

Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Тамбов, 05 февраля 2020 года / Отв. редактор Я.Ю. Радюкова. – Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2020. – С. 170-175.

7. Челнокова, О.А. Методы и технологии поиска и отбора персонала в современную организацию / О.А. Челнокова // Научные исследования. – 2020. – № 1(32). – С. 3-5.

**РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЕ  
ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ  
В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ  
РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**С.Н. Мамедова, В.А. Васяйчева**  
г. Самара, Россия  
Самарский университет

*Авторы статьи проводят исследование места обучения в системе кадровой безопасности предприятия. В статье выделяются виды обучения персонала, рассматриваются основные этапы обучения и их содержания. Авторами приводятся основные критерии выбора методов обучения персонала для предприятия в текущих экономических условиях.*

*Ключевые слова:* вид, кадровая безопасность, метод, обучение, персонал, совершенствование.

**PERSONNEL DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT  
OF ITS PROFESSIONAL QUALIFICATIONS TO ENSURE PERSONNEL SECURITY  
OF RUSSIAN ORGANIZATIONS IN THE GLOBAL ECONOMY**

**S.N. Mamedova, V.A. Vasyaycheva**  
Samara, Russia  
Samara University

*The authors of the article conduct a study of the place of training in the personnel security system of an enterprise. The article highlights types of personnel training, discusses the main stages of training and their contents. The authors provide the main criteria for choosing methods of personnel training for an enterprise in the current economic conditions.*

*Key words:* type, personnel security, method, training, personnel, improvement.

Кадровая безопасность в российской практике управления персоналом является достаточно новым направлением, однако, именно она определяет успешное преодоление кадровых рисков для каждого предприятия. На международном уровне организации, применяющие подобную практику, становятся более устойчивыми и конкурентоспособными. Обучение и повышение квалификации персонала является одним из наиболее значимых элементов обеспечения кадровой безопасности в текущих экономических условиях, поскольку от его качества зависит дальнейшая подверженность предприятия кадровым угрозам [3, с. 49].

Обучение персонала не может являться самоцелью для организации, что легко объясняется тем, что управление персоналом выстраивается как система, где каждое конкретное направление должно вести к общей цели – обеспечению эффективной работы организации. В данной цепочке обучение является связующим звеном с остальными функциями системы управления кадровой безопасности организации. Само обучение

создает предпосылки к поиску путей решения новых задач, которые возникают из-за того, что персонал осваивает новые профессиональные навыки [6, с. 2815].

Принято выделять три вида обучения:

1. Подготовка кадров – это получение персоналом необходимых знаний, умений и навыков для осуществления профессиональной деятельности. Подготовка делится на начальную и специализированную. Начальная подготовка дает базу для дальнейшей профессиональной подготовки, а специализированная подготовка позволяет получить квалификацию и углубленные знания и умения [1, с. 102].

2. Повышение квалификации кадров – это обучение персонала с целью повышения знаний, умений и профессиональных навыков. Также в этот вид обучения включается совершенствование профессиональных знаний. Обычно оно применяется для специалистов с целью поддержания профессиональных знаний на уровне предъявляемых требований, а также для руководящего персонала с целью продвижения по службе [7, с. 104].

3. Переподготовка кадров – это приобретение новых знаний, умений и навыков в связи с овладением новой профессией или новыми требованиями к условиям труда.

На основе изученных данных можно сделать вывод, что все виды обучения могут дать желаемый результат и могут быть востребованы в организации. Главное – правильно определять цель и необходимость в проведении обучения персонала.

Обучение персонала – это комплексный и непрерывный процесс. Для достижения максимальной эффективности от обучения персонала в первую очередь необходимо правильно определить этапы организации самого обучения, а также строго следовать им.

Первый этап – определение потребности в обучении. Для проведения обучения необходимы конкретные основания, поэтому определение потребности в обучении является достаточно важным процессом. Ее необходимо определять для того, чтобы можно было увидеть, каких конкретно навыков не хватает сотрудникам для успешной трудовой деятельности. От того, насколько четко определена потребность в обучении, зависит успешность всего проведения процедуры.

К методам определения потребности в обучении относятся: результаты аттестации, наблюдение за работой сотрудников, сбор и анализ заявок на обучение от линейных руководителей, анализ планов и целей организации, изменение внешней среды организации, результаты собеседования и прохождения испытательного срока.

К факторам, влияющим на потребность в обучении, относятся: возраст и стаж сотрудников, технологические изменения в производстве, изменение требований к качеству рабочей силы [2, с. 407].

Второй этап – планирование обучения. Данный этап включает в себя формирование целей обучения, выбор поставщика, разработку бюджета, формирование критериев оценки.

Формирование целей напрямую связано со стратегической целью организации. Цели обучения должны отвечать таким критериям, как конкретность, реальность, достижимость. Для того, чтобы можно было увидеть результаты обучения цели следует формировать так, чтобы можно было распознать действия обучающихся на практике.

На следующем этапе определяется поставщик обучения. Им может выступить как сторонняя образовательная организация, так и тренер. Для выбора поставщика стоит придерживаться следующих принципов:

1. Специализация компании должна полностью удовлетворять потребностям клиента. Иными словами, у поставщика услуг должен быть опыт обучения именно в требуемой сфере.

2. Учет потребностей клиента должен проявляться в умении подстроиться под требования заказчика.

3. Положительная репутация компании среди потребителей ее услуг.

4. Высокий уровень профессионализма у тренеров.

5. Состояние учебно-методической и материальной базы. Наставник должен обладать широкой базой теоретических знаний, а также иметь качественный раздаточный материал.

