

DOI: 10.17805/zpu.2022.2.3

Дополнительное образование взрослых: к вопросу о сертификации персонала

О. Э. БАШИНА

МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ,

Ю. Н. ЦАРЕГОРОДЦЕВ

МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Основным фактором индустриального развития и интенсификации экономического роста организаций и народного хозяйства в целом является наращивание и рациональное использование человеческого потенциала. Это обусловлено влиянием научно-технического прогресса (НТП), требованиями к качеству продукции, рациональному использованию ресурсов, охране окружающей среды. В свою очередь, это предполагает повышение требований к качеству всех категорий работников. На пополнение комплекса подходов к оценке и развитию профессиональных компетенций работников ориентирован изложенный методический подход по обеспечению качественной подготовки персонала для должностей руководителей разного уровня управления и специалистов. При подготовке и реализации программ профессионального развития должны учитываться экономические интересы предприятий и работников. Для этого в статье предложены зависимости по определению затрат труда на подготовку и реализацию учебных программ. Кроме того, представлена математическая модель экономической оценки результатов дополнительного профессионального образования (ДПО) и определения предельной величины расходов на его осуществление.

Ключевые слова: персонал; сертификация; качество; профессиональная компетентность; профессиональное развитие; должностные инструкции; амортизация знаний; учебная программа; трудоемкость; профессионально-квалификационная структура кадров; экономический эффект

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях абсолютное или относительное увеличение валового национального продукта, достигнутое в результате воздействия экстенсивных факторов на основе дополнительного привлечения производственных ресурсов, не является показателем качественного развития экономики государства. В качестве основного фактора индустриального развития и интенсификации экономического роста признается наращивание и рациональное использование человеческого потенциала. Это обусловлено тем, что под влиянием научно-технического прогресса происходит усложнение технологий, повышаются требования к качеству продукции, рациональному использованию природных ресурсов, охране окружающей среды. Соответственно, наблюдается постоянный рост требований к качеству персонала учреждений, предприятий и организаций (далее — организаций). Именно высокий уровень профессионализма персонала определяет конкурентоспособность работ, продукции, услуг организаций (далее — работ). Вышеизложенное предполагает пополнение комплекса традиционно применяемых подходов к оценке и развитию профессиональных компетенций всех категорий работников. При этом важно исследовать три основных положения:

Первое положение. Персонал должен в полной мере соответствовать требованиям должности (рабочего места), иметь возможность для поддержания, совершенствования и постоянного пополнения компетенций с учетом технологического развития производства. Гарантией достижения, требуемого обществом качества работ является сертификация персонала.

Второе положение. Система дополнительного образования взрослых (ДОВ) и система дополнительного профессионального образования (ДПО) должны иметь четкий методический подход к обеспечению качественной подготовки персонала для занимаемых должностей (рабочих мест), служебного продвижения или получения дополнительных профессий.

Третье положение. Должен быть определен экономический механизм оценки потерь от использования персонала с недостаточной квалификацией. Средства, направляемые организацией на развитие персонала до уровня соответствия должности (рабочего места), должны учитываться при формировании величины амортизационных платежей за используемый человеческий капитал, а ДПО должно быть экономически эффективным.

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ, ДОЛЖНОСТИ (РАБОЧЕГО МЕСТА)

Исследования В. Н. Якимова свидетельствуют, что 32,3% занятых в экономике имеют высшее образование, 25,8% имеют среднее профессиональное образование, квалифицированными рабочими (служащими) являются 19%, не имеют базовой профессии (официальной подготовки) 22,9%. При этом в промышленности, строительстве, транспорте, связи и торговле из 18,8 млн человек, должности которых предполагают наличие высшего образования, более 4 млн человек его не имеют; 5,7 млн специалистов используются не в соответствии с уровнем полученного образования; 4 млн человек со средним специальным образованием занимают должности, предназначенные для специалистов с высшим образованием, лишь 40–48% работников массовых профессий имеют профессиональное образование, т. е. являются квалифицированными рабочими (Якимов, 2016).

