

*Молдован Артём Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент,  
Санкт-Петербургский государственный университет промышленных  
технологий и дизайна кафедры экономической теории*

## **КОРПОРАТИВНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

**Аннотация:** Современные условия экономики требуют от рынка труда наличие квалифицированных кадров, готовых к работе. Программы дополнительного образования и переподготовки выступают важной составляющей подготовки грамотных специалистов, но такие программы нуждаются в финансировании. Обучение и переквалификация важна для развития бизнеса.

**Ключевые слова:** рынок труда, переподготовка, дополнительное образование, конъюнктура, квалификация.

**Annotation:** Modern economic conditions require the labor market to have qualified personnel ready to work. Additional education and retraining programs are an important component of training competent professionals, but such programs need funding. Training and retraining is important for business development.

**Keywords:** labor market, retraining, additional education, market conditions, qualification.

Перед раскрытием сути темы статьи, необходимо определить параллельные, смежные, родственные понятия и тезисы, которые непрерывно, создавая синергию, плечом к плечу идут сквозь джунгли миллионов описаний, теоретических представлений и эмпирических практик.

Рынок, как инкремент, как термин, который определяет экономическая наука - это общественный механизм, который регулирует цену и совокупный объем некоторого товара. Конкретно в этом случае - случае раскрытия темы статьи, следует конкретизировать понятие «Рынок» и сузить его до термина «Рынок труда». По определению А.И. Рофе: «Рынок труда - это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.» [1], и более узкому «Это сфера ,в которой противостоят друг другу лица, ищущие работу, в том числе безработные, и незанятые рабочие места со стороны хозяйственных субъектов, заключаются трудовые договора, определяется уровень заработной платы» [2]. В свою очередь территория где покупают и продают труда – важна для рассмотрения, так как каждому работодателю нужен квалифицированный сотрудник.

Статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации» [3], говорит, в большей степени, об обязанности работодателя повышать квалификацию и обучать сотрудников.

При обосновании целесообразности финансирования программ дополнительного образования и переподготовки, необходимо учитывать две заинтересованные стороны (stakeholder)–сторона работника и сторона работодателя. Пользуясь правом на найм сотрудников, любой работодатель, вне зависимости от конфигурации наименования лица (ИП, ООО, ПАО, ГУП, МУП и тд...) сталкивается с феноменом конъюнктуры рынка – это конкретное предложения рынка здесь и сейчас, в возможной видимой или потенциально возможной перспективе (оперативной и стратегической). Не всегда конъюнктура соответствует потребности работодателя и в этом случае работодатель выбирает один из возможных путей: внутреннее перемещение действующего сотрудника, найм сотрудника с соответствующей

квалификацией, найм специалиста с максимально похожей квалификацией с целью обучения специалиста в соответствии с потребностью.

Итак, перейдем к целесообразности и экономическому обоснованию каждого из трех подходов: первый – перемещение действующего сотрудника. Как известно карьерный рост бывает, как горизонтальным, так и вертикальным. В случае, горизонтального роста, сотруднику вменяются дополнительные должностные обязанности, не всегда сопровождаемые должностным перемещением, с точки зрения наименования должности. И вертикальный рост – перемещение сотрудников с нижестоящей на вышестоящую должность с изменением наименования должности и круга должностных обязанностей. В случае, этих перемещений, возможна потребность в дополнительном обучении или повышении квалификации, которое должно финансироваться работодателем. Работодатель выбирает путь карьерного перемещения своих сотрудников, как элемент мотивации (но это с точки зрения работника, как фактор удовлетворения личной потребности согласно пирамиде А. Маслоу). В некоторых ситуациях это экономически обосновано (с точки зрения работодателя, сохранение кадрового потенциала, при незначительном росте фонда оплаты труда и компенсационной единовременной выплате на повышение квалификации сотрудника), предположим, компании необходимо закрыть вакансию «Руководитель отдела конструирования женских моделей», согласно конъюнктуре рынка, стоимость такого сотрудника в месяц составляет сто тысяч рублей в месяц, по среднему разнице в оплате труда руководителя подразделения нижестоящего звена 20-25%, следовательно, фонд оплаты труда, скажем, ведущего конструктора подразделения – семьдесят пять тысяч рублей, при этом, переместив ведущего специалиста на вышестоящую должность, мы увеличим фонд оплаты труда на 10% от рыночной стоимости согласно исследованиям рынка предложений рабочей силы и обучим сотрудника управленческим компетенциям, согласно исследованию программ повышения управленческих компетенций стоимость обучения, кратно ниже стоимости переплаты готового сотрудника из «вне», обучения делится на два

