КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
ART 14186 УДК 331.101.262
Кузнецова М. С. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров // Концепт. – 2014. – № 07 (июль). – ART 14186. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14186.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

Кузнецова Мария Сергеевна,
аспирант ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет», г. Сургут
kuznetsova104@mail.ru

Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров

Аннотация. *В современных условиях к рабочей силе предъявляются принципиально новые требования: готовность работника к процессу непрерывного повышения квалификации и освоения новых знаний; универсализация работника, связанная с освоением нескольких специальностей и даже профессий; профессиональная мобильность, готовность работника в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую для себя профессию и воспринять изменения как нормальный режим современного производства. В рамках данной статьи мы подробнее остановимся на нарушении требований по повышению квалификации работников.*
Ключевые слова: *рабочая сила, квалификация кадров, нарушения трудового законодательства, профессионализм персонала, трудовое право.*
Раздел: *(04) экономика.*

Качество рабочей силы становится решающим нематериальным фактором конкурентоспособности компаний и российской экономики в целом. В современных условиях к рабочей силе предъявляются принципиально новые требования: готовность работника к процессу непрерывного повышения квалификации и освоения новых знаний; универсализация работника, связанная с освоением нескольких специальностей и даже профессий; профессиональная мобильность, готовность работника в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую для себя профессию и воспринять изменения как нормальный режим современного производства. Рабочая сила уже не может больше рассматриваться как технически заменяемый фактор производства. Она должна оцениваться как фактор, определяющий повышение производительности, внедрение нововведений и экономическое развитие на микро- и макроуровнях. Сегодняшний работник должен обладать способностями в короткие сроки освоить новейшее оборудование и компьютерные технологии, быть готовым к освоению новой продукции, выполнению новых работ и услуг, овладению смежными профессиями, новым рабочим местом, со знанием дела (порой – языка) общаться с иностранными коллегами (клиентами, заказчиками, покупателями) [1].

Организации периодически оценивают своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения сотрудников, их обучения и развития.

Государственная инспекция труда (ГИТ) – главный «выявитель» нарушений норм трудового законодательства, допускаемых работодателями. Частота обнаружения нарушений зависит не только от специфики деятельности работодателей, но и от уже выработанной линии проверочных мероприятий государственных инспекций труда. Рассмотрим более подробно, где именно работодатели допускают ошибки.

В целом нарушения, выявляемые за последние три-четыре года, можно классифицировать по нескольким группам, сделав это аналогично разделам ТК РФ.

Самые «популярные» нарушения выявляются в области:

- заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- оплаты труда, в том числе при увольнении;
- охраны труда;
- режима труда и отдыха;
- не предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- дисциплины труда и применения взысканий;
- гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников;
- повышения квалификации;
- нарушений при принятии локальных нормативных актов;
- исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.

В рамках данной статьи мы подробнее остановимся на нарушениях требований по повышению квалификации работников.

По «популярности» данный вид нарушений занимает одно из последних мест. Причиной тому является крайняя неактивность самих работников. Как известно, ТК РФ в совокупности с иными законами предусматривает обязательное периодическое повышение квалификации лишь в отношении отдельных категорий работников (медики, педагоги, прокуроры, работники следственного комитета и пр.). В отношении же остальных сотрудников повышение квалификации не является обязательным. И прохождение данной процедуры целиком отдано на усмотрение работодателя [2].

Нарушение осложняется тем, что повышение квалификации производится за счет работодателя. А это означает, что зачастую первопричиной нарушения является отсутствие у работодателя финансовых средств для исполнения возложенной на него обязанности по повышению квалификации своих работников.

Все подобные случаи выявляются как в ходе проверок, так и уже на стадии спорной ситуации с работником. Более того, почти в половине из них нарушение вскрывается не ГИТ, а прокуратурой или судом. Это касается оспаривания прокурором увольнения работников за несоответствие занимаемой должности или же споров о понуждении работодателя обеспечить повышение квалификации работников.

Особую актуальность приобретает проблема профессионализма персонала среднего звена. Специалисты в области управления относят к нему работников, которые готовят проекты законов, постановлений, управленческих решений, составляют отчеты и служебные записки, анализируют показатели и данные, разрабатывают мероприятия по выполнению поручений, работают с персоналом низшего звена и рядовыми исполнителями. Эти кадры в своем подавляющем большинстве нуждаются в серьезной теоретической подготовке и правовой поддержке. Последняя, например, может включать разработку на предприятиях планов повышения квалификации и иного роста профессионального мастерства, создания условий для обучения работников в вузах, получения второй специальности в интересах выполняемой работы, поощрения работников путем продвижения по работе и пр. Все это находится в русле общегосударственной задачи формирования и укрепления среднего звена российских граждан в социально-политической структуре общества.