После того как были определены цели и выбран наставник, формируется бюджет обучения персонала. Нет четкого критерия формирования бюджета внутри организаций, поэтому на разных предприятиях реализуются разные подходы [4, с. 17].

Принято выделять два подхода к бюджетированию расходов на обучение – индексный и метод нулевого базисного бюджета. При индексном методе стоимость обучения зависит от определенного фактора. При методе по принципу нулевого базисного бюджета в план каждого обучающего мероприятия заранее включен выбор варианта достижения цели. В результате выбор останавливается на менее затратном варианте.

Также, принято выделять три вида затрат на обучение:

1. Прямые затраты – затраты непосредственно на обучение, то есть работы преподавателей, включающие затраты на раздаточный материал обучения

2. Косвенные затраты – зарплата сотрудников за весь процесс обучения, а также упущенная выгода от нерабочих дней сотрудников. Косвенные затраты не включаются в бюджет.

3. Сопутствующие затраты – затраты на оборудование, материалы для обучения, аренду помещения, в некоторых случаях стоимость проживания и питания как для обучающихся, так и для обучающихся.

Следующим важным критерием является формирование критериев оценки. В большинстве случаев к критериям оценки относят: экономический фактор – отдача от затрат, образовательный фактор – рост образованности и компетенций, поведенческий фактор – изменение поведения сотрудников, производственный фактор – улучшение производительности труда [2, с. 407].

Третий этап – определение программы обучения и выбор формы. На данном этапе определяются сроки обучения, его этапы и определение системы контроля. Также самой главной задачей на этом этапе является определение формы обучения.

Критерии выбора методов обучения включают в себя:

1. Цели и потребности в обучении. Организаторы должны четко понимать цели существования компании, правильно определить потребность в обучении и четко понимать, на что нужно делать акцент во время обучения.

2. Уровень подготовки будущих учеников. Если правильно понимать потенциал сотрудников, то выбор программы обучения становится значительно проще.

3. Время обучения. В данном случае нужно выбирать метод с точки зрения краткосрочного или долгосрочного обучения, а также в зависимости от того, предусмотрен ли отрыв от производства.

4. Стоимость обучения.

5. Географическое расположение. В зависимости от своего местоположения рекомендуют выбирать «очно-заочное», «дистанционное», обучение на рабочем месте или вне рабочего места.

6. Эффективность усвоения информации. Данный критерий основывается на том, что информация должна быть подана в виде реального упражнения или максимально приближенной к реальности ситуации [5, с. 160].

После завершения всех подготовительных этапов, начинается непосредственно сам процесс обучения. Сотрудник по развитию персонала на данном этапе контролирует все процессы, а также информирует участников о начале. Любое действие нацелено на результат, так и в обучении нужно понять, какого результата мы достигаем по его завершению.

Таким образом, в современном мире ежедневно появляется множество новой информации, которую нужно уметь принять и обработать. Только те организации, которые способны обеспечить помощь своим сотрудникам в обучении, могут быть

конкурентоспособными на современном рынке труда и обеспечить достаточный уровень кадровой безопасности. Если работников постоянно обучать, повышается их мотивация и стремление выполнить миссию компании, повышается причастность сотрудника к целям и задачам организации, что минимизирует возникновение кадровых рисков. Стоит отметить, что обучение должно также отвечать потребностям не только сотрудников, но и потребностям самой организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Васяйчева В.А. Повышение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе формирования методологии управления инновационной деятельностью: монография. – Самара: САМАРАМА, 2020. – 214 с.

2. Васяйчева В.А. Система управления кадровым потенциалом промышленных предприятий в условиях инновационных перемен: роль, особенности и направления оптимизации / Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2021. – Т. 16. № 4. – С. 405-420.

3. Васяйчева В.А. Управление кадровыми рисками как ключевой императив инновационного роста промышленных предприятий / Менеджмент в России и за рубежом. – 2022. – № 2. – С. 48-53.

4. Ишмухаметова, А.А. Разработка мероприятий по обеспечению кадровой безопасности предприятия / А.А. Ишмухаметова // МЕЖДУНАРОДНЫЕ НАУЧНЫЕ СТУДЕНЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ - 2022 : сборник статей Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 04 октября 2022 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2022. – С. 17-23.

5. Калинина, Л.С. Особенности обеспечения кадровой безопасности при приеме на работу в условиях цифровизации / Л.С. Калинина, В.А. Кондрашкина, А.С. Рандин // Взаимодействие власти, бизнеса и общества в условиях новой реальности : Материалы Всероссийской очной научно-практической конференции, Липецк, 17 марта 2023 года / Под общей редакцией М.А. Гуриной, Т.И. Либерман. – Воронеж: Автономная некоммерческая организация по оказанию издательских и полиграфических услуг "НАУКА-ЮНИПРЕСС", 2023. – С. 159-162.

6. Махмудова, И.Н. Содержание человеческого капитала в условиях цифровой экономики / И.Н. Махмудова, К. С. Павлова // Научное обозрение: теория и практика. – 2020. – Т. 10, № 11(79). – С. 2815-2827.

7. Яшкова, Н.В. Индикаторы кадровой безопасности предприятия / Н.В. Яшкова // Система и механизмы обеспечения экономической безопасности государства : Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, 10 ноября 2020 года / Под редакцией Т.М. Степанян. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Амирит", 2020. – С. 104-107.

## РАЗВИТИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ В ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ

**А.И. Мозговой, А.Н. Крылов**

г. Москва, Россия

Московский городской педагогический университет,

Государственный университет управления

*Аннотация.* В проведенном исследовании предлагаются меры по развитию высокотехнологичных секторов экономики в рамках решения государственной амбициозной стратегической задачи по реализации научно-технологического рывка к 2030