Одной из причин этого являются сложности трудоустройства выпускников в соответствии с полученной специальностью, утверждает ряд экономистов. В результате они, не имея возможности практически использовать полученные знания, утрачивают их, не приобретая в полной мере знаний по новой профессии (должности). Безусловно, это влияет на качество работ и экономику производства. Ситуацию осложняют быстро меняющиеся организационные и экономические условия деятельности, ужесточение требований к охране окружающей среды, повышение требований к качеству продукции. В результате на локальных рынках труда наблюдается несоответствие спроса и предложения квалифицированных кадров. Между тем в условиях углубления процессов интеграции и технологического развития хозяйствующих субъектов различного уровня, повышения требований к безопасности использования произведенной продукции и оказываемых услуг, безопасности самого труда и сохранению окружающей среды резко повысилась нормативно-регулирующая роль стандартизации и сертификации качества как основного механизма защиты прав потребителей. В результате за относительно короткие исторические сроки система контроля качества превратилась в 1960-е гг. в Систему обеспечения качества, а через Экономику качества (1970–1980-е гг.) и Управление качеством (1990-е гг.) реализовывалась в виде системы Всеобщего управления качеством (TQM) в настоящее время. Концепция всеобщего управления качеством предусматривает целенаправленное и скорректированное приложение Систем менеджмента качества (СМК) во всех сферах деятельности, состояние которых может оказаться фактором, влияющим на качество работ, и является не

только организационно-экономическим, но и политическим фактором международного сотрудничества.

Правительством Российской Федерации в 1997 г. рассматривалась целесообразность проведения в 1999–2005 гг. массовой переподготовки и сертификации работников, специалистов и руководителей организаций¹. Отсутствие детально проработанных профессиональных стандартов и социально-экономическое состояние страны, сложившееся на тот период времени, не позволили приступить к реализации намеченного. В рамках сертификации персонала речь идет не только о сохранении, но и постоянном наращивании человеческого капитала на основе мотивации работников к сохранению компетенций, их совершенствованию и развитию, позволяющих успешно использовать существующие и постоянно совершенствующиеся средства и предметы труда.

В процессах подготовки и проведения сертификации принципиальное значение имеют следующие аспекты:

1. качественный уровень персонала, осуществляющего трудовую деятельность на должностях руководителей, специалистов, служащих, рабочих, подтверждается их опытом и документами об образовании;
2. соответствие уровня, специальности, направления и профиля подготовки, а также качества рабочих мест требованиям должностных инструкций.

В рамках первого аспекта специалисты отмечают несоответствие качественно уровня значительной части работников отечественных организаций требованиям международного рынка труда. В частности, уровень профессиональной компетенции российского населения в 4–5 раз уступает соответствующему показателю США и ФРГ (Пошивалов, Чурилин, 1998). По данным Уральского отделения РАН 40–45% выпускников вузов и сузов не отвечают требованиям профессиональных компетенций; руководящий и инженерно-технический составы организаций не могут правильно ответить на 50% вопросов по основам профессиональных знаний и правилам техники безопасности (Коган, 1992). Программы обучения рабочих на предприятиях в основном ориентированы на получение первичной квалификации и имеют упрощенные требования. Квалификации часто присваиваются без экзаменов или после проведения упрощенных процедур. В результате возникают ситуации фактического превышения разрядности работ по сравнению с разрядами рабочих.

В рамках второго аспекта следует отметить, что проблемой становится занятие работниками рабочих мест с уровнем, направлением, профилем образования, несоответствующим должностным инструкциям, и несоответствие качества рабочих мест современным требованиям становится распространенным явлением. Примерно половина выпускников испытывает проблемы трудоустройства и работает не в соответствии с полученным образованием. В результате базовые знания остаются невостребованными, а новые приобретаются с трудом и, не имея теоретического фундамента, не являются прочными. В результате 33,7% работников не удовлетворены своим образованием, но при этом лишь 21–22% имеют намерение повысить его уровень (там же). При этом проблемой отечественного рынка труда является дефицит качественных вакансий, а не работников. По оценкам органов статистики максимум четверть рабочих мест обеспечивают достойную занятость по стандартам МОТ. По мнению главы наблюдательного совета Института демографии, миграции и регионального развития Ю. В. Крупнова, это связано с низким

уровнем технологичности труда. Подобное положение не способствует формированию инновационного поведения персонала, активизирует его противодействие изменениям и различного рода социально-экономическим преобразованиям, противоречит, в частности, законам РФ «О защите прав потребителей» и «О сертификации продукции и услуг»². Решение проблемы дефицита кадров должно решаться на основе внедрения новых инновационных технологий, развития среднего специального образования и системы ДПО.

