

УДК 331.586

Формирование условий повышения уровня квалификации персонала для минимизации негативного влияния санкционных ограничений

Ларин Сергей Николаевич

Кандидат технических наук, ведущий научный сотрудник,
Центральный экономико-математический институт Российской академии наук,
117418, Российская Федерация, Москва, просп. Нахимовский, 47;
e-mail: sergey77707@rambler.ru

Знаменская Александра Николаевна

Научный сотрудник
Центральный экономико-математический институт Российской академии наук,
117418, Российская Федерация, Москва, просп. Нахимовский, 47;
e-mail: znam17@mail.ru

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект №18-010-00079а «Прогнозирование вариантов стратегий развития хозяйствующих субъектов российской экономики в условиях действия санкционных ограничений».

Аннотация

В современных условиях многие российские предприятия вынуждены осуществлять свою деятельность под влиянием стремительно меняющихся факторов внешней среды, санкционных ограничений, обострения конкурентной борьбы. В этой ситуации долгосрочным фактором поддержки конкурентоспособности российских предприятий становится развитие интеллектуального капитала и повышение квалификации персонала. Мировая практика подтверждает, что успешное развитие многих компаний и предприятий в большой степени зависит от уровня квалификации их персонала. Для противодействия негативному влиянию санкционных ограничений на развитие российской экономики разработан комплекс отраслевых стратегий импортозамещения, успешная реализация которых во многом будет зависеть от правильного отношения руководства предприятий к повышению квалификации персонала. Указанные обстоятельства предопределили актуальность темы данной статьи. Ее основной целью является обоснование необходимости повышения квалификации персонала предприятий для снижения негативного влияния санкционных ограничений. Объектом нашего исследования будет квалификация персонала, а в качестве предмета исследования будут выступать условия и факторы подготовки специалистов с требуемыми профессиональными компетенциями. В качестве методологической основы исследования будут использованы методы комплексного и факторного анализа, обобщения и систематизации. В качестве основных результатов, полученных в ходе проведения исследования, можно указать, что в современных условиях высококвалифицированный персонал становится определяющим фактором стратегического развития предприятий, а также обоснование необходимости реорганизации систем повышения квалификации и переподготовки кадров на

промышленных предприятиях для их долгосрочного обеспечения квалифицированным персоналом.

Для цитирования в научных исследованиях

Ларин С.Н., Знаменская А.Н. Формирование условий повышения уровня квалификации персонала для минимизации негативного влияния санкционных ограничений // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 4А. С. 22-33.

Ключевые слова

Персонал, повышение квалификации, формирование требований, условия подготовки, санкционные ограничения, негативные последствия, организация систем повышения квалификации и переподготовки кадров.

Введение

Более четырех лет российская экономика вынуждена функционировать под негативным воздействием санкционных ограничений. Инициаторами их незаконного введения стали США, страны-члены Европейского Союза (ЕС), а также их сторонники в лице Австралии, Канады, Японии и некоторых других государств. На протяжении этого периода вводились санкционные ограничения самой разной направленности, начиная с ограничения сроков привлечения внешних источников финансирования до их полного запрета, продолжая введением пакетов целенаправленных ограничений с их дальнейшим пополнением и пролонгацией, и заканчивая принятием индивидуальных санкционных ограничений против конкретных физических лиц из аппарата Правительства России и руководства большого ряда ведущих российских государственных корпораций и отраслевых промышленных предприятий. Весь комплекс указанных выше и некоторых других действий был предпринят в обход не только действующих норм международного права, но и вопреки общепринятым правилам и условиям взаимодействия стран в рамках различных международных организаций, таких как Организация объединенных наций (ООН), Всемирная торговая организация (ВТО), Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Совет Европы (СЕ). При этом ни одна из указанных международных организаций не осудила публично факты неправомерного введения санкционных ограничений в отношении России. В настоящее время в результате введения широкого спектра санкционных ограничений сложилась ситуация, которую нельзя назвать иначе как объявление экономической войны нашей стране. В таких условиях руководством России был оперативно разработан комплекс отраслевых стратегий импортозамещения и локализации производства аналогов импортного оборудования и комплектующих на территории нашей страны. Каждая из отраслевых стратегий включает в свой состав ряд первоочередных мероприятий, направленных на поддержку финансового состояния и развитие производства замещаемых компонентов на ведущих отраслевых предприятиях. Представляется очевидным, что для реализации мероприятий отраслевых стратегий импортозамещения ведущие российские корпорации и предприятия должны располагать необходимым количеством высококвалифицированных сотрудников, обладающих требуемыми профессиональными компетенциями и навыками. В данной статье будет обоснована необходимость создания условий и определены основные требования для повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала с целью минимизации негативного

влияния санкционных ограничений и обеспечения успешной реализации отраслевых стратегий импортозамещения ведущими российскими корпорациями и предприятиями.