Действующее трудовое законодательство заметно отстает от правового обеспечения поставленных задач в области «производственного» образования вообще, а такой его формы, как повышение квалификации работников, в особенности. Раздел IX

ТК РФ отводит повышению квалификации (включая обучение новым профессиям) одну статью, в которой повторяется право работника на повышение квалификации, закрепленное в системе его основных прав и обязанностей. Ключевое место в названном разделе Кодекса занимает гл. 32 об ученическом договоре, который, на наш взгляд, мало подходит к правовой регламентации профессионального роста таких «учеников», как руководители предприятий, менеджеры, специалисты, государственные служащие. В этом нас убеждает не только его содержание, сохраняющее в своей основе дух и терминологию ст. 184–186 КЗоТ РСФСР 1971 г. о профессиональном обучении на производстве, но и целевое назначение ученического договора – правовая регламентация начальной подготовки кадров, главным образом рабочих профессий. В ст. 200 ТК РФ прямо говорится, что ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации [3].

Ученые видят одну из причин отставания России от промышленно развитых стран в сложившемся стереотипе восприятия полученного образования как конечного, когда однажды полученные человеком знания сохраняют свою ценность на протяжении всей его профессиональной карьеры. Базовое профессиональное образование привычно рассматривалось как единственно необходимое и вполне достаточное на весь период трудовой деятельности. Поэтому на смену концепции расширения объема знаний приходит концепция их постоянного обновления и углубления в течение всего периода профессиональной деятельности человека. Помимо этого объективного фактора необходим и субъективный момент – потребность работника в непрерывном расширении знаний, постоянная готовность к повышению квалификации [4].

Между тем в трудовом праве сохраняется односторонний подход в правовом обеспечении подготовки и повышения квалификации персонала, который сводится практически к обязанности работодателя организовать процесс обучения. Работник наделяется лишь правом повышать свою квалификацию, в то время как работодатель организует обучение, предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, оказывает им иную помощь. А где обязанность самого работника участвовать в этом процессе, принимать решения совместно с работодателем или самостоятельно повышать профессиональное мастерство и на этой основе добиваться более высоких индивидуальных (корпоративных) результатов? Ответа на этот вопрос мы не находим в действующем законодательстве.

Для более эффективного обеспечения взаимодействия сторон в области повышения квалификации представляется необходимым:

– установить правовую обязанность работника постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и деловые навыки, юридически оформляя отношения дополнительным договором (по образцу договора о полной материальной ответственности), либо свои обязательства по повышению квалификации предусматривать в трудовом договоре при поступлении на работу;

– определять в договоре условия и порядок организации и финансирования повышения квалификации, если формы и сроки обучения выходят за рамки общих правовых и экономических возможностей работодателя;

– в договорном порядке предусматривать правовые последствия нарушения взятых сторонами обязательств по повышению квалификации, включая выплату друг другу сумм, составляющих материальный ущерб, который может выражаться в реальных потерях при просрочке работодателем организации обучения или отказе (уклонении) работника от повышения квалификации.

Кузнецова М. С. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров // Концепт. – 2014. – № 07 (июль). – ART 14186. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14186.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

Разумеется, при заключении договора о повышении квалификации должны учитываться положения ст. 249 ТК РФ об обязанности работника возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если имеет место увольнение работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Проблема заключается в определении уважительности причин увольнения. Ни названная статья, ни другие статьи Трудового кодекса РФ не дают определения уважительной причины увольнения, а в трудоправовой науке отсутствует единство мнений в оценке этого понятия. Прежнее законодательство о борьбе с текучестью кадров, содержавшее перечень уважительных причин увольнения работников, кануло в Лету. Сегодня сторонам трудового договора рекомендуется применять Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием», где названы обстоятельства, при наличии которых студенты освобождаются от возмещения работодателю затрат на обучение. Этот документ, думается, не может использоваться как источник оценки причин увольнения работников с точки зрения их уважительности (неуважительности) хотя бы потому, что отношения участников выходят за рамки трудового договора, регламентирующего условия его расторжения [5].