Положительное влияние на данную ситуацию могут оказать: 1) расширение перечня источников финансирования основного и дополнительного профессионального образования в результате формирования фонда амортизационных отчислений от производственного использования знаний персонала. При этом амортизация не должна затрагивать вложения государства или иных лиц на получение гарантированного Конституцией РФ обязательного основного общего образования (9 классов)³; 2) безусловное соблюдение руководителями, специалистами, служащими, рабочими положений стандартных должностных инструкций, учитывающих требования профессиональных стандартов в части соблюдения прав, обязанностей, ответственности, знаний и навыков, определяющих границы компетентности занимающего конкретную должность.

Вышеизложенное свидетельствует об актуальности приведения квалификации работников в соответствие с занимаемыми должностями, подтверждения персоналом своей профессиональной компетентности в процессах аттестации и сертификации. В свою очередь, в процессах аттестации и сертификации необходима оценка качества рабочего места на его соответствие требованиям МОТ. Такой подход в полной мере отвечает основным положениям Правительства РФ⁴, направленности на инновационное развитие отечественной экономики.

Проведению сертификации должна предшествовать работа служб управления персоналом, во-первых, по оценке соответствия образования, опыта работы и др. показателей требованиям должностных инструкций; во-вторых, при необходимости, повышению квалификации (переподготовке) работников в структурах основного или дополнительного образования, включая структуры внутрифирменные, отраслевые, межотраслевые, региональные и др., с использованием различных форм и технологий обучения. Отдельного внимания требует организация ДПО персонала средних и малых предприятий, а также индивидуальных предпринимателей. Следует отдельно отметить, что в процессе аттестации и сертификации работники, не имеющие профильного образования, но прошедшие дополнительное профессиональное обучение, должны иметь возможность проявить свою компетентность и претендовать на получение сертификата, позволяющего работать в данной отрасли экономики и искомой должности. Источником расходов на дополнительное профессиональное обучение могут быть заинтересованные стороны, в частности организация или работник.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

Система TQM, формируя требования по обеспечению качества выполняемых работ, особое внимание уделяет социальным факторам, включая подбор, расстановку, перемещение, подготовку и профессиональное развитие персонала. Причем при прочих равных условиях значение влияния человеческого фактора является определяющим. В перспективе возможно формирование подхода к созданию

системы управления профессиональным качеством работников. В настоящее время TQM ограничивается рекомендациями в части обучения методам обеспечения качества, повышения квалификации персонала, формирования атмосферы заинтересованного участия в финансовой деятельности организации на основе качественного выполнения работ. Реализация требований TQM, в части повышения квалификации по критериям СМК, предполагает в первую очередь обучение и профессиональное развитие руководящих работников и специалистов (PPC) всех уровней управления. В результате возникает необходимость формирования методического подхода к определению перечня и объема необходимых знаний, организации профессионального развития PPC, обеспечивающего качественное выполнение ими должностных обязанностей, подготовку резерва на замещение и занятие более высокого должностного положения. Содержание методического подхода может включать следующие этапы: 1) анализ информационных материалов, содержащих сведения о знаниях, умениях, навыках, необходимых PPC для выполнения служебных обязанностей (Общероссийские и отраслевые тарифно-квалификационные справочники; отраслевые и профессиональные стандарты; стандарты предприятий; сборники общеотраслевых и отраслевых должностных инструкций); 2) определение перечня основных групп необходимых знаний на основе установленных требований к должности, практическому опыту и личности PPC; 3) конкретизация содержания разделов знаний, включенных в каждую группу, и детализация их содержания; 4) организация процесса профессионального развития PPC на основе выделения однородных групп работников с учетом необходимости обеспечения их профессионального взаимодействия, подготовки резерва и карьерного роста.