Негативное влияние санкционных ограничений на развитие российской экономики

Стремительный рост населения в мировом масштабе и ускорение тенденций глобализации мирового сообщества предопределили важность экономики в качестве ключевой составляющей социально-экономического развития любой страны. Так же стремительно развиваются и мировые рынки, которые в процессе взаимодействия консолидируются в единую структуру, оперативно реагирующую на изменения. Имеющийся в мировой экономике опыт введения санкционных ограничений, направленных против экономик отдельных государств, наглядно показывает, что, несмотря на то, какое место занимали эти экономики в мировой системе, структура конкретного рынка достаточно быстро адаптируется к новым условиям через процесс переориентации взаимодействий хозяйствующих субъектов.

Наиболее существенными негативные последствия введения санкционных ограничений могут стать для банковской системы России. Ограничение сроков привлечения иностранных кредитов и запрет на проведение отдельных операций оказывают существенное влияние на поддержание ликвидности всей банковской системы. Вместе с тем негативное влияние санкционных ограничений на банковскую систему в части привлечения иностранных кредитных ресурсов можно существенно ослабить при условии, если отечественные банки и кредитруемые ими предприниматели смогут переориентировать свою политику в плане получения займов на взаимодействие с финансовыми рынками других стран. При такой постановке вопроса наиболее перспективным вариантом для российской банковской системы может стать взаимодействие с китайским финансовым рынком, а также с финансовыми рынками других крупных стран Азии и Латинской Америки.

Эффект от негативного влияния санкционных ограничений на сырьевую, добывающую, перерабатывающую и машиностроительную отрасли российской промышленности характеризуется рядом долгосрочных факторов, реальное проявление которых может сказаться по прошествии некоторого периода времени. В большинстве случаев все сводится к конкретному существенному влиянию санкционных ограничений на отдельные российские промышленные корпорации и предприятия ведущих отраслей, которые испытывают трудности в работе по причине ограничения или полного отсутствия доступа к определенному оборудованию, комплектующим и технологиям. Прежде всего, это затрагивает ключевые отрасли российской добывающей промышленности – добычу нефти и газа. Ни для кого не является секретом тот факт, что при разведке и эксплуатации месторождений российские компании часто используют услуги иностранных партнеров для бурения и добычи углеводородов.

Более глубокий анализ влияния санкционных ограничений с учетом масштабов российской экономики позволяет сделать вывод о том, что изолировать Россию от системы международных экономических отношений невозможно, поскольку она обладает значительной сырьевой базой и целым рядом стратегических сырьевых ресурсов, которые добываются только на ее территории. Однако идея развития сырьевой экономики полностью себя изжила, а наличие значительных объемов сырья давно перестало быть определяющим фактором экономического

роста. Скорее наоборот, лидерами экономического роста во всем мире становятся преимущественно те страны, у которых запасы собственных ресурсов значительно ограничены или отсутствуют совсем.

Современная Россия обладает мощной сырьевой базой, которая может послужить исходным потенциалом для возвращения российской экономики на лидирующие позиции в мире. Однако практическая реализация этого процесса во многом осложняется из-за негативного влияния санкционных ограничений. Для динамичного развития и устойчивого роста российской экономики существенное значение приобретает не только наличие рынков сбыта сырья, но и внедрение инновационных технологий, доступ к которым перекрыт после ввода санкционных ограничений. И если сегодня эти ограничения не способны замедлить вывод экономики нашей на траекторию устойчивого роста, то в долгосрочной перспективе их действие может негативно повлиять на развитие российской экономики. Для того, чтобы не допустить реализации подобного сценария на государственном уровне следует достаточно оперативно пересмотреть модель и ключевые показатели развития экономики страны, уделив самое пристальное внимание вопросам повышения квалификации персонала промышленных предприятий [Влияние санкций, www].

