

Список использованных источников:

1. Митрофанов, А.А. Экономическая безопасность коммерческих предприятий и деловая разведка // Российское общество профессионалов конкурентной разведки / Режим доступа: <http://www.rscip.ru/base/A9738409-3441822.html>.
2. Обзор PricewaterhouseCoopers (PwC) «Противодействие мошенничеству: какие меры принимают компании?» / Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/16/05/2018/5af9c1aa9a7947ca948205bd>.
3. Ущерб от экономических преступлений в России/ Режим доступа: <https://ria.ru/20191016/1559845937.html>.
4. Васильчак, С.В. Кадровая безопасность предпринимательства - основа экономического развития / С. В. Васильчак // Вестник НЛТУ Украины. – 2009. – Вып. 19.12. – С. 122-128.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Калабина Ксения Алексеевна¹, Мещерякова Елена Владимировна²

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара

Аннотация: Перспективы экономического развития страны напрямую зависят от наличия в российских организациях специалистов, умеющих эффективно работать в условиях инновационной среды. В связи с этим, в статье рассмотрены существующие государственные программы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также проанализирован процесс обучения и переобучения персонала за счет организаций. В заключении сделаны выводы о состоянии системы профессионального обучения в России.

Ключевые слова: образование, экономическое развитие, государственная программа, профессиональная переподготовка.

Одним из главных направлений государственного регулирования экономического роста в России выступает увеличение расходов на образование, а также профессиональная подготовка и переподготовка кадров. Тем не менее, проект федерального бюджета на 2020–2022 года предполагает выделение различных объемов средств на образование, которые не отличаются

¹Студент 2 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета.

²Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета.

стабильностью и не имеют тенденцию к росту. Специалисты в области экономического развития часто критикуют действующий в России режим финансирования социальных направлений. Так как выделение средств по этим направлениям увеличивается лишь формально, а с учетом инфляции – и вовсе происходит снижение финансирования.

Несмотря на это в России реализуются определенные программы, позволяющие повысить уровень квалификации граждан. Современное государственное регулирование в области профессиональной подготовки направлено на достижение следующих взаимосвязанных социально-экономических задач:

- 1) удовлетворение потребности организаций в достаточном количестве высококвалифицированных кадров;
- 2) борьба с безработицей в стране.

На сегодняшний день существует ряд государственных программ профессионального обучения молодежи, в которых все большее внимание уделяется обучению молодых специалистов передовым технологиям информационно-телекоммуникационного прогресса, а также базовому высшему образованию в российских и зарубежных учебных заведениях. Так, например, программа «Глобальное образование» дает возможность обучения российских студентов в иностранных образовательных организациях, для дальнейшего применения зарубежного опыта в российских организациях. Государственная программа «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» направлена на финансирование научных исследований и разработок гражданского назначения.

Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ позволяет подготавливать специалистов в сфере экономики и управления. Данная программа проводится на конкурсной основе, с помощью которой можно обучить, оценить уровень квалификации, направить на стажировку и работу в российскую или зарубежную организацию молодых квалифицированных управленцев. Основными условиями являются наличие высшего образования, возраст менее 40 лет, стаж работы не менее 5 лет и владение иностранным языком.

Наряду с программами обучения молодых специалистов, правительство РФ разработало специальную программу повышения квалификации для людей предпенсионного возраста (старше 50 лет), в связи с принятием пенсионной реформы. Согласно программе, предпенсионер может получить дополнительное профессиональное переобучение по уже освоенной профессии, для осуществления необходимых рабочих функций. Благодаря данной социальной программе, на которую планируется выделять 5 млрд. рублей в год, пожилые люди имеют возможность обучиться работе с современным оборудованием и навыкам применения информационных технологий.

В настоящий момент реализуется второй этап программы. В этот период (2019-2021гг.) предполагается провести обучение 150 тыс. работников и определить наиболее успешные программы обучения. Планируется ежегодно проводить чемпионаты профессионального мастерства по стандартам Worldskills для людей старше 50 лет «Навыки мудрых» [1].