Примером реализации такого методического подхода может служить исследование, выполненное применительно к предприятиям металлургического комплекса РФ. Анализ информационных материалов (этап 1) позволил сформировать 8 групп знаний необходимых PPC всех уровней управления (этап 2). В процессе конкретизации выделено 199 дисциплин, для изучения которых, с учетом 3 уровней управления (высший, средний, низовой), необходимо реализовать 346 учебных курсов (этап 3). Схема организации процесса профессионального развития PPC, с учетом необходимости обеспечения профессионального взаимодействия и подготовки резерва (этап 4), представлена на примере подхода к реализации целевой учебной программы «Менеджмент» (табл. 1–3, с. 53–54).

Таблица 1

ЦЕЛЕВАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА «МЕНЕДЖМЕНТ» (НАЧАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ)⁵

Table 1

TARGET ACCOUNTING PROGRAM "MANAGEMENT" (ENTRY LEVEL)

Темы программы обучения	2.7; 2.8; 2.12; 2.14; 2.21; 2.37; 2.38; 2.45–2.48; 2.60
Состав целевой группы	Н

Цель обучения: обновление имеющихся и приобретение новых знаний в области эффективного взаимодействия персонала, экономии ресурсов, соблюдения безопасных условий труда.

Содержание: принципы взаимодействия с подчиненными; правила оформления документации; формы и методы контроля качества, техники безопасности, производственной дисциплины; система планирования.

Таблица 2

ЦЕЛЕВАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА «МЕНЕДЖМЕНТ» (СТАНДАРТНЫЙ УРОВЕНЬ)

Table 2

TARGET TRAINING PROGRAM "MANAGEMENT" (STANDARD LEVEL)

Темы программы обучения	2.26–2.30	2.11; 2.18; 2.27; 2.31–2.33; 2.35	2.2; 2.13; 2.15; 2.16; 2.20; 2.24–2.44	2.5; 2.10; 2.17; 2.22; 2.23; 2.28; 2.40; 2.49; 2.56; 2.50
Состав целевой группы	С, Н	В, С, Н	С	В, С

Цель обучения: обновление имеющихся и приобретение новых знаний в области формирования комплекса средств управления и условий их применения.

Содержание: теория и практика управления изменениями, сущность маркетингового подхода в управлении; структуры управления; развитие персонала, стимулирование и мотивация; стили руководства, создание команды; производственная и финансовая деятельность; система планирования.

Таблица 3

ЦЕЛЕВАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА «МЕНЕДЖМЕНТ» (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)

Table 3

TARGET TRAINING PROGRAM "MANAGEMENT" (ADVANCED LEVEL)

Темы программы обучения	2.1; 2.3; 2.4; 2.6; 2.9; 2.19; 2.29; 2.34; 2.39; 2.51–2.55
Состав целевой группы	В

Цель обучения: обновление имеющихся и приобретение новых знаний и навыков, необходимых в области эффективного взаимодействия и сотрудничества персонала; управления изменениями; предупреждения и эффективного устранения конфликтов.

Содержание: сущность основных методов стратегического планирования и управления; информационное обеспечение; оценка и прогнозирование влияния внешней среды; навыки практического использования передового отечественного и зарубежного опыта; знание форм и методов разработки бизнес-плана для международного проекта.

Основные формы организации учебного процесса: полный или частичный отрыв от производства; без отрыва от производства.

Основные методы организации учебной работы: лекционные, семинарские и практические занятия, деловые игры, производственные ситуации, тренинги, выездные занятия; стажировки; самостоятельное изучение учебного материала.

Анализ фактической статистической информации институтов и центров ДПО в области трудоемкости организационной, учебно-методической и учебной работы позволил установить зависимость для определения затрат труда (Царегородцев, Башина, Ефремова, 2006) в педагогических часах на подготовку и реализацию одного часа учебной программы (зависимость 1):

$$P = 0,12 * Z^2 - 1,28 * Z + 8,20 \text{ пед.час/уч.час,}$$

где Z — продолжительность программы обучения, выраженная в учебных модулях ($Z = 36$ учебных часов).