Персонал хозяйствующих субъектов как определяющий фактор их стратегического развития

Сегодня многие российские корпорации и предприятия ведущих отраслей осуществляют свою деятельность в условиях стремительно меняющихся факторов воздействия внешней среды, негативного влияния санкционных ограничений, обострения конкурентной борьбы, в которой наши соперники уже давно отошли от использования рыночных методов и перешли к реализации политики санкционных ограничений, направленной на удушение развития российской экономики. В этой ситуации долгосрочным фактором поддержки конкурентоспособности государственных корпораций и предприятий ведущих отраслей должно стать вложение финансовых ресурсов в развитие интеллектуального капитала и кадровой политики. Мировая практика свидетельствует о том, что успешное развитие государственных корпораций и предприятий ведущих отраслей все в большей степени зависит от наличия высококвалифицированного персонала, который в современных условиях становится ключевым ресурсом для достижения их стратегических целей [Дырин, 2010]. Грамотно разработанные и научно обоснованные стратегии управления персоналом могут обеспечить государственным корпорациям и предприятиям ведущих отраслей необходимым количеством высококвалифицированных специалистов в долгосрочном временном интервале, определять основные направления их производственной деятельности, способствовать достижению целей своего стратегического развития [Кибанов, Ивановская, 2014; Яхонтова, 2013]. В современных условиях именно наличие квалифицированного персонала становится одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности государственных корпораций и предприятий ведущих отраслей.

Становясь определяющим фактором стратегического развития и ключевым активом государственных корпораций и предприятий ведущих отраслей, высококвалифицированный персонал существенно повышает роль интеллектуальных, творческих, информационных ресурсов в процессе производства [Куприянова, Копылова, 2016]. Для достижения этой цели

многие корпорации и предприятия переориентируются на интенсификацию инвестиций в интеллектуальный персонал и информационные технологии управления. При этом для таких корпораций и предприятий ключевой характеристикой становится изменение места и роли квалифицированных специалистов в системе факторов производства в связи с ростом значения их творческих и личностных составляющих в процессе производства. Квалифицированные специалисты образуют социально-экономическую систему производственной деятельности современного предприятия. При этом, если другие факторы, ресурсы, технологии и средства производства, позволяющие предприятию получить конкурентные преимущества на рынке, могут копироваться, то квалифицированный персонал, владеющий определенными знаниями и компетенциями, навыками и умениями представляет собой абсолютно уникальный фактор производства. Любые современные технологии и средства производства, как бы ни были они совершенны, без квалифицированного персонала утрачивают свою ценность. Без квалифицированных специалистов, их знаний и профессиональных компетенций, навыков и умений, мотивации и стимулирования эти технологии и средства производства не обеспечивают запланированной отдачи [Суханов, 2017].

Важное значение для производства конкурентоспособной продукции имеет качество персонала промышленных предприятий. Отличительной чертой современного производства становится интенсификация технологий, повышение специализации труда, полная зависимость качества конечной продукции от профессиональных качеств каждого специалиста. В условиях рыночной экономики руководство корпораций и предприятий стоит перед необходимостью ведения самой настоящей конкурентной борьбы за высококвалифицированных специалистов. Это обстоятельство свидетельствует о важности разработки долгосрочных стратегий развития персонала, которые могут обеспечить максимально устойчивое и эффективное функционирование корпораций и предприятий. При реализации стратегий развития персонала проявляется синергетический эффект, который возникает благодаря взаимной заменяемости отдельных направлений деятельности хозяйственных подразделений этих корпораций и предприятий [Тануркова, 2015].

Обоснование необходимости повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала

Внедрение инновационных технологий в современное производство происходит все более ускоренными темпами. Данное обстоятельство предопределяет необходимость организации и проведения в корпорациях и на предприятиях постоянного обучения персонала с целью повышения его квалификации в соответствии с происходящими изменениями технологий производства [Луценко, 2012]. Для большинства корпораций и предприятий повышение квалификации своих специалистов намного выгоднее по сравнению с наймом работников на рынке труда, поскольку они уже имеют опыт работы на конкретном предприятии и знакомы с его технологическими процессами производства продукции. Руководство таких корпораций и предприятий уже осознало тот факт, что обеспечить устойчивое развитие организации невозможно без наличия квалифицированного персонала. Поэтому вопросы повышения квалификации персонала и обеспечения корпораций и предприятий квалифицированными специалистами становятся одной из первоочередных задач стратегического управления и развития их предпринимательской деятельности [Кораблев, www].

