

# УПРАВЛЕНИЕ И БИЗНЕС

УДК 331.5

Г.А. Булатова, Л.А. Семина

## СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

G.A. Bulatova, L.A. Semina

### STATUS AND PROBLEMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATIONS

*В статье исследовано современное состояние профессионального развития рабочей силы в России. Проведен анализ охвата работников списочного состава организаций различными видами профессионального обучения в разрезе отраслей, видов деятельности и категорий персонала. Отмечено недостаточно активное участие сельского хозяйства в профессиональном обучении работников в условиях его ориентации на импортозамещение. На основе проведенного анализа выявлены следующие проблемы профессионального развития рабочей силы: недостаточный уровень охвата работников профессиональным обучением; несоответствие масштабов профессионального обучения целям обеспечения импортозамещения, роста производительности труда и перехода на новый технологический уровень развития; неравномерный охват работников списочного состава профессиональным обучением в разрезе отраслей и видов деятельности; недостаточный уровень участия в программах дополнительного образования; неразвитость обучения работников, находящихся под угрозой увольнения; недоиспользование возможностей современных дистанционных образовательных технологий в обучении; недостаточно активное участие работодателей в профессиональном развитии своего персонала. Отмечена необходимость применения стратегического подхода в профессиональном обучении и развитии персонала. Практическая значимость заключается в возможности применения полученных результатов исследования на практике в процессе разработки и реализации программ профессионального развития работников.*

**Ключевые слова:** *качество рабочей силы, профессионализм, обучение, развитие, персонал.*

*In the study current state of professional development of labor force in Russia is investigated. The analysis of coverage of employees of organizations list structure of by various kinds of vocational training in the context of branches and types of activity and categories of personnel has been carried out. Insufficient active participation of agriculture in vocational education of workers in the conditions of its orientation to import substitution is noted. On the basis of carried-out analysis the following problems of professional development of labor force are revealed: insufficient level of coverage of employees with vocational training; inadequacy of the scope of professional training to the goals of ensuring import substitution, the growth of labor productivity and transition to a new technological level of development; uneven coverage of payroll staff by vocational training in the context of industries and activities; insufficient level of participation in supplementary education programs; inadequate training of employees at the risk of being fired; underutilization of the possibilities of modern distance educational technologies in teaching; insufficient active participation of employers in professional development of their staff. The need of application of strategic approach for vocational education and development of the personnel is noted. Practical importance consists in the possibility of application of received results of the research in practice in the course of development and implementation of programs of professional development of employees.*

**Keywords:** *quality of labor, professionalism, training, development, personnel.*



**Введение.** Развитие персонала является одним из важнейших условий успеха любой организации. Управление развитием персонала приобретает все большее практическое значение, рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития организации. Актуальность профессионального развития рабочей силы особенно возрастает в связи с решением задач перехода экономики на инновационный путь развития, импортозамещения, обеспечения экономической безопасности.

**Цель исследования.** Анализ и оценка участия работников в различных видах профессионального обучения.

**Объекты и методы исследования.** Объектом исследования являются работники списочного состава предприятий и организаций. Информационную базу исследования составили публикации по проблемам развития персонала, сведения о дополнительном профессиональном обучении работников в организациях, полученные на основе федерального статистического наблюдения в 2016 г., и другие данные официаль-

ной статистики. Методологической основой исследования послужил системный подход. В процессе работы применялись такие методы, как анализ и синтез, группировка и классификация, индукция и дедукция, сравнение, экономико-статистические методы.

**Результаты исследования.** Качество подготовки трудовых ресурсов является важнейшим фактором социально-экономического развития и конкурентоспособности страны на мировом рынке. Рост производительности труда в современном мире основывается на повышении профессиональных характеристик рабочей силы, что способствует переходу экономики на передовые технологии, необходимому для ускорения темпов экономического роста. При этом образование и профессиональная подготовка населения имеют позитивные социальные последствия: рост доходов, улучшение здоровья, снижение уровня безработицы, сглаживание социального неравенства и др.

