

УДК 33 DOI: 10.14451/1.241.565

Работодатели как драйверы развития российского профессионального образования

© 2024 Мельникова Любовь Анатольевна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры бизнес-аналитики. Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва.

E-mail: Lamelnikova@mail.ru

Ключевые слова: работодатели, профессиональное образование, повышение квалификации.

Для того чтобы не отстать от профессионального сообщества, необходимо повышать свою квалификации не менее, чем раз в два года. Следовательно, работодатели становятся драйверами развития российского профессионального образования.

Мы живем в стремительно меняющемся мире высоких технологий и информации. В общественном сознании принято считать, что объем новой информации удваивается каждые два года. Это мнение соответствует истине: с научной точки зрения это выражается в виде закона Меткалфа, которое утверждает, что польза от работы сетевой инфраструктуры интернета равна половине квадрата числа пользователей данной сетевой инфраструктуры. Например, если между двумя пользователями установлена связь, которая приносит каждому пользователю 1 условную единицу пользы, то в группе из 50 человек количество условных единиц пользы будет равно 1250, а в группе из 1000 человек – 500 тысяч условных единиц. С помощью этого закона и объясняют «сетевой эффект» («бум доткомов» или «информационный взрыв» являются аналогиями данного термина – прим. Автора). Возникает проблема: объем генерируемой информации в сети Интернет способствует интенсивному развитию всех сфер производства. В совокуп-

ности с рыночной системой экономики, устоявшейся в большинстве развитых стран, данное следствие приводит к усилению конкуренции коммерческих предприятий и обострению соперничества на рынке труда.

Дополнительной проблемой для работников является тот факт, что уже с 2010-х годов им необходимо повышать свои компетенции минимум раз в два года, в отдельных случаях – каждый год. При этом российская система образования в рамках предоставления среднего полного, профессионального или высшего образования не имеет возможностей уложиться в обозначенный автором срок по разным причинам.

В результате обозначенных обстоятельств необходимо проанализировать роль работодателей как потенциального драйвера развития профессионального образования в России.

Главная задача повышения квалификации – удовлетворить потребности специалистов в получе-



Рис. 1. Интерпретация закона Меткалфа в развитии сети [2].

нии полного спектра необходимой информации в сфере новейших научных достижений, а также передового зарубежного и отечественного опыта по какому-либо профилю.

Кроме этого, приоритетная цель – обновление практико-теоретических знаний специалиста по причине повышения требований работодателя и ГОСТов к уровню компетентности работников различных профессий.

Также обучение проводится для достижения следующих целей:

1. Мотивация персонала. Когда работник получает знания за счет организации, он чувствует, что руководство заботится о нем. Поэтому у сотрудника организации появляется стремление к повышению производительности труда;
2. Воспитание собственных кадров. Это является производственной стратегией некоторых компаний. Они предпочитают обучать своих сотрудников, нежели принимать на работу большое количество людей со стороны.

В России нет требований к обязательным периодичности или условиям повышения профессиональных квалификаций всех работников, однако существуют требования к отдельным профессиям и общие требования к работодателю:

1. В отношении профессий, связанных с внутренним контролем или с функциями по обеспечению деятельности предприятия в соот-

ветствии с 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма», регламентированы обязательные требования. Так, организации и индивидуальные предприниматели обязаны назначать специальных должностных лиц, ответственных за реализацию правил внутреннего контроля (СДЛ), которые должны пройти соответствующее обучение (целевой инструктаж) до начала осуществления своих функций и повышать свою квалификацию не реже 1 раза в год.

2. По 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагоги должны проходить повышение квалификации не реже одного раза в три года и только в образовательных учреждениях, у которых есть лицензия.

Необходимо также рассмотреть и следующее не совсем очевидное направление повышения квалификаций за счёт работодателей: участие работодателей в образовательном процессе студентов среднего и высшего образования. Благодаря федеральному проекту «Профессионалитет» в 42 регионах России открылось 70 образовательно-производственных кластеров. В них будут обучаться 150 тысяч студентов. Студенты будут заниматься в том числе в новых модернизированных благодаря нацпроекту «Образование» мастерских. Эти проекты дотируются в том числе за счёт инвестиций предприятий (в основном, градообразующих или крупных в своей сфере деятельности) в образовательные

учреждения. Ролевая модель здесь ясна: Работодатель «вращивает» будущих работников по своим требованиям к компетенции и взамен приобретает потенциальный положительный эко-

номический эффект, влияющий, в основном, на бюджет повышения компетенций и на конкурентоспособность предприятия в своей сфере.

Библиографический список

1. Айзатулина А. Р., Попова С. А. Участие работодателей в подготовке специалистов среднего звена: особенности действующих практик и барьеры для развития // Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7, № 4. – С. 1481–1488.
2. Закон Меткалфа сорок лет спустя после рождения Ethernet / Открытые системы СУБД. – URL: <https://www.osp.ru/os/2014/01/13039684>.
3. Икрина О. А. Роль социальных партнеров в формировании основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2013. – С. 56–58.
4. Лобода И. В. Модели подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена для социально-экономического развития региона // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 4. – С. 122–128.
5. Петрова О. А. К вопросам инвестиционной привлекательности Арктической зоны РФ // Экономические науки. – 2022. – № 213. – С. 167–171. – DOI: [10.14451/1.213.167](https://doi.org/10.14451/1.213.167).
6. Петрова О. А. Концепция социальной ответственности бизнеса // Экономические науки. – 2021. – № 205. – С. 474–477. – DOI: [10.14451/1.205.474](https://doi.org/10.14451/1.205.474).
7. Повышение квалификации: что это такое, его формы и виды, периодичность и сроки обучения, кто обязан повышать квалификацию / Журнал Тинькофф. – URL: <https://secrets.tinkoff.ru/glossarij/povyshenie-kvalifikacii> (дата обр. 06.11.2022).
8. СДЛ Н. / Росфинмониторинг. – URL: <https://www.fedsfm.ru/reminder/3> (дата обр. 06.11.2022).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022). Собрание законодательства Российской Федерации. 2002 – № 1 (ч. 1) – ст. 3.
10. Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» от 07.08.2001 № 115-ФЗ (ред. от 14.07.2022).
11. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022).