Для полноценного использования профессиональных компетенций персонала руководство корпораций и предприятий должно создать необходимые условия и возможности для их развития в соответствии с современными технологическими и организационными изменениями [Папонова, 2011]. Основными причинами повышения квалификации персонала сегодня являются следующие:

- 1) ускоренное изменение технологий производства продукции;
- 2) изменения требований к профессиональным компетенциям персонала;
- 3) недостаток квалифицированных специалистов в высокотехнологичных и наукоемких отраслях производства;
- 4) изменения организационной структуры корпораций и предприятий.

Раскроем кратко влияние этих причин на повышения квалификации персонала.

Существенные изменения в технологических процессах производства продукции вызваны развитием и внедрением инновационных технологий. Естественным дополнением к этому стало появление новых требований к профессиональным компетенциям персонала. С появлением новых технологий производства изменился состав традиционных квалификационных требований к работникам и специалистам в разрезе новых профессий и соответствующих им трудовых компетенций. Основной тенденцией развития мировой экономики сегодня становится преобладание доли рабочих мест с преимущественным использованием умственного труда над долей рабочих мест с использованием физического труда. Следовательно, ускоренное изменение технологий производства продукции предполагает постоянную готовность специалистов к соответствию новым важнейшим требованиям, а значит, повышению своей профессиональной квалификации. Данные современной статистики трудовых отношений свидетельствуют о том, что среднестатистический специалист за время своей трудовой деятельности не менее трех раз будет менять ее вид. Это обстоятельство делает для специалистов необходимым приобретение и развитие универсальных профессиональных компетенций, которые в будущем повысят его конкурентоспособность на рынке труда.

Еще одним следствием существенных изменений в технологических процессах производства продукции становится недостаточное базовое профессиональное образование для соответствия полученных профессиональных компетенций на протяжении всей трудовой деятельности специалиста. В современной ситуации наличие таких компетенций не гарантирует того, что с изменением технологий производства не возникнет потребность в повышении квалификации. Именно поэтому постоянное повышение профессиональной квалификации специалистов сегодня становится основным требованием к подготовке персонала.

Развитие новых технологических процессов производства продукции повлекло за собой рост потребности в квалифицированных специалистах, обладающих соответствующими профессиональными компетенциями. Недостаток квалифицированного персонала будет сдерживать развитие производственной деятельности корпораций и предприятий, однако он является вполне естественным следствием технологического развития, и будет всегда возникать ввиду расхождения во времени процессов развития новых технологий и подготовки квалифицированных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями. Для удовлетворения этой потребности руководство предприятий должно заниматься повышением квалификации своего персонала на системном уровне. Расширение профессиональных компетенций квалифицированных сотрудников повышает гибкость кадровой политики

корпораций и предприятий и уменьшает их зависимость от изменений технологических процессов производства продукции [Влияние санкций, www].

В последние годы большинство корпораций и предприятий претерпели разного рода структурные изменения. Как правило, все они связаны с переходом от одного принципа управления к другому. Однако структурные изменения не должны затрагивать процессы повышения квалификации персонала, поскольку без наличия квалифицированных специалистов с широким спектром профессиональных компетенций сложно рассчитывать на успешное развитие предприятия в изменившихся экономических условиях.

За последние два-три десятилетия в нашей стране успели утратить и позабыть основное назначение систем повышения квалификации и переподготовки кадров (СПКиПК), которые достаточно успешно функционировали на многих крупных промышленных предприятиях [Дырин, 2010]. Однако в современных условиях эта идея стала возрождаться и наполняться новым содержанием, отвечающим изменившимся технологиям производства продукции и новым требованиям к профессиональным компетенциям специалистов. Действительно, сегодня преимущества эффективного функционирования таких систем неоспоримы. Они заключаются в следующем:

- организация СПКиПК на промышленных предприятиях является одним из лучших способов развития современных профессиональных компетенций специалистов и поддержки наличия необходимого числа квалифицированных специалистов в составе их персонала;

- организация СПКиПК на промышленных предприятиях необходима по причине того, что в настоящее время наличие квалифицированных специалистов является одним из ключевых факторов устойчивого развития предприятия;