Средняя трудоемкость организационно-педагогического обеспечения одного часа учебной программы зависит от ее продолжительности и составляет от 4,8 до 7,2 педагогических часов. В денежном выражении расходы только на подготовку и обеспечение учебной программы продолжительностью 72 часа не могут быть ниже 75 тыс. руб. Для рассмотренного примера расходы одной организации на комплекс программ составят не менее 26 млн руб.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

При подготовке персонала к сертификации должны учитываться экономические интересы организаций. Расходы на развитие персонала не должны приводить к снижению показателей работы организации или ее подразделений. Руководители и специалисты кадровых, технологических и других служб в процессе аттестации должны объективно оценить реальную потребность организации в дополнительном обучении персонала с учетом текущего и прогнозируемого состояний рынка. Эффективность ДПО определяется не только сопоставлением показателей производственно-хозяйственной деятельности (ПХД), но и сохранением или минимизацией потерь в условиях влияния негативных факторов. Основной целью оценки экономической эффективности ДПО является определение расходов на профессиональное развитие персонала, позволяющее ему компетентно реализовать должностные обязанности при решении текущих и перспективных задач организации, способствовать росту или сохранению ее конкурентоспособности.

Вне зависимости от сферы приложения труда эффективность профессионального развития персонала определяется сопоставлением реально достигнутых или достижимых экономических результатов ПХД и расходов на ДПО (зависимость 2):

$$K_{\text{эф}} = \frac{\text{Э}}{V_{\text{пр}}} \text{ отн. ед.,}$$

где Э — фактический или ожидаемый экономический эффект от ДПО персонала за анализируемый период;

$V_{\text{пр}}$ — фактические или планируемые расходы на ДПО персонала за аналогичный период времени.

Зависимость 2 может быть использована не только для расчета величины показателя абсолютной экономической эффективности расходов на ДПО персонала, но и для определения минимально допустимой величины показателя $K_{\text{эф}}$ при планировании расходов на ДПО.

Зависимость 2 предполагает достижение организацией показателей ПХД, превышающих предыдущие. Вместе с тем важное значение имеет определение величины фактических или ожидаемых потерь организации в результате несоответствия профессиональной подготовки кадров занимаемым должностям или несоответствия современным требованиям профессионально-квалифицированной структуры организации. Для проведения такого исследования необходимо выполнить анализ фактических (ожидаемых) потерь (P_{ijk}) по каждой группе специальностей (i), профессий (j), квалификаций (K), возникших (ожидаемых) в результате недостаточной квалификации, нерационального использования или количественной недостаточности персонала. При этом кадровый состав организации и ее подразделений рассматривается как множество работников различных должностных категорий, среди которого можно выделить профессиональные группы работников, труд которых характеризуется спецификой, определяющей их место в действующей номенклатуре специальностей, профессий, квалификаций. Наличие профессиональных групп (C_{ijk}), находящихся между собой в определенных должностными инструкциями отношениях, является объективной реальностью и представляет собой профессионально-квалификационную структуру организации и ее подразделений. Матричное представление профессионально-квалификационной структуры имеет вид зависимости 3:

$$M = // C_{ijk} //.$$

Анализ матрицы фактической численности персонала (M_f) по критериям специальности, профессии, квалификации, по сравнению с предусмотренной теоретической штатным расписанием (M_t), позволяет устанавливать соответствие профессионально-квалификационной структуры требованиям организации или отступление от них. Во втором случае организация имеет потери (Π_{kc}), определяемые недостаточным вкладом членов профессиональных групп в достижение целей организации в виде несоответствия оплаты труда его результатам зависимости 4:

$$\Pi_{kc} = \sum \sum \sum P_{ijk} (C_{ijk}^T - C_{ijk}^F) \text{ руб.},$$

где P_{ijk} — размер несоответствия вклада члена профессиональной группы в достижение целей организации (разница между оплатой труда и его результатами), руб.;

C_{ijk}^F — фактическая профессионально-квалификационная структура кадров организации;

C_{ijk}^T — теоретическая профессионально-квалификационная структура кадров организации.