Следует различать понятия «обучение» и «развитие». По мнению Е.С. Яхонтовой, «Термины «обучение» и «развитие» характеризуют разные уровни единой системы совершенствования результативности персонала: обучение в большей степени нацелено на улучшение результатов и их возобновление посредством совершенствования соответствующих знаний и навыков, а развитие – на изменение сознания и профессионализма работников» [1].

Развитие персонала включает следующие компоненты: профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка, ротация, делегирование полномочий, планирование карьеры. К новым формам развития персонала относятся также дистанционное обучение сотрудников, тренинги для управленческого звена, создание центров развития персонала. Таким образом, обучение персонала реализуется в рамках программ развития персонала, являясь их важнейшей частью.

Профессиональное развитие – это процесс подготовки работников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на преодоление разногласий между требованиями к работникам и качествами реального человека. С практической точки зрения непрерывное профессиональное развитие рассматривается как средство адаптации трудовых ресурсов к требованиям изменяющегося производственного процесса и условиям функционирования глобального рынка. Иметь в распоряжении персонал с актуальным набором знаний – экономическая необходимость для работодателя, а иметь багаж знаний, умений, навыков, компетенций, отвечающих требованиям рынка труда, быть востребованным в течение всей жизни этим рынком труда – экономическая задача работника.

«В процессе развития объект переходит в качественно новое состояние – в нем возникают, трансформируются или исчезают элементы, связи, функции, свойства и т.д. В случае управления развитием персонала эти изменяемые компоненты (эффективность развития) оцениваются с

точки зрения организации» [2]. Развитие персонала рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития организации.

Потребность предприятия в развитии своего персонала возникает под воздействием таких факторов, как изменения во внешней среде; развитие техники и технологии; изменение стратегии развития предприятия; изменение организационной структуры; освоение новых видов деятельности.

На уровне организации можно выделить следующие задачи развития персонала:

- повышение квалификации для специальной деятельности, внутрипроизводственной мобильности и занятости сотрудников;

- повышение производительности труда, т.е. увеличение вклада каждого сотрудника в достижение организационных целей;

- улучшение социального поведения сотрудников путем создания благоприятного климата в организации, повышения мотивации сотрудников и их лояльности организации;

- обеспечение преемственности в управлении: воспитание и развитие резерва руководителей из числа собственных сотрудников в целях независимости от неблагоприятной конъюнктуры рынка труда;

- целенаправленное использование потенциала сотрудника и активизации до сих пор не используемых знаний и способностей, оказывающее положительное влияние на самих сотрудников: повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации (планирование карьеры для талантливых специалистов и менеджеров), так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение приводит также к общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

В условиях сохраняющейся экономической нестабильности ведущие мировые компании все больше внимания начинают уделять вопросу развития персонала. Работающее в области управления персоналом международное объединение «Делойт» провело детальное исследование с целью выявления актуальных тенденций в управлении персоналом на ближайшие годы. Опрос более чем 1300 бизнес-лидеров и менеджеров по управлению человеческими ресурсами из 59 стран всех основных экономических регионов мира показал, что среди 13 выявленных тенденций важнейшее место занимает «борьба за развитие кадрового потенциала». При этом 61 % отметили, что данная проблема актуальна уже сегодня, 25 % – будет актуальна в ближайшие 1–3 года, 8 % – будет актуальна через 3 года и дальше. Наиболее важной на сегодняшний день

считают эту тенденцию государственный сектор (74%), а также компании энергетической (65%) и финансовой (61%) сфер [3].