типа: «Hardskill's» и «Softskill's»), повышение личностных и профессиональных компетенций. В числе плюсов – сокращение потерь на поиск квалифицированного специалиста, большая вероятность закрепленности сотрудника в должности, знание стандартов и наработанные коммуникации.

Вторая ситуация, при которой мы берем сотрудника с максимально схожими компетенциями, но не полностью соответствующими потребностям бизнеса – логика взаимодействия будет идентично с первой. В случае, если работодатель опасается за то, что он обучит сотрудника, а сотрудник от него уйдет, на законодательном уровне предусмотрено решение – заключения ученического договора, при этом классическое решение, которое указано в рамках такого соглашения, это необходимость работника отработать не менее срока предусмотренного соглашением, и обязанность работодателя – обучить сотрудника.

Третья ситуация, может быть максимально экономически не целесообразна для работодателя, прием соответствующего сотрудника с оплатой согласно рынка труда, с потерей времени, а как следствие денег на поиск нового сотрудника, присутствие вероятности того, что сотрудник не пройдет испытательный срок по компетенциям или не продолжит сотрудничество с компанией или иные возможные непредвиденные потери. Данные примеры – описанные выше, носят сугубо ситуативный характер.

Обучение и повышение квалификации, как локальный экономический инструмент, может быть интерес малому бизнесу. Смоделируем ситуацию – предприниматель, запустив startup нанял 5 сотрудников, функционально удовлетворяющих потребности бизнеса, со временем, предприниматель увеличил объемы производства и запустил дополнительные функции. Средний уровень оплаты труда сотрудников у рассматриваемого предпринимателя составляет пятьдесят тысяч рублей на человека, при новом объеме работ появилась новая функциональная потребность, скажем, не занимающего полноценного 8-ми часового рабочего времени, но стоящая на рынке не пятидесяти пяти тысяч рублей и отличной компетенцией не имеющейся в

действующем трудовом коллективе, в данном случае целесообразно оптимизировать потенциально возможные расходы, и определить по 25% от рыночной стоимости на двух более достойных сотрудников, и проведению процесса обучения этих сотрудников недостающей компетенции. В данном случае предприниматель сокращает постоянные расходы на оплату труда.

В случае необходимости повышения квалификации сотрудников, затраты на тренинги будут обоснованы повышением эффективности работы сотрудников. В одном из бутиков производства женской одежды, плохо продаются аксессуары к одежде. В этом случае предприниматель принимает решение отправить сотрудников на курсы повышения квалификации с целью увеличения продаж максимально маржинальной продукции для магазина, где выручка магазина с продаже одного аксессуара может достигать 50% стоимости заявленной поставщиком.

В случае траты бюджета на обучения, есть две меры реализации – внутренний и внешний, внутренний – больше относиться к элементу создания и поддержания корпоративной культуры, внешнее - на обеспечение обучения, невозможного методом внутренней реализации. В одном и во втором случае – это трата бюджета на бизнес-коуча и на внешних провайдеров обучения.

### **Библиографический список:**

1. Ермолаева С. Г. Рынок труда: учебное пособие. – 2015.
2. Кашепов А. В. и др. Рынок труда: проблемы и решения. – Directmedia, 2013.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ (ред. от 16.12.2019)//[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/d17243696427a3cc7eb092bb37c57021e5f64abe](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d17243696427a3cc7eb092bb37c57021e5f64abe) (дата обращения 23.02.2020).