

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2023.76.64.070

Формирование специальных профессиональных компетенций в процессе внутрифирменного профессионального обучения

Першина Елизавета Максимовна

Аспирант,
Сургутский государственный университет,
628400, Российская Федерация, Сургут, пр. Ленина, 1;
e-mail: Pershina124@mail.ru

Бекчив Вадим Николаевич

Аспирант,
Сургутский государственный университет,
628400, Российская Федерация, Сургут, пр. Ленина, 1;
e-mail: bekchivv@yandex.ru

Аннотация

Все предприятия заинтересованы в том, чтобы их работники могли делать больше, быстрее и лучше, поэтому руководители организаций задумываются о поиске новых путей повышения эффективности и производительности труда, и одним из таких путей является формирование специальных профессиональных компетенций специалистов путем проведения внутрифирменного профессионального обучения. В работе систематизирован и структурирован теоретический материал по вопросам организации процесса формирования специальных профессиональных компетенций у сотрудников ООО «Время Роскоши» с помощью внутрифирменного профессионального обучения. Исследуется наличие взаимосвязи профессиональных компетенций и производительности труда персонала. Разработаны и предложены теоретические основы для формирования специальных профессиональных компетенций у сотрудников. благодаря внедрению организационной модели внутрифирменного профессионального обучения сотрудников, ООО «Время Роскоши» удастся достичь поставленных целей, а именно, повысить доход компании от направления «ногтевой сервис», за счет сокращения времени предоставления услуги, повышения ее качества и увеличения количества принимаемых в день клиентов.

Для цитирования в научных исследованиях

Першина Е.М., Бекчив В.Н. Формирование специальных профессиональных компетенций в процессе внутрифирменного профессионального обучения // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 668-675. DOI: 10.34670/AR.2023.76.64.070

Ключевые слова

Специальные компетенции, профессиональные компетенции, внутрифирменное профессиональное обучение, производительность труда, корпоративное обучение.

Введение

Все предприятия заинтересованы в том, чтобы их работники могли делать больше, быстрее и лучше, поэтому руководители организаций задумываются о поиске новых путей повышения эффективности и производительности труда, и одним из таких путей является формирование специальных профессиональных компетенций специалистов путем проведения внутрифирменного профессионального обучения, как «процесса, обеспечиваемого предприятием с тем, чтобы персонал смог приобрести необходимые профессиональные навыки. Таким образом, организации удастся улучшить экономическую составляющую ее профессиональной деятельности» [Hinrichs, 1976, 189].

Основная часть

Для изучения процесса формирования специальных профессиональных компетенций сотрудников предприятия сферы услуг было выбрано общество с ограниченной ответственностью «Время Роскоши» (далее – ООО «Время Роскоши») созданное в соответствии с Федеральным законом от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и «Гражданским кодексом Российской Федерации» и на основании ст. 4 Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства Федеральной налоговой Службы РФ относится к категории – «микропредприятие». Учредителем выступила известный российский дизайнер Татьяна Вячеславовна Мельник. Юридический адрес: 628403, Ханты-Мансийский Автономный округ – Югра, город Сургут, Университетская улица, дом 11. На данный момент предприятие филиалов не имеет. В уставе наименование фирмы на английском языке прописано как «TIME DE LUXE», оно было взято как основное и используется на вывеске. ООО «Время Роскоши» является студией красоты, оказывающей услуги следующих специалистов: мастер ногтевого сервиса, парикмахер-стилист, мастер-бровист, мастер перманентного макияжа.

Определено, что организационная структура ООО «Время Роскоши» линейно функциональная и строится на рациональном разделении полномочий между линейными руководителями и специалистами студии. На данный момент штат компании насчитывает 18 сотрудников.

Салон красоты позиционирует себя как элитный салон. Деятельность ориентирована на жителей г. Сургута и Сургутского района с высоким или выше среднего достатком. Компания работает с большим количеством клиентов и предоставляет дорогие качественные салонные услуги в сфере красоты. ООО «Время Роскоши» обладает лицензиями на все техническое оборудование и использует в работе только лучшие, зарекомендовавшие себя на рынке марки косметики, средства ухода и оборудование. Помимо получения услуги, клиентам предоставлена возможность приобретения косметики для домашнего использования.

При устройстве на работу каждый сотрудник проходит процедуру собеседования, выполняет показательную отработку профессионального мастерства и подписывает ознакомление с «Правилами внутреннего сервиса». Данный документ включает в себя следующие разделы: взаимоотношения с клиентами; трудовая дисциплина; внешний вид персонала; поддержание чистоты, порядка и соблюдение санитарных норм; профессиональные требования и вопросы повышения профессионального мастерства; поддержание командного

духа; обслуживание в салоне.