Мероприятия по развитию персонала следует рассматривать как инвестиции в нематериальные активы организации. Опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний показывает, что инвестиции в персонал дают быструю и высокую отдачу. Сегодня 1 долл., вложенный в развитие человеческих ресурсов, приносит от 3 до 8 долл. дохода. Исследования американского общества содействия обучению и развитию свидетельствуют, что в 90-е г. XX в. рост экономики США за счет повышения уровня профессиональной подготовки работников составил 2,1 %; за счет прироста населения – 0,4; за счет увеличения капитала – 0,5 %. В США повышение качества рабочей силы определяет не менее 14 % прироста национального дохода. Другие исследования, проведенные в 3200 американских компаниях Р. Земски и С. Шамаколе (Университет штата Пенсильвания), показали, что 10-процентное увеличение расходов на обучение персонала дает прирост производительности труда на 8,5 %, в то время как такое же увеличение капиталовложений – только на 3,8 % [4].

На Западе крупные компании вкладывают в обучение и развитие персонала от 1 до 5 % годового оборота, считая при этом, что данные вложения окупаются. В японских корпорациях в среднем на одного человека приходится более 100 часов обучения в год [5]. Большинство руководителей американских корпораций стали рассматривать затраты на обучение как прибыльные капиталовложения, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры – как подразделения, участвующие в создании прибыли. Крупнейшие американские корпорации ежегодно расходуют на образование и профессиональную подготовку более 60 млрд долл. На принадлежащих им предприятиях обучаются 8 млн сотрудников – примерно столько же, сколько в вузах США. По данным американских специалистов, в настоящее время более 75 % организаций и фирм реализуют для своего персонала программы профессиональной подготовки [4]. Россия же в этом плане существенно отстает от передовых стран.

Реформы 1990-х гг. коренным образом изменили модель образования населения, приоритеты которой сместились в область формирования рынка образовательных услуг при минимальном участии государства. Спрос на эти услуги формировался стихийно в зависимости от текущей конъюнктуры рынка труда, без учета будущей потребности в рабочей силе. Наиболее востребованными на рынке труда в тот период являлись специалисты в области экономики, права, финансов, поэтому образовательные учреждения были в значительной степени ориентированы на подготовку именно этих специалистов, что привело к сегодняшнему их избытку. В то же время ощущается острая нехватка высококвалифицированных научных, инженерных и рабочих кадров, на подготов-

ку которых требуется порядка 10 лет (с учётом получения специализированного образования и «врастания» в высокотехнологичный научно-производственный процесс).

В настоящее время образовательная структура рабочей силы характеризуется практически равными долями граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, причем вместе эти группы составляют более 50 % занятых (59,4 % в 2016 г.). Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих имеют около 19 % занятого населения. Таким образом, примерно 78 % занятых (в Алтайском крае – около 72 %) профессионально подготовлены к трудовой деятельности.

Вместе с тем значительна доля лиц (около 22 % в России, 28 % в Алтайском крае), не имеющих базовой профессиональной подготовки. Фактически эта категория работников занята неквалифицированным трудом, который пока остается востребованным. Однако в случае увольнения шансов на трудоустройство у этих работников значительно меньше, чем у квалифицированных. Так, в составе безработных около 39 % составляют лица, не имеющие профессиональной подготовки [6]. Это в 1,8 раза превышает их долю в составе занятых. В Алтайском крае соответствующие показатели составили 43 % и 1,5 раза. Современное состояние профессионального обучения работников представлено в таблице 1.

Таблица 1

**Структура работников, прошедших обучение, получивших образование по категориям персонала в 2016 году\*, %**

Показатель	Всего	В том числе			
		Руководители	Специалисты	Другие служащие	Рабочие
1	2	3	4	5	6
Удельный вес работников, прошедших обучение, получивших образование, от общей численности работников списочного состава соответствующих категорий, в целом по экономике	20,1	31,2	23,8	9,1	16,9
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7,9	17,2	11,5	5,3	6,7
Рыболовство, рыбоводство	7,3	8,7	6,6	4,6	7,9
Добыча полезных ископаемых	35,9	48,9	38,2	9,4	33,8
Обрабатывающие производства	25,9	37	25,9	8,9	24,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	25,9	43,7	26,2	7,4	23,1
Строительство	15,1	23,6	17,3	6	13,9