- в основе организации СПКиПК на промышленных предприятиях лежит обучение работников предприятия без отрыва от производства, что намного повышает эффективность подготовки квалифицированных специалистов, поскольку новые знания и навыки они будут получать в рамках выполнения текущих планов производства, а проходить обучение на технологическом оборудовании, которое используется на предприятии;

- организация СПКиПК на промышленных предприятиях способствует снижению вероятности возникновения конфликтов между его сотрудниками, а также стимулирует их заинтересованность в своем карьерном росте;

- организация СПКиПК на промышленных предприятиях формирует условия для развития профессиональных компетенций персонала и атмосферу взаимного сотрудничества и заинтересованности всего персонала в успешном развитии предприятия;

- организация деятельности СПКиПК на промышленных предприятиях должна осуществляться на постоянной основе и не превращаться в одноразовые мероприятия [Шейл, www].

Постоянная деятельность СПКиПК повышает адаптацию специалистов к быстро меняющимся условиям труда. Принцип непрерывности в деятельности СПКиПК обеспечит поэтапное освоение специалистами новых профессиональных компетенций. Другими словами, в условиях современного производства специалист должен находиться в процессе получения новых профессиональных компетенций на протяжении всей своей трудовой деятельности.

Таким образом, организацию СПКиПК на промышленных предприятиях на основе сочетания перспективных форм обучения новых сотрудников и переподготовки уже работающего специалистов можно признать наиболее эффективным вариантом

профессиональной подготовки квалифицированного персонала. При этом переподготовка специалистов должна быть направлена на получение новой специальности и повышение их квалификации в соответствии изменениями технологий производства продукции [Фадеев, 2010].

Преимущества организации СПКиПК для руководителей предприятий заключается в следующем:

- с появлением новых профессиональных компетенций расширяется спектр задач управления и сокращается время, необходимое для их решения;
- развитие новых профессиональных компетенций руководителей помогает им быть в курсе новых производственных требований и обеспечивает независимость в принятии решений от других участников рынка;
- организуя деятельность СПКиПК на своем предприятии руководитель не только способствует повышению квалификации персонала, но и экономит силы и время для расширения своих управленческих компетенций.

Преимущества организации СПКиПК для развития современных предприятий обусловлены такими факторами как:

- повышение квалификации персонала обеспечивает более эффективное по сравнению с конкурентами решение производственных задач, результатом чего может стать появление дополнительной прибыли;
- освоение персоналом новых профессиональных компетенций способствуют ускоренной адаптации предприятия к изменяющимся условиям внешней среды, внедрению новых производственных технологий;
- повышение квалификации персонала в рамках СПКиПК способствует повышению качества производимой продукции и оказываемых услуг, а также позволяет удовлетворять все потребности и запросы контрагентов предприятия;
- функционирование СПКиПК способствует привлечению новых специалистов и снижает текучесть кадров, поскольку освоение сотрудниками новых профессиональных компетенций позволяет им полностью реализовать свой потенциал и получать удовлетворение от осознания своей востребованности;
- функционирование СПКиПК позволяет предприятию решать вопросы долгосрочного гарантированного наличия необходимого числа квалифицированных специалистов, обладающих современными профессиональными компетенциями по широкому спектру специальностей.

Преимущества организации СПКиПК для сотрудников предопределяются следующими факторами:

- сотрудники, обладающие современными профессиональными компетенциями, более востребованы на рынке труда, поскольку могут быстро адаптироваться к изменению технологий производства. Владеющий широким спектром профессиональных компетенций сотрудник оказывается более ценным для конкретного предприятия;
- сотрудники, обладающие современными профессиональными компетенциями, имеют более широкие возможности для карьерного роста;
- сотрудники, обладающие современными профессиональными компетенциями, в большей степени соответствуют современным требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации;

– сотрудники, обладающие современными профессиональными компетенциями, испытывают повышенную мотивацию и удовлетворение от своей работы.

Таким образом, обладающие современными профессиональными компетенциями специалисты становятся более конкурентоспособными на рынке труда и имеют все возможности для карьерного роста, как на своем предприятии, так и на других производствах. Следовательно, кроме руководства предприятий и задач дальнейшего развития самих предприятий, повышение квалификации вызывает повышенную заинтересованность и у самих сотрудников предприятия.