Директор ООО «Время Роскоши» регулярно проводит мероприятия, направленные на повышение удовлетворенности специалистов работой в компании, используя разные методы мотивации: материальное стимулирование, обеспечение социальными благами, поощрения за успехи и достижения, т.е. повышение трудовой активности работников предприятия, а также удаление малоэффективных работников, «характеризующихся низкой отдачей на единицу затраченных на них средств».

При проведении исследования было «определено состояние вопроса внутрифирменного профессионального обучения» [Виханский, Наумов, 2003] сотрудников в ООО «Время Роскоши». Раздел «Профессиональные требования и вопросы повышения профессионального мастерства» в «Правилах внутреннего сервиса» ООО «Время Роскоши» содержат два пункта:

- обязательным требованием является неуклонное соблюдение технологий фирм-производителей профессиональной продукции. Необходимо постоянно расширять знания о препаратах, услугах, предоставляемых в студии, уметь грамотно и доступно рассказать клиенту о технологических процессах, составах и принципах воздействия препаратов;
- предприятие проводит обширную рекламную кампанию для продвижения услуг, повышения уровня популярности и имиджа студии в целом (тратя на это немалые денежные средства) недопустимым был бы с вашей стороны отказ от участия в рекламной кампании (съемки в передаче, интервью, проведении лекции, участие в спецпроектах и т.п.).

Ни один из пунктов данного раздела не содержит информации о возможных формах, методах и видов обучения сотрудников для формирования у них специальных профессиональных компетенций. Не прописаны условия организации, проведения и регулирования процесса внутрифирменного обучения.

Вместе с тем, компания неоднократно приглашала авторитетных преподавателей в студию, проводила различные семинары и встречи за счет средств работодателя. Внутрифирменное обучение сотрудников в данной компании – важная составляющая развития организации. Обучение стараются проводить как можно чаще и направлено оно на разностороннее развитие персонала.

Заключать ученические договора с сотрудниками компании пока не приходилось. Это связано с тем, что в практике внутрифирменного профессионального обучения затраты на повышение квалификации полностью берет на себя одна из сторон и в нормативных документах компании вопрос оплаты обучения не рассматривается.

Обучение сотрудников в ООО «Время Роскоши» за 2018-2020 годы, результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Количество обученных сотрудников ООО «Время Роскоши» за 2020 – 2022 годы

	2020 год	2021 год	2022 год
Всего обучено сотрудников	8	4	15
в т.ч.:			
Обучение за счет сотрудника	0	1	2
Обучение за счет компании	8	3	13
В т.ч. обучение по направлениям:			
Дополнительное обучение при приеме на работу	0	1	0

	2020 год	2021 год	2022 год
Технологическое обучение на рабочем месте	5	3	6
Обучение сотрудников продажам сопутствующих товаров	3	0	4
Обучение сотрудников по подготовке контента для социальных сетей	0	0	5

На основании анализа, представленного в таблице 1, можно сделать следующие выводы: в целом, руководство ООО «Время Роскоши» уделяет внимание обучению сотрудников и положительно настроено на обучение и повышение квалификации сотрудниками. Так, в 2019 году при приеме на работу третьего мастера ногтевого сервиса, несмотря на наличие у мастера специального образования, опыта работы и успешного прохождения им вступительного испытания профессионального мастерства, его попросили пройти дополнительную подготовку за свой счет в специализированном учебном центре, к которому у руководства салона имеется доверие. Еще два мастера (один мастер ногтевого сервиса и один мастер-бровист) прошли обучение за свой счет по собственной инициативе в 2020 году. Все остальное обучение проводилось за счет компании. В связи с увольнением в 2022 году одного из мастеров ногтевого сервиса – переезд на постоянное место жительства в другой город по семейным обстоятельствам, на работу был принят новый квалифицированный сотрудник, профессиональные компетенции которого решили повышать уже непосредственно в процессе внутрифирменного профессионального обучения.

По полученным данным, можно сделать вывод, что внутрифирменное профессиональное обучение в ООО «Время Роскоши» проводилось, однако его было объективно мало. Обучение проходили не все сотрудники, и, к тому же, оно не было систематичным. В 2021 году было обучено всего 4 сотрудника одного направления, остальные специалисты не развивали свои профессиональные навыки, что привело к снижению дохода фирмы и побудило руководство к обучению большего числа сотрудников в 2022 году.