Аналогичным образом возможно определение потерь от недостаточного профессионального развития персонала ($\Pi_{пр}$), которые определяются упущенными возможностями (P_{ijk}) организации в результате более продуктивной работы персонала после ДПО (зависимость 5):

$$\Pi_{пр} = \sum \sum \sum P_{ijk} (C_{ijk}^n - C_{ijk}^h) \text{ руб.},$$

где C_{ijk}^h — профессионально-квалифицированная структура кадров организации на начало периода, предшествующего профессиональному развитию персонала;

C_{ijk}^n — профессионально-квалификационная структура кадров организации на окончание периода, характеризующегося проведением мер по профессиональному развитию персонала.

Экономический эффект от ДПО составит зависимость 6:

$$\Delta\Pi = \Pi_{\text{кс}} - \Pi_{\text{пр}} \text{ руб.}$$

Экономическая эффективность ДПО определится отношением достигнутого экономического эффекта по отношению к расходам на его достижение (зависимость 7):

$$\text{Кэф} = \frac{\Delta\Pi}{K_1(P_p + P_{\text{пр}}) + K_1(P_n + P_{\text{нп}})} \text{ относ. ед.,}$$

где P_p — расходы текущего периода на профессиональное развитие персонала для подготовки к сертификации;

$P_{\text{пр}}$ — расходы на профессиональное развитие персонала за последние 3 года;

P_n — расходы текущего периода на получение основного профессионального образования при подготовке к сертификации;

$P_{\text{нп}}$ — расходы прошлых периодов на получение основного профессионального образования, срок амортизации которых еще не закончился;

K_1, K_1 — коэффициенты, определяющие часть расходов на основное и дополнительное образование персонала, которая должна быть учтена в текущем периоде при определении экономической эффективности профессионального развития работников.

Следует отметить, что количественные значения коэффициентов K_1 и K_1 являются обратной величиной продолжительности периода, в течение которых происходит амортизация полученных знаний. Продолжительность периода амортизации зависит от уровня профессиональной подготовки работников и темпов развития отрасли. Например, для знаний, полученных в системе ДПО, величина $K_1 = 0,33$ (6).

Из зависимости 7 следует, что росту экономической эффективности организации способствует снижение фактических, или возможных, потерь в результате профессионального развития персонала ($\Pi_{\text{пр}}$). Вместе с тем возможности их снижения ограничиваются допустимыми расходами организации на основное и дополнительное профессиональное образование персонала, величина которых планируется с учетом зависимости 2.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рост требований к качеству персонала предполагает их полное соответствие требованиям рабочего места. Деятельность всех структур организаций должна быть направлена на постоянное пополнение компетенций работников с учетом динамики факторов технологического развития производства и требований к качеству продукции. Основным направлением решения этой задачи является дополнительное профессиональное образование взрослых, обеспечивающее их качественную подготовку. При подготовке и реализации программ профессионального развития персонала должны учитываться экономические интересы организаций и работников.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Программа социальных реформ РФ на период 1996–2000 гг. (утверждена Правительством РФ от 26 февраля 1997 г., №222).

² Закон РФ от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 (ред. от 11.06.2021) «О защите прав потребителей». Закон РФ от 10 июня 1993 г. № 5151-1 «О сертификации продукции и услуг» (с изменениями от 27 декабря 1995 г., 2 марта, 31 июля 1998 г., 25 июля 2002 г.).

³ О развитии системы сертификации персонала в Российской Федерации (Постановление Министерства труда и социального развития и Государственного комитета по стандартизации, метрологии и сертификации № 21/9 от 29 апреля 1997 г.).

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации (официальный текст на 01.09.2006 г.). М. : ЗАО «Библиотека РГ». 944 с.

⁵ Здесь и далее: а) первая цифра — номер целевой учебной программы (в данном случае — № 2 «Менеджмент»); б) следующие после точки цифры — номер темы целевой учебной программы; в) В, С, Н — сокращенное обозначение высшего, среднего, низового уровней руководителей предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Коган, Л. Н. (1992) Социология: проблемы духовной жизни. Челябинск : Уральское отделение РАН. 262 с.

Пошивалов, В. В., Чурилин, В. С. (1998) Сертификация персонала в России. Основные положения. М. : Госстандарт РОССИИ. 39 с.

Царегородцев, Ю. Н., Башина, О. Э., Ефремова, Ю. Е. (2006) Развитие человеческого потенциала организаций. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2006. 286 с.