Цели и потребность в повышении квалификации персонала определяются на основании анализа результатов его работы и новых требований к его профессиональным компетенциям, характера изменений производственных технологий и основных положений стратегии дальнейшего развития предприятия [Стебеняева, Лазарева, 2014]. Для их достижения в рамках организации СПКиПК используют конкретные стандарты профессиональных компетенций, которые должны быть освоены специалистами в результате повышения квалификации. Определением целей, потребностей и задач повышения квалификации персонала занимаются специалисты кадровой службы при непосредственном участии руководителя предприятия. Эта работа производится в зависимости от изменений внешней среды и технологий производства продукции не реже 2-3 раз в течение года. Формы и методы повышения квалификации персонала в рамках СПКиПК зависят от определения целей, потребностей и задач, а также конкретных квалификационных требований к профессиональным компетенциям специалистов конкретных специальностей. Необходимость соответствия профессиональных компетенций специалистов конкретным квалификационным требованиям определяется в зависимости от изменений внешней среды и технологий производства продукции, когда специалист не просто исполняет свои функции, а становится активным участником производственного процесса, нацеленным на его совершенствование [Чекалдин, 2015]. После определения необходимости соответствия профессиональных компетенций специалистов конкретным квалификационным требованиям в рамках СПКиПК разрабатываются конкретные мероприятия по повышению квалификации персонала. В состав таких мероприятий может входить разработка планов профессиональной подготовки, различных тренинговых программ для отдельных групп сотрудников, а также ряд других мероприятий, направленность которых зависит от вида конкретной производственной деятельности предприятия [Ларин и др., 2016]. Проведение мероприятий в рамках СПКиПК и их результаты подлежат постоянному контролю со стороны кадровой службы и руководства предприятия.

Заключение

На основании полученных в ходе проведенных исследований результатов можно сформулировать следующие выводы:

1. Для реализации мероприятий отраслевых стратегий импортозамещения ведущие российские корпорации и предприятия должны располагать необходимым количеством высококвалифицированных сотрудников, обладающих требуемыми профессиональными компетенциями и навыками.

2. Для ограничения негативного влияния санкционных ограничений на развитие российской экономики необходимо пересмотреть модель и ключевые показатели отраслевых стратегий импортозамещения, уделив самое пристальное внимание вопросам повышения квалификации персонала корпораций и промышленных предприятий.

3. В современных условиях определяющим фактором стратегического развития и ключевым активом государственных корпораций и предприятий ведущих отраслей становится высококвалифицированный персонал. Это обстоятельство повышает важность разработки долгосрочных стратегий развития персонала, которые могут обеспечить максимально устойчивое и эффективное функционирование корпораций и предприятий.

4. Обосновано, что организацию систем повышения квалификации и переподготовки кадров на промышленных предприятиях на основе сочетания перспективных форм обучения новых сотрудников и переподготовки уже работающих специалистов можно признать наиболее эффективным вариантом профессиональной подготовки квалифицированного персонала.

5. Раскрыты основные преимущества организации таких систем применительно к интересам руководства предприятия, задачам развития производства, а также непосредственно персонала предприятия. Совокупность этих преимуществ будет способствовать существенному снижению негативного влияния санкционных ограничений на развитие российской экономики.

Библиография

1. Влияние санкций на экономику России. Есть ли эффект? URL: <https://finliga.com/articles/vlijaniye-sankcii-na-rossiju.html>
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2012. 282 с.
3. Дырин С.П. Состояние подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на современных предприятиях // Интеграция образования. 2010. № 3. С. 61-65.
4. Кибанов А.Я., Ивановская Л.М. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.: Проспект, 2014. 60 с.
5. Кораблев Т. Повышение квалификации персонала. URL: <http://fb.ru/article/72629/povyishenie-kvalifikatsii-personala>
6. Куприянова Н.А., Копылова Т.В. Стратегическое управление деятельностью персонала // Молодой ученый. 2016. №27. С. 436-439.
7. Ларин С.Н., Хрусталева Е.Ю., Стебеньева Т.В., Ларина Т.С. Методы и технологии повышения квалификации специалистов наукоемких и высокотехнологичных производств // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2016. №01(115). С. 117-132.
8. Ларин С.Н., Лазарева Л.Ю., Худолей Г.С. Комплексная оценка эффективности системы повышения квалификации специалистов // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. №1. С.40-47.
9. Луценко Л.И. Обучение и повышение квалификации взрослых в системе непрерывного образования // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2012. №1-2. С. 306-312.
10. Папонова Н.Е. Обучение персонала компании. М.: Финпресс, 2011. 176 с.
11. Стародубцев С.О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации // Молодой ученый. 2016. №6. С. 559-561.
12. Стебеньева Т.В., Лазарева Л.Ю. Определение оптимальных требований к уровню компетентности специалистов для систем непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: сборник материалов XXXVII Международной научно-практической конференции. Новосибирск, 2014. 173 с.
13. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации. Одобрена коллегией Министерства образования и науки России, Протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн.
14. Суханов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции. 2017. С. 80-84.
15. Тануркова И.Г. Стратегическое управление кадрами как фактор эффективной деятельности организации // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 12. С. 759-761.
16. Фадеев Л.Ю. Подготовка, переподготовка и обучение кадров. М.: Эксмо, 2010. С. 120-123.
17. Чекалдин А.М. Анализ подготовки и повышения квалификации персонала организации // Вестник НГИЭИ. 2015. № 11. С. 92-99.
18. Шейл П. Основные преимущества повышения квалификации персонала. URL: <http://hr-portal.ru/article/osnovnye-preimushchestva-povysheniya-kvalifikatsii-personala>
19. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом. М.: Дело, 2013. 378 с.