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	9,8	14,4	10,9	5,3	9,4
Гостиницы и рестораны	6	16	8,8	2,8	4,7
Транспорт и связь	25,8	39,3	26,1	12,3	25,1
Финансовая деятельность	23,7	28,2	24,6	16,5	8,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	14,6	24,8	14,3	9,2	12,8
Образование	22,6	34,9	32,8	10,1	2,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	16,1	27,3	22,1	10,4	3,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	10,5	22,6	12	5,6	5,8

\*Составлено авторами на основе [7].

Из таблицы 1 видно, что лишь пятая часть работников списочного состава охвачена различными видами обучения, при этом наибольшую долю среди них составляют руководители (31,2 %). Лидером среди видов деятельности является добыча полезных ископаемых, что, с одной стороны, отражает сырьевую направленность экономики, с другой стороны – наличие лучших финансовых возможностей для развития персонала.

В Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации в качестве одного из направлений ее обеспечения названо «развитие системы подготовки и повышения квалификации кадров, способных реализовать задачи инновационной модели развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов с учетом требований продовольственной безопасности» [8]. Значимость этого направления усиливается в связи с провозглашенным в стране курсом на импортозамещение в осложнившихся геополитических условиях. Однако в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве доля прошедших профессиональную подготовку невысока (7,9 %). Подобная ситуация сложилась и в отраслях, предоставляющих услуги (торговля, гостиницы и рестораны). Как следствие, удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, составил в растениеводстве и животноводстве 3,4 % (при среднероссийском уровне 7,3 %) и 9,2 % в добывающей промышленности, обрабатывающих производствах, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды [7].

Можно констатировать, что пока масштабы обучения работников аграрного сектора явно не соответствуют достижению заявленных целей. Следует учитывать и тот факт, что около 40 % занятых в этом виде деятельности старше 50 лет (при 27 % в среднем по экономике), а квалифицированные работники в возрасте 15–29 лет составляют около

18 %. Все это свидетельствует об особой актуальности профессионального обучения для нормального воспроизводства кадрового потенциала сельского хозяйства. Исследование показало, что наиболее активны в плане обучения возрастные группы работников 25–29 и 30–39 лет (23 %) [6].

Особое место инновационной направленности в рыночной экономике занимает дополнительное профессиональное образование как фактор повышения гибкости и конкурентоспособности рабочей силы, особенно в условиях экономической нестабильности. К дополнительным профессиональным образовательным программам относятся:

- программы повышения квалификации;
- программы профессиональной переподготовки.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации работника меняющимся условиям профессиональной деятельности. При достаточно высоком уровне образования рабочей силы в целом именно дополнительное образование дает возможность работникам быстро адаптироваться к происходящим структурным изменениям в экономике. Информация об уровне участия работников в дополнительном и других видах обучения отражена в таблице 2.

Таблица 2

**Структура работников, прошедших обучение, получивших образование по видам образовательных программ в 2016 году\***

Показатель	Всего	В том числе			
		Руководители	Специалисты	Другие служащие	Рабочие
1	2	3	4	5	6
Численность работников списочного состава, чел.	30246488	2797765	11115065	2622981	13710677
Удельный вес работников, прошедших обучение, получивших образование, от общей численности работников списочного состава соответствующих категорий, в целом по экономике, %	20,1	31,2	23,8	9,1	16,9
Удельный вес работников, получивших дополнительное профессиональное образование, от численности работников списочного состава соответствующих категорий, в целом по экономике, %	9,4	19,4	16,7	3,1	2,6



Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
Удельный вес работников списочного состава, прошедших профессиональное обучение (по направлению организации или осуществляемое самой организацией),%	6,2	3,3	1,7	3,6	10,9
Удельный вес работников списочного состава, получивших профессиональное образование по основным образовательным программам (по направлению организации, а также самостоятельно),%	0,6	0,5	0,9	0,6	0,4
Удельный вес работников списочного состава, прошедших обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества (по направлению организации или осуществляемое самой организацией) (в объеме не менее 8 часов),%	5,1	10,2	5,6	2,5	4

\*Составлено авторами на основе [7].