Якимов, В. Н. (2016) От рабочей силы к человеческим ресурсам. М. : Изд-во Нац. ин-та бизнеса. 276 с.

Дата поступления: 07.04.2022 г.

ADDITIONAL ADULT EDUCATION: ON THE ISSUE OF PERSONNEL CERTIFICATION

O. E. BASHINA

MOSCOW UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES,

YU. N. TSAREGORODTSEV

MOSCOW UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES

The main factor of industrial development and intensification of economic growth of organizations and the national economy as a whole is the building up and rational use of human potential. It is stipulated by the influence of scientific and technological progress (STP), requirements for product quality, rational use of resources, and environmental protection. In turn, this implies an increase in quality requirements for all categories of employees. The described methodological approach to providing high-quality training of personnel for managerial positions of different levels of management and specialists is aimed at replenishing the complex of approaches to the assessment and development of professional competencies of employees. When preparing and implementing professional development programs, the economic interests of enterprises and employees should be taken into account. For this purpose, the article proposes dependencies for determining labor costs for the preparation and implementation of training programs. In addition, a mathematical model of the economic evaluation of the results of additional vocational education (DPO) and the determination of the maximum amount of costs for its implementation is presented.

Keywords: personnel; certification; quality; professional competence; professional development; job descriptions; depreciation of knowledge; curriculum; labor intensity; professional qualification structure of personnel; economic effect

REFERENCES

Kogan, L. N. (1992) *Sociologiya: problemy dukovnoy zhizni*. Chelyabinsk, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences. 262 p. (In Russ.).

Poshivalov, V. V., Churilin, V. S. (1998) *Sertifikatsiya personala v Rossii. Osnovnye polozheniya*. Moscow, Gosstandart ROSSII. 39 p. (In Russ.).

Caregorodcev, Yu. N., Bashina, O. E., Efremova, Yu. E. (2006) *Razvitie chelovecheskogo potentsiala organizatsij*. Moscow, Moscow Univ. for the Humanities. 286 p. (In Russ.).

Yakimov, V. N. (2016) *Ot rabochejsily k chelovecheskim resursam*. Moscow, National Institute of Business. 276 p. (In Russ.).

Submission date: 07.04.2022.

Башина Ольга Эмильевна — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой статистики, маркетинга и бухгалтерского учета Московского гуманитарного университета. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, 5. Тел.: 8(499) 374-58-60. Эл. адрес: Obashina@mosgu.ru

Царегородцев Юрий Николаевич — доктор экономических наук, профессор, почетный профессор МосГУ. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, 5. Тел.: 8(499) 374-70-13. Эл. адрес: Zaregorodzev_Y_N@mail.ru

Bashina Olga Emilyevna, Doctor of Economics, Professor, Head, Department of Statistics, Marketing and Accounting, Moscow University for the Humanities. Postal address: 5, Yunosti St., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: 8 (499) 374-58-60. E-mail: Obashina@mosgu.ru

Tsaregorodtsev Yuri Nikolayevich, Doctor of Economics, Professor, Honorary Professor, Moscow University for the Humanities. Postal address: 5, Yunosti St., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: 8(499) 374-70-13. E-mail: Zaregorodzev_Y_N@mail.ru

DOI: 10.17805/zpu.2022.2.4

Культура потребления или культура традиционных ценностей в системе журналистского образования

О. Е. КОХАНАЯ

МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ,

Ю. А. ГОЛОВИН

МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

В статье анализируется современная система образования, результаты воздействия Болонской системы на процесс интеллектуального, культурного, ценностного становления личности. Выявляется необходимость использования богатейшего педагогического опыта российской, затем советской системы образования и воспитания гармоничной личности, гражданина своей страны. Авторы моделируют культурную картину мира современности: повсеместное, насильственное внедрение либеральных ценностей и буржуазно-либеральной идеологии, построенной на трех основах — рынке, конкуренции, глобализации, отменило в конечном счете общечеловеческие ценности, мораль, нравственность. Выявлена сущность общества потребления, его основные черты: коррупция, практически созданная мировая элита олигархов, политиков и технократов, контролирующая не только основные финансовые потоки мира, но и образовательный процесс в России, где по Болонской системе штамуются идеальные потребители. Авторы зада-