Formation of conditions for increasing the level of qualification of personnel to minimize the negative impact of sanctions restrictions

Sergei N. Larin

PhD in Technical Science, Leading Researcher,
Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences,
117418, 47, Nakhimovskii av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sergey77707@rambler.ru

Aleksandra N. Znamenskaya

Researcher,
Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences,
117418, 47, Nakhimovskii av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: znam17@mail.ru

Abstract

In modern conditions, many Russian enterprises are forced to carry out their activities under the influence of rapidly changing environmental factors, sanctions restrictions, and aggravation of competition. In this situation, the development of intellectual capital and personnel development is a long-term factor in supporting the competitiveness of Russian enterprises. To counteract the negative impact of sanctions restrictions on the development of the Russian economy, a set of sector strategies for import substitution has been developed, the successful implementation of which will largely depend on the correct attitude of the management of enterprises to the development of personnel. These circumstances predetermined the relevance of the topic of this article. Its main goal is to justify the need to upgrade the skills of enterprise personnel to reduce the negative impact of sanctions restrictions. The object of our research will be the qualification of the personnel, and as the subject of the study will be the conditions and factors of training specialists with the required professional competencies. As a methodological basis of the research, methods of complex and factor analysis, generalization and systematization will be used. As the main results obtained during the study, it can be pointed out that in modern conditions highly qualified personnel become a determining factor in the strategic development of enterprises, as well as the rationale for the need to reorganize the systems of in-service training and retraining in industrial enterprises for their long-term provision by qualified personnel.

For citation

Larin S.N., Znamenskaya A.N. (2018) Formirovanie uslovii povysheniya urovnya kvalifikatsii personala dlya minimizatsii negativnogo vliyaniya sanktsionnykh ogranichenii [Formation of conditions for increasing the level of qualification of personnel to minimize the negative impact of sanctions restrictions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (4A), pp. 22-33.

Keywords

Personnel, skills development, requirements formation, training conditions, sanctions restrictions, negative consequences, organization of training and retraining systems.