Легальное определение уважительных причин увольнения необходимо, ведь трудовое законодательство с уважительной (неуважительной) причиной увольнения связывает многие юридические последствия, а не только возмещение затрат на обучение. Во всех случаях работник, не согласный с оценкой конкретной причины увольнения, должен иметь право оспорить такое решение в органе по рассмотрению трудовых споров.

Исходя из возрастающей конкурентоспособности персонала, развития концепции непрерывного образования, а также в целях повышения требовательности к работнику поддерживать свою профессиональную пригодность у данного работодателя уместно поставить вопрос о признании самостоятельным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя отказа или уклонения работника от повышения квалификации, то есть нарушения своих обязательств, принятых по дополнительному соглашению.

Необходимо отметить, что нынешняя процедура расторжения трудового договора по мотиву недостаточной квалификации работника («по непригодности») является громоздкой. Работодатель должен доказать, убедив аттестационную комиссию, что работник не сумел реализовать свое право на повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, в результате чего по реальным профессиональным и деловым качествам перестал соответствовать занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ст. 81 ТК РФ). Скажем прямо, работодателю не всегда это удается. Позиция работника, отставшего по своей воле в профессиональном мастерстве от требований производства, защищена законом в интересах сохранения трудовых правоотношений.

Введение самостоятельного основания увольнения не только упростит процедуру расторжения трудового договора по мотиву «непригодность», но и повысит значимость взаимной договоренности сторон в регулировании труда, расширит возможности трудового договора в регламентации более широкого диапазона трудовых отношений. К тому же это будет способствовать внедрению столь важного для современного этапа управления персоналом принципа самодисциплины и самоорганиза-

Кузнецова М. С. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров // Концепт. – 2014. – № 07 (июль). – ART 14186. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14186.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

ции. В теории управления отмечалась необходимость отхода от современного упрощенного представления об управлении в чисто административном смысле, что характерно для тоталитарного общества. Предлагается рассматривать это понятие во всей его сложности, с учетом механизмов саморегулирования и саморазвития [6].

Процесс повышения квалификации путем подготовки, переподготовки, стажировки работника может протекать как непосредственно на предприятии у работодателя, так и в образовательных учреждениях, институтах повышения квалификации, центрах переподготовки и пр. Средние и малые предприятия решают эти вопросы по-разному, в зависимости от вида обучения и назначения профессиональной подготовки (переподготовки) в соответствии с требованием производства. Налоговый кодекс РФ требует от налогоплательщика (работодателя), чтобы расходы, связанные с повышением квалификации работников, определялись на договорной основе с образовательными учреждениями в соответствии с программой подготовки (переподготовки), способствующей повышению квалификации и более эффективному использованию персонала (п. 3 ст. 264). Это обусловливает необходимость разработки модели договора об оказании образовательных услуг, существо которых состоит в повышении квалификации работника. В возникающих из такого договора правоотношениях будут участвовать работодатель и образовательное учреждение, а в некоторых случаях и сам работник. Новая редакция Федерального закона от 22 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» предусматривает, что повышение квалификации научно-педагогических работников может осуществляться только по договорам, заключенным физическими и/или юридическими лицами с высшими учебными заведениями, за счет средств физических и/или юридических лиц (в ред. Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ) [7].

Всегда ли действующий механизм гарантийных и компенсационных выплат в полной мере отвечает интересам работников, совмещающих работу с обучением? Широкое применение труда на условиях неполного рабочего времени, осуществление трудового процесса на основе вахтового метода, развитие надомного труда, работа в домашнем хозяйстве у работодателя – физического лица создали благоприятные условия для учебы работников в «рабочее время», на очном отделении учебного заведения. Сегодня эта категория работников, совмещающих работу с обучением на очном отделении учебного заведения, оказывается в сложном положении в части получения дополнительного (учебного) отпуска с сохранением среднего заработка, право на который предоставлено работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в учреждения высшего профессионального образования на заочное или вечернее отделение.