Также, нами был проведен SWOT – анализ, направленный на определение нынешнего состояния и отношения к внутрифирменному профессиональному обучению в ООО «Время Роскоши». SWOT – анализ представлен в таблице 2.

Таблица 2 - SWOT-анализ ООО «Время Роскоши»

Внутренняя среда	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - организация заинтересована во внутрифирменном профессиональном обучении и периодически проводит его за свой счет; - существует система поощрения сотрудников путем начисления бонусов для обслуживания в салоне, выдачи премии; - постоянное пополнение расходных материалов; - техническое обеспечение на высоком уровне; - качественные материалы для работы; - оперативное внедрение новинок в материалах или услугах. 	<ul style="list-style-type: none"> - новые услуги или техники их выполнения не всегда вводятся в работу, в связи отсутствием знаний и умений у специалистов в этой области; - нет единой формы оплаты обучения; - положение или приказ об обязательном повышении квалификации сотрудников в организации отсутствует; - заключение ученических договоров, при условии полной или частичной оплаты обучения организацией, на практике не применяется; - слабовыраженная мотивация у сотрудников к самообучению и саморазвитию; - приверженность к работе и желание профессионально развиваться в данной организации формируется не у всех сотрудников.

Внешняя среда	
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - закрытие или разорение некоторых салонов красоты в городе может привести к тому, что клиенты предпочтут ООО «Время Роскоши», это может привести к увеличению дохода и повысить имидж студии; - хорошая репутация даст возможность привлечь новых специалистов, которые смогут разнообразить спектр предоставляемых в салоне услуг; - открытие сетевых точек; - сотрудничество с организациями, предоставляющими услуги обучения и повышения квалификации персонала. 	<ul style="list-style-type: none"> - после оплаты обучения со стороны организации существует риск ухода сотрудников, при не заключении ученического договора; - более выгодные условия оплаты труда, предлагаемые конкурентами, могут привести к потере сотрудников; - при отсутствии периодического внутрифирменного профессионального обучения навыки, умения и знания специалистов теряют свою актуальность, что приводит к некачественному предоставлению услуги недовольности клиентов, чему сопутствует сокращение клиентской базы, а следовательно, и уменьшение дохода.

На основании изучения деятельности ООО «Время роскоши» нами были подготовлены предложения по совершенствованию формирования специальных профессиональных компетенций при организации внутрифирменного профессионального обучения сотрудников:

- Утверждение положения, которое будет посвящено внутрифирменному профессиональному обучению сотрудников и будет содержать возможные варианты оплаты обучения, его периодичность, способ проверки приобретенных знаний, умений и навыков;
- При найме нового сотрудника в команду важно ознакомить его с положением о необходимости прохождения им обучения или повышении квалификации;
- Заключать ученический договор с сотрудником, которому обучение полностью или частично оплачивает организация. В данном договоре прописывается материальная ответственность сторон, условия оплаты обучения или изыскание суммы за обучения из заработной платы и минимальный срок отработки на данном предприятии. Также следует указать меры, которые будут приняты при несоблюдении договора;
- Заключение договора или устной договоренности с конкретной организацией, проводящей обучение сотрудников салона. Это позволит упростить организацию обучения, которое может проходить как в самой студии, так и на базе партнера;
- Создать систему мотивации сотрудников к самообучению и саморазвитию;
- Воспитать у специалистов приверженность к месту работы путем поощрения или создания более выгодных условий, чем у конкурентов.

Также с целью определения необходимости внутрифирменного профессионального обучения сотрудников в ООО «Время Роскоши», нами было проведено свободное интервью с руководителем компании. Проанализировав интервью и оценив опыт проведения в компании внутрифирменного профессионального обучения сотрудников, можно сделать следующие выводы:

- компания стремится к развитию, следит за новинками в индустрии красоты и нацелена на получение максимального дохода;
- руководство студии заинтересовано в обучении сотрудников, имеет опыт в данном вопросе и располагает средствами на подобные мероприятия;
- организация готова вкладывать средства в обучение специалистов, если будет уверена в хороших результатах и поощряет сотрудников за тягу к новым знаниям;

- компания готова тратить на обучение до 2% годового дохода;
- прохождение специалистами обучения необходимо, но не регламентировано нормативными документами;
- эффективность организованных ранее образовательных курсов была недостаточной, не позволила компании добиться поставленных целей;
- руководитель считает возможным применять на практике заключение ученических договоров;
- руководство компании готово к внедрению организационной модели внутрифирменного профессионального обучения сотрудников для повышения их профессиональных компетенций.