References

1. Chekaldin A.M. (2015) Analiz podgotovki i povysheniya kvalifikatsii personala organizatsii [Analysis of training and professional development of the organization's staff]. *Vestnik NGIEI* [NGIER Herald], 11, pp. 92-99.
2. Dyrin S.P. (2010) Sostoyanie podgotovki, perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii kadrov na sovremennykh predpriyatiyakh [The state of training, retraining and advanced training of personnel in modern enterprises]. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of education], 3, pp. 61-65.
3. Fadeev L.Yu. (2010) *Podgotovka, perepodgotovka i obuchenie kadrov* [Training, retraining and training of personnel]. Moscow: Eksmo Publ.
4. Gerchikov V.I. (2012) *Upravlenie personalom: rabotnik – samyi effektivnyi resurs kompanii* [Personnel management: the employee is the most effective resource of the company]. Moscow: INFRA-M Publ.
5. Kibanov A.Ya., Ivanovskaya L.M. (2014) *Kadrovaya politika i strategiya upravleniya personalom* [Personnel policy and strategy of personnel management]. Moscow: Prospekt Publ.
6. Korablev T. *Povyshenie kvalifikatsii personala* [Staff development]. Available at: <http://fb.ru/article/72629/povyshenie-kvalifikatsii-personala> [Accessed 05/05/2018]
7. Kupriyanova N.A., Kopylova T.V. (2016) Strategicheskoe upravlenie deyatel'nost'yu personala [Strategic management of the activities of personnel]. *Molodoi uchenyi* [Young Scientist], 27, pp. 436-439.
8. Larin S.N., Khrustalev E.Yu., Stebenyaeva T.V., Larina T.S. (2016) Metody i tekhnologii povysheniya kvalifikatsii spetsialistov naukoemkikh i vysokotekhnologichnykh proizvodstv [Methods and technologies of advanced training of specialists in science-intensive and high-tech industries]. *Politematicheskii setevoi elektronnyi nauchnyi zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Polytematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University], 01(115), pp. 117-132.
9. Larin S.N., Lazareva L.Yu., Khudolei G.S. (2016) Kompleksnaya otsenka effektivnosti sistemy povysheniya kvalifikatsii spetsialistov [Comprehensive assessment of the effectiveness of the system of professional development of specialists]. *Nauchnoe obozrenie: gumanitarnye issledovaniya* [Scientific review: humanitarian research], 1, pp. 40-47.
10. Lutsenko L.I. (2012) Obuchenie i povyshenie kvalifikatsii vzroslykh v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya [Training and professional development of adults in the system of continuing education]. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki* [Proceedings of the Tula State University. Humanitarian sciences], 1-2, pp. 306-312.
11. Paponova N.E. (2011) *Obuchenie personala kompanii* [Training of company personnel]. Moscow: Finpress Publ.
12. Shale P. *Osnovnye preimushchestva povysheniya kvalifikatsii personala* [The main advantages of staff development]. Available at: <http://hr-portal.ru/article/osnovnye-preimushchestva-povysheniya-kvalifikatsii-personala> [Accessed 05/05/2018]
13. Starodubtsev S.O. (2016) Neobkhodimost' povysheniya kvalifikatsii trudovogo personala kak faktor uspeshnogo razvitiya organizatsii [The need to improve the skills of labor personnel as a factor in the successful development of the organization]. *Molodoi uchenyi* [Young Scientist], 6, pp. 559-561.
14. Stebenyaeva T.V., Lazareva L.Yu. (2014) Opredelenie optimal'nykh trebovaniy k urovnyu kompetentnosti spetsialistov dlya sistem nepreryvnogo professional'nogo obucheniya i povysheniya kvalifikatsii [Determination of the optimal requirements for the level of competence of specialists for the systems of continuous professional training and professional development]. In: *Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya: sbornik materialov 37 Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Psychology and pedagogy: methods and problems of practical application: a collection of materials of the XXXVII International Scientific and Practical Conference]. Novosibirsk.
15. *Strategiya razvitiya sistemy podgotovki rabochikh kadrov i formirovaniya prikladnykh kvalifikatsii v Rossiiskoi Federatsii. Odobrena kollegiei Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossii, Protokol ot 18 iyulya 2013 g. № PK-5vn* [Strategy for the development of the system of training of personnel and the development of applied qualifications in the Russian Federation. Approved by the board of the Ministry of Education and Science of Russia, Minutes of July 18, 2013 No. PC-5vn].
16. Sukhanov V.M. (2017) Izmerenie motivatsii personala kak faktora strategicheskogo razvitiya promyshlennykh predpriyatii [Measurement of personnel motivation as a factor of strategic development of industrial enterprises]. *Innovatsii i investitsii* [Innovations and investments], pp. 80-84.
17. Tanurkova I.G. (2015) Strategicheskoe upravlenie kadrami kak faktor effektivnoi deyatel'nosti organizatsii [Strategic Personnel Management as a Factor of Effective Organization Activities]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii* [Modern Scientific Research and Innovation], 12, pp. 759-761.
18. *Vliyanie sanktsii na ekonomiku Rossii. Est' li effekt?* [The impact of sanctions on the Russian economy. Is there an effect?]. Available at: <https://finliga.com/articles/vlijaniye-sanktsii-na-rossiju.html> [Accessed 05/05/2018]
19. Yakhontova E.S. (2013) *Strategicheskoe upravlenie personalom* [Strategic HR]. Moscow: Delo Publ.