Здесь прослеживается своеобразное ограничение прав работодателя. Еще ст. 200 КЗоТ РФ предусматривала обучающимся работникам в «заочных высших и средних специальных учебных заведениях» оплату проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ и сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере 50% стоимости проезда. В таком же размере производилась оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. В действующий Трудовой кодекс РФ эта норма вошла таким образом: работникам, обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования (естественно, по заочной и вечерней формам обучения), размер оплаты проезда был увеличен вдвое, а работнику, обучающемуся в учреждении среднего профессионального образования, не повезло – оплата стоимости проезда осталась прежней – 50% (ст. 174). А вот возможность дополнительно

Кузнецова М. С. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров // Концепт. – 2014. – № 07 (июль). – ART 14186. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14186.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

получать подобную компенсацию за проезд для подготовки и защиты дипломного проекта (сдачи государственных экзаменов) уже «потерялась».

Спрашивается, почему работодатель, который призван создавать благоприятные условия для обучающихся работников и располагает для этого необходимыми финансовыми ресурсами, должен руководствоваться нормами, сформулированными в эпоху административно-командной экономики, имеющими целью экономию государственных средств? Зачем юридически сохранять ситуацию, при которой право работника на дополнительный (учебный) отпуск исключает его получение при учебе на очном отделении учебного заведения, ограничивает размеры компенсации расходов стоимости проезда к нему и обратно? Попытка решить проблему самостоятельно, вопреки легальным ограничениям, путем принятия локального документа может привести к конфликту работодателя с налоговыми органами, контрольно-надзорными службами. Полагаем, законодательство, регулирующее предоставление этой системы льгот работникам, обучающимся без отрыва от работы, нуждается в изменении.

Отмеченные проблемы требуют расширения сферы локального регулирования трудовых отношений, связанных с управлением персоналом. Представляется целесообразным расширить содержание коллективных договоров в части определения категорий работников, для которых непрерывное профессиональное образование прежде всего необходимо в силу характера и требований производства. На межрегиональном и территориальном уровнях социального партнерства могли бы разрабатываться мероприятия, связанные с привлечением образовательных учреждений к выбору форм и способов повышения профессионального мастерства конкретных категорий работников. Например, по типу Московского фонда подготовки кадров (МФПК), который в рамках программы развития и поддержки малого предпринимательства, утвержденной правительством Москвы, организует повышение квалификации предпринимателей, руководителей и специалистов на базе ведущих учебных заведений, отбираемых на конкурсной основе [8].

Рассматриваемый круг отношений может быть сегодня урегулирован и без участия трудового права, путем привлечения норм гражданского права, регламентирующих механизм принятия внутренних документов органами юридического лица (ст. 91, 103 ГК РФ). Нынешняя практика правового регулирования труда наемных работников все чаще прибегает к привлечению норм гражданского права в регламентации сходных трудовых отношений, когда обнаруживаются пробелы в трудовом законодательстве или когда его общие требования вступают в противоречие с конкретными интересами сторон трудового договора. Так, например, общий запрет выплаты денежной компенсации вместо предоставления в натуре ежегодного основного отпуска в размере 28 календарных дней не всегда соответствует интересам сторон трудового договора, которые хотели бы продолжить работу в отпускной период. Заключив в этом случае гражданско-правовой договор, работник может во время своего отпуска продолжать выполнение работы на своем или другом предприятии

Данный пример свидетельствует об оценке практикой эффективности отдельных норм и положений Трудового кодекса РФ. Чтобы не прибегать к помощи гражданского права в регулировании отношений по непрерывному профессиональному образованию работников, необходимо признать, что вносимые предложения договорного регулирования труда ставят стороны в юридически равное положение и никак не ухудшают положения работника по сравнению с условиями, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ). Тем не менее нами разделяются высказанные в литературе опасения, что, пока от-

сутствует разъяснение относительно понятия ухудшения положения работника, любое предложение науки или практики будет наталкиваться на концепции и правила, априорно не воспринимающие новеллы в организации труда и управлении персоналом на основе договорного регулирования [9].

Причины нарушений и меры воздействия

Анализ результатов проверок государственных трудовых инспекций (ГИТ) говорит о том, что основными причинами нарушений работодателями трудового законодательства являются:

- игнорирование действующего трудового законодательства;
- правовая неграмотность большого числа работодателей (особенно из числа индивидуальных предпринимателей и руководителей малых предприятий);
- правовой нигилизм отдельных работодателей, не желающих исполнять трудовое законодательство;
- низкий уровень правовой подготовки работников, которые не умеют и не могут отстаивать свои права;
- отсутствие либо крайне пассивная работа первичных профсоюзных организаций в хозяйствующих субъектах;
- нерентабельность предприятий, их банкротство, недостаток собственных средств на фоне наличия большой задолженности контрагентов перед самими работодателями и задолженности местного бюджета (по нарушениям в области оплаты труда).