Как видно и таблицы 2, только 9,4 % работников списочного состава получили дополнительное профессиональное образование, которое осуществлялось преимущественно в форме повышения квалификации (87,5 %) и профессиональной переподготовки (15 %). Следует отметить недостаточно активное использование современных образовательных технологий в обучении персонала. Так, только 7,5 % прошли обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, а в Алтайском крае – 0,9 % [6].

В современных условиях развитие системы профессиональной подготовки определяется двумя противодействующими тенденциями: растущими требованиями НТП к общему и профессиональному уровню рабочей силы и стремлением предпринимателей к максимально возможному снижению издержек на ее воспроизводство. Считаем, что в условиях рыночной экономики решающую роль в профессиональном развитии работников должны играть предприятия и организации, так как профессиональный и компетентный персонал является фактором их эффективности и конкурентоспособности. Однако удельный вес работников списочного состава, прошедших профессиональное обучение, а также обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренин-

гов, наставничества (по направлению организации или осуществляемое самой организацией), составил суммарно лишь 11,3 %. Фактически многие работодатели самоустранились от участия в профессиональной переподготовке и повышении квалификации персонала. В значительной степени профессиональное развитие происходит за счет средств самих работников, возможности которых в связи с падением реальных доходов ограничены.

Таким образом, можно сделать вывод, что масштабы профессионального обучения персонала в России явно недостаточны в условиях курса на инновационное развитие и модернизацию экономики. Косвенным подтверждением этому служит тот факт, что, по данным Росстата, доля высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте в 2017 г. составила в России всего 21,1 % и практически не изменилась по сравнению с 2012 г. (20,3 %). Индекс производительности труда за 2016 год составил в целом по экономике 99,8 %. Наилучший показатель у сельского хозяйства (103,9)[7], тогда как другие отрасли топчутся на месте либо демонстрируют его снижение. При этом данный показатель является одним из критериев эффективности профессионального обучения работников.

Обучение и развитие персонала дают ему возможность гибко реагировать на изменение спроса и предложения на рынке труда, снижают вероятность безработицы. Поэтому для предотвращения структурной безработицы очень важно опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения. Однако доля таковых незначительна – 0,4 %, а в Алтайском крае – регионе с напряженной ситуацией на рынке труда – всего 0,3 %. Поэтому в составе безработных довольно значительна доля лиц (18,5 %), которые оставили прежнее место работы по причинам сокращения штатов, высвобождения, ликвидации предприятия или собственного дела [6].

Проведенный анализ позволил выявить следующие проблемы в области профессионального развития работников:

- недостаточный уровень охвата работников профессиональным обучением;
- несоответствие масштабов профессионального обучения целям обеспечения импортозамещения, роста производительности труда и перехода на новый технологический уровень развития;
- неравномерный охват работников списочного состава профессиональным обучением в разрезе отраслей и видов деятельности;
- недостаточный уровень участия в программах дополнительного образования;
- неразвитость обучения работников, находящихся под угрозой увольнения;

- недоиспользование возможностей современных дистанционных образовательных технологий в обучении;
- недостаточно активное участие работодателей в профессиональном развитии своего персонала.

Особенностью современной системы обучения персонала является нацеленность ее на развитие профессионализма работников. Профессионализм заключается в способности работника выбирать, с учетом условий и реальных возможностей, наиболее эффективные способы реализации поставленных перед ним целей. Высшим уровнем профессиональных умений, приобретаемых с опытом и достигаемых на основе гибких навыков и творческого подхода, является мастерство. Выделяют профессионализм личности и профессионализм деятельности.