Вместе с тем российские организации по собственной инициативе принимают активное участие в подготовке и переподготовке квалифицированных кадров, с учетом специфики выполняемых сотрудником функций и деятельности организации. Профессиональная подготовка представляет собой обучение персонала за счет средств работодателя, целью которого выступает обеспечение достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества и компетентность в полной мере соответствуют целям организации.

Решение проблемы квалификации кадров работодателем государство поощряет и стимулирует, путем предоставления различных льгот, таких как уменьшение величины налогооблагаемой прибыли. Осуществление обучения кадров должно осуществляться при выполнении определенных условий, которые также отражены в ст. 264 НК РФ, а именно [2]:

1) услуги оказываются аккредитованными образовательными учреждениями России либо иностранными образовательными учреждениями, имеющими соответствующий статус;

2) подготовку или переподготовку проходят работники, числящиеся в штате организации;

3) программа подготовки или переподготовки способствует повышению квалификации и способствует более эффективному применению профессиональных качеств работника в рамках его деятельности.

Следует отметить, что расходы организации, связанные с безвозмездным оказанием услуг образовательным организациям и оплатой обучения в высших и иных учебных заведениях работников при получении ими образования, не уменьшают налогооблагаемой прибыли.

Также необходимо учитывать, что работники, относящиеся к категории «фрилансеров» не могут рассчитывать на повышение квалификации за счет организации, на которую они работают, в первую очередь, потому что фрилансер не является штатным сотрудником и с ним заключен гражданско-правовой договор. В настоящее время это является проблемой, так как такое явление как «фриланс» достаточно быстро развивается и имеет очень большой спрос у руководителей крупных российских организаций.

Согласно ст. 197 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) работники организаций имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Вместе с тем решение о необходимости дополнительного обучения и переобучения кадров принимает работодатель. Согласование интересов и решение о получении обучения работников отражается в

дополнительном договоре между работником и работодателем. После заключения договора работник обязан полностью пройти обучение и получить соответствующее свидетельство [3].

Существует ряд особенностей, которые вызывают трудовые споры и не решаются без судебных разбирательств. Например, работодатели организаций направляют работников на обучение или повышение квалификации, вынуждая оплачивать часть обучения и грозя увольнением. Или направленные работодателем на обучение работники не завершают обучение. Для минимизации подобного рода кадровых рисков и соблюдения законодательства требуется проявление особой ответственности на этапе согласования интересов работника и работодателя.

Таким образом, вопрос квалификации кадров в России является достаточно острым в настоящее время. Несмотря на нестабильность в финансировании образования, существуют определенные государственные программы, целью которых выступает формирование навыков в сфере информационных технологий и возможность их применения в процессе осуществления рабочих функций каждого сотрудника любой организации, вне зависимости от возраста и статуса. Российские организации также заинтересованы в наличии высококвалифицированных кадров и самостоятельно стараются решить данную проблему. Несмотря на все сложности, касающиеся нюансов законодательства, условий государственных программ и социально-экономических факторов, процесс повышения квалификации граждан и их работоспособность в условиях научно-технического прогресса в России происходит самобытно и имеет тенденцию к развитию.

Список использованных источников:

1. Россия в цифрах. 2019: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2019 - 549 с.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации/ URL: [http:// www.consultant.ru /document/cons_doc_LAW_19671/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации / URL: [http:// www.consultant.ru /document/cons_doc_LAW_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).
4. ENERGY AUDIT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES ON THE BASIS OF ENERGY AND RESOURCE SAVING EVALUATION // Anisimova V.Y., Tukavkin N.M., Chirkunova E.K. // В сборнике: E3S Web of Conferences 2019. - С. 03003.
5. Анисимова В.Ю. Развитие инновационных производств в промышленности региона (на примере Самарской области) // Инновационные процессы в формировании интегрированных структур региональных промышленных комплексов Поволжья: сборник материалов международной научно-практической конференции, 27 февраля 2017 г. - Самара: АНО «Издательство СНЦ», 2017. - С. 14-19.