Меры воздействия предусмотрены административным (а в некоторых случаях и уголовным) законодательством. За рамки установленных законодательством санкций ГИТ и суд выходить не вправе. Зачастую, с чем соглашается большинство государственных инспекторов труда, даже максимальные санкции за то или иное нарушение требований законодательства в области трудовых отношений и охраны труда не соответствуют степени опасности совершенного нарушения и тем возможным последствиям, которые могут наступить.

В случае повторности нарушения должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, возможно применение дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

Как видно из указанного диапазона, санкции довольно мягкие. Приостановление деятельности применяется достаточно редко, и то лишь при выявленных нарушениях требований охраны труда. Дисквалификация стала применяться чаще – в отношении злостных нарушителей. Но, как правило, должностным лицам удается уйти от ответственности из-за несовершенства административной процедуры привлечения к ответственности и пресекательных сроков привлечения [10].

В заключение отметим, что количество трудовых споров растет год от года. При этом если раньше работники сначала шли к государственному инспектору труда за помощью, разъяснениями законодательства и восстановлением справедливости, то теперь очень часто они обращаются напрямую в суд. А это подразумевает совершенно другие санкции и иные последствия, поэтому не стоит доводить дело до суда.

Ссылки на источники

1. Дёмин А. А. Государственная служба: учеб. пособие. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Книгодел, 2010. – С. 38–44.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С 44–54. – (Высшее образование).
3. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»: – URL: http://www.consultant.ru 02/04/2012.

4. Жидкова К. Г. Оценка качества обучения персонала: подходы и критерии // Справ. по упр. Персоналом. – 2013. – № 11. – С. 47–59.
5. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»: – URL: http://www.consultant.ru 02/04/2012.
6. Жидкова К. Г. Указ. соч.
7. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»: – URL: http://www.consultant.ru 02/04/2012.
8. Там же.
9. Там же.
10. Кибанов А. Я. Указ. соч. – С. 154–159.

ISSN 2304-120X

Maria Kuznetsova,
PhD Student, Surgut State University Khanty-Mansi Autonomous Region-Yugra, Surgut
kuznetsova104@mail.ru

Problems of the labor force quality, preparation, formation of professional competences, professional retraining and staff development

Abstract. Essentially new requirements are imposed to labor in contemporary conditions: readiness of the worker for the process of continuous professional growth, specialization of the worker connected with the development of several specialties and even professions; professional mobility, readiness of the worker according to labor market requirements to master a new profession and to apprehend changes as a normal mode of contemporary production. The author touches upon the violations of requirements for workers' professional development.

Key words: labor force, personnel qualification, violations of the labor legislation, professionalism of the personnel, labor law.

References

1. Djomin, A.A. *(*2010*) Gosudarstvennaja sluzhba: ucheb. Posobie*, 6-e izd., ispr. I dop., Knigodel, Moscow, p. 38–44 (in Russian).
2. Kibanov, A.Ja. (2010) *Upravlenie personalom organizacii. Uchebnik*, 4-e izdanie, dopolneno i pererabotano, INFRA-M, Moscow, p. 44–54, (Vysshee obrazovanie) (in Russian).
3. *Spravochno-pravovaja sistema "Konsul'tantPljus"*. – Available at: http://www.consultant.ru 02/04/2012 [Data obrashhenija 19.06.2014] (in Russian).
4. Zhidkova, K.G. (2013) "Ocenka kachestva obuchenija personala: podhody i kriterii", *Sprav. po upr. Personalom*, № 11, pp. 47–59 (in Russian).
5. *Spravochno-pravovaja sistema "Konsul'tantPljus"*. – Available at: http://www.consultant.ru 02/04/2012 [Data obrashhenija 19.06.2014] (in Russian).
6. Zhidkova, K.G. (2013) Op. cit.
7. *Spravochno-pravovaja sistema "Konsul'tantPljus"*. – Available at: http://www.consultant.ru 02/04/2012 [Data obrashhenija 19.06.2014] (in Russian).
8. Ibid.
9. Ibid.
10. Kibanov, A.Ja. (2010) Op. cit.

Рекомендовано к публикации:
Вороновой Э. Б., доктором экономических наук, профессором;
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»