Профессионализм личности отражает уровень развития профессионально важных деловых способностей, ценностных ориентаций, мотивационных установок и иных качеств, способствующих гибкому развитию работника. К ним можно отнести, например, потребности в саморазвитии и самореализации, творческий подход к работе, психологическую готовность к инновациям, широкий круг интересов, заинтересованность в результатах своей работы, преданность своей организации.

Профессионализм деятельности отражает высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными способами решения профессиональных задач, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность с максимальной продуктивностью. Он включает в себя организованность, точность, надежность, оптимальную интенсивность и напряженность труда, творческий подход к решению вопросов организации производственного процесса и использованию средств труда, стрессоустойчивость и др.

В основе профессионализма личности лежат мировоззрение, воспитание, мотивационные установки, личный жизненный опыт работника, особенности восприятия окружающей действительности. Профессионализм деятельности формируется в процессе профессионального обучения и развития работника. Эффективное обучение предполагает комплексный подход, предусматривающий развитие как профессионализма деятельности, так и профессионализма личности.

В связи с этим представляется важным использование разнообразных программ обучения и профессионального развития персонала, внедрение системы управления знаниями, позволяющей сосредоточить в одном банке данных все ценности, достижения, опыт и профессиональные подходы к решению сложных задач, выработанные сотрудниками организации за время ее существования.

В условиях динамично изменяющейся внешней среды многие крупные компании используют стратегический подход к обучению и разви-

тию персонала. Среди них – «Алтай-Кокс» – одно из крупнейших коксохимических предприятий России. На его долю приходится 13 % всего кокса, производящегося в России. Производство включает все технологические процессы: от переработки угольного концентрата до производства кокса и химической продукции, высокое качество которых обусловлено использованием современных технологий производства.

Являясь одним из крупнейших работодателей Алтайского края, ОАО «Алтай-Кокс» проводит целенаправленную работу по подготовке высококвалифицированных специалистов для работы на предприятии, обеспечению комфортных условий работы и отдыха своих сотрудников. Развитие условий для высокопроизводительного труда, в том числе благодаря совершенствованию процедур профессионального развития персонала и формирования благоприятной корпоративной культуры, является одним из направлений стратегии предприятия. Ключевые направления, долгосрочные цели и задачи данной работы отражены в стратегическом документе «Кадровая политика ОАО «Алтай-Кокс»». Основой кадровой политики ОАО «Алтай-Кокс» является создание условий для профессионального развития сотрудников.

В группе компаний НЛМК, куда входит ОАО «Алтай-Кокс», реализуется проект стандартизации кадровых процедур. Ключевыми направлениями проекта для всех компаний группы признаны:

- работа с базовыми образовательными организациями, то есть целенаправленная подготовка квалифицированного персонала и его трудоустройство на заранее запланированные рабочие места;
- обучение рабочих непосредственно на производстве;
- формирование кадрового резерва руководителей;
- обучение персонала охране труда и промышленной безопасности;
- регулярный мониторинг состояния социальной обстановки в коллективе.

В ОАО «Алтай-Кокс» действует ряд инициатив, направленных на развитие персонала, к числу которых относятся:

- программы адаптации персонала и наставничество;
- работа по формированию и подготовке кадрового резерва;
- проведение профессиональной оценки и аттестации персонала;
- программы работы с молодёжью;
- проведение различных конкурсов и т.д. [9].

В настоящее время подготовка высококвалифицированных кадров остается в значительной степени прерогативой крупных предприятий, в то время как на уровне малых и средних предприятий проявляется стремление ограничить объемы и масштабы профессиональной подготовки текущими потребностями производства.

Считаем, что в рамках государственной и региональной политики поддержки среднего и малого бизнеса необходимо стимулировать пред-

принимателей в активизации их усилий в этой области путем преференциального налогообложения, различного рода субсидий и поощрений государственных учебных заведений к совместной работе. Такая политика должна приносить свои позитивные результаты в виде создания консорциумов малых и средних предприятий по профессиональной подготовке с участием местных органов самоуправления и государственных учебных заведений.

Современная система развития персонала в организации должна основываться на выработке стратегии развития; выявлении необходимых для ее реализации компетенций; составлении модели компетенций для всех категорий сотрудников; объективной оценке уровня развития ключевых компетенций каждого из работников; планировании потребностей организации в кадрах; адаптации новых специалистов; обучении и повышении квалификации персонала; переквалификации; изучении потенциала работников; ротации и делегировании полномочий; планировании карьеры и создании системы карьерного роста; снижении текучести кадров.

**Выводы.** Очевидно, что без всеобщего и непрерывного повышения профессионального уровня трудоспособного населения страны невозможно обеспечить инновационное развитие и конкурентоспособность экономики России. Объективная потребность становления инновационной экономики требует новых подходов к развитию непрерывного профессионального образования в России. В их основу должен быть положен стратегический подход, рассматривающий человеческие ресурсы не с позиций издержек производства, а как фактор долгосрочного устойчивого развития.

### Литература

1. *Яхонтова Е.С.* Стратегическое управление персоналом: учеб. пособие. – М.: Дело, 2013. – 384 с.
2. *Галинская Е.В., Иващенко А.А., Новиков Д.А.* Модели и механизмы управления развитием персонала. – М.: ИПУ РАН, 2005. – 68 с.
3. Тенденции управления персоналом в 2013 году. – URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/ru\\_resetting\\_horizons\\_global\\_human\\_capital\\_trends\\_2013\\_rus\\_new.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/ru_resetting_horizons_global_human_capital_trends_2013_rus_new.pdf).
4. *Митрофанова Е.А., Свистунов В.М., Каштанова Е.А.* Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала: учеб.-практ. пособие / под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: Проспект, 2015. – 72 с.
5. Обучение персонала как фактор успеха. – URL: <http://www.regulconsult.ru/articles/87-obuchenie-personala-kak-faktor-uspekha.html>.
6. Труд и занятость в России. 2017: стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 261 с.

7. Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. – URL: <http://gks.ru>. – Загл. с экрана.
8. Указ Президента РФ от 30.01.2010 № 120 «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_96953/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_96953/).
9. Булатова Г.А., Бортникова Т.В. Профессиональное и личностное развитие персонала организации: стратегический подход// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 9-1(23). – С. 36–40.



УДК 334.012.64:339

О.В. Зинина, В.К. Шадрин

**РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА**

*O.V. Zinina, V.K. Shadrin*

**THE DEVELOPMENT OF ESTIMATION TOOLS  
OF SMALL BUSINESSES COMPETITIVENESS**

*В настоящий момент вопросам конкурентоспособности предприятий малого бизнеса уделяется недостаточно внимания, а оценка их конкурентоспособности проводится в лучшем случае наряду с крупными и средними предприятиями. Подход, который основывается на теории сравнительных преимуществ и исходит из того, что размещение производства между странами должно следовать закону сравнительных издержек, использовать затруднительно, так как имеющиеся преимущества характеризуют конкурентоспособность не только конкретного предприятия, но и всей отрасли. Используемые методики не содержат оптимальных критериев, которые позволяют дать оценку конкурентоспособности предприятия. Особенно если говорить о диверсифицированных предприятиях. Для устранения данного недостатка применяются косвенные обобщающие показатели или системы показателей. Подходы, основанные на теории равновесия и факторах производства, частично могут использоваться в оценке конкурентоспособности предприятий, но имеют все же существенные ограничения в своем применении, в том числе из-за необходимости большого объема информации. Таким образом, создание методики оценки конкурентоспособности малых предприятий является весьма*