С учетом предложений, составленных после проведения SWOT-анализа, для ООО «Время роскоши» была предложена организационная модель внутрифирменного профессионального обучения сотрудников организации сферы услуг для формирования у сотрудников специальных компетенций.

Стоит отметить, что алгоритм работы с предложенной нами организационной моделью внутрифирменного профессионального обучения сотрудников достаточно прост и понятен. Ключевые компоненты данной модели – «мотивация сотрудников к обучению» [8] и «контроль процесса обучения» [Федотова, 2017]. Мы считаем, что именно эти структурные компоненты позволяют компании получить желаемые результаты от обучения, сделают ее еще более конкурентоспособной и помогут поддержать имидж компании на необходимом уровне. Также она отвечает следующим положениям: возможность группового обучения; связь обучения со стратегическими и тактическими целями организации; зоны ответственности за обучение, контроль за процессом обучения, мотивирование сотрудников.

Мы определили, что «развитие салонного бизнеса – динамичный процесс, связанный с постоянным совершенствованием технологий и техник использования декоративной косметики, средств ухода и нового оборудования, поэтому, для того, чтобы салону красоты быть конкурентоспособным на рынке сферы услуг, «успешно работать и развиваться, его сотрудникам необходимо периодически (не менее одного раза в год) повышать квалификацию, для получения новых знаний, навыков и компетенций» [Яшкова, 2014]. Одной из форм повышения квалификации может выступать внутрифирменное профессиональное обучение.

Заключение

Таким образом, благодаря внедрению организационной модели внутрифирменного профессионального обучения сотрудников, ООО «Время Роскоши» удастся достичь поставленных целей, а именно, повысить доход компании от направления «ногтевой сервис», за счет сокращения времени предоставления услуги, повышения ее качества и увеличения количества принимаемых в день клиентов.

Библиография

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Экономистъ, 2003. 528 с.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30 ноября 1994 №51-ФЗ (в ред. от 14 апреля 2023 г., с изм. от 16 мая 2023 г.).
3. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. URL: <https://ofd.nalog.ru/>
4. Касатеев П.А. Повышение качества рабочей силы в процессе внутрифирменной подготовки: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2014. 17 с.

5. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2022 г.).
6. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (в ред. от 16 апреля 2022 г., с изм. от 25 февраля 2022 г.).
7. Татулов Б.Э. Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения // Транспортное дело России. 2008. № 4. С. 47-51.
8. Федотова М.А. Роль обучения персонала в стратегии развития организации // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества. 2017. С. 141-144.
9. Яшкова Е.В. Корпоративная культура инновационной организации как фактор эффективного функционирования персонала в системе внутреннего маркетинга // Вестник Чувашского университета. 2014. № 3. С. 240-246.
10. Hinrichs J. Personnel training // Handbook of organisational and industrial psychology. Chicago Rand: McNally, 1976. P. 189.

Formation of special professional competences in the process of international professional training

Elizaveta M. Pershina

Postgraduate,
Surgut State University,
628400, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;
e-mail: Pershina124@mail.ru

Vadim N. Bekchiv

Postgraduate,
Surgut State University,
628400, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;
e-mail: bekchivv@yandex.ru

Abstract

All enterprises are interested in their employees being able to do more, faster and better, so the leaders of organizations are thinking about finding new ways to increase efficiency and productivity, and one of these ways is the formation of special professional competencies of specialists through in-house professional training. To study the process of formation of special professional competencies of employees of a service enterprise, a limited liability company "Vremya Roskoshi" was chosen. It has been determined that the organizational structure of "Vremya Roskoshi" LLC is linearly functional and is based on a rational division of powers between line managers and studio specialists. The paper systematized and structured the theoretical material on the organization of the process of formation of special professional competencies among the employees of "Vremya Roskoshi" LLC with the help of in-house vocational training. Existence of interrelation of professional competences and labor productivity of the personnel is investigated. Theoretical foundations for the formation of special professional competencies among employees have been developed and proposed. thanks to the introduction of an organizational model of in-house professional training for employees, "Vremya Roskoshi" LLC will be able to achieve its goals, namely, to increase the company's income from the nail service direction, by reducing the time for providing the service, improving its quality and increasing the number of clients received per day.

For citation

Pershina E.M., Bekchiv V.N. (2023) Formirovanie spetsial'nykh professional'nykh kompetentsii v protsesse vnutrifirmennogo professional'nogo obucheniya [Formation of special professional competences in the process of international professional training]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (5A), pp. 668-675. DOI: 10.34670/AR.2023.76.64.070

Keywords

Special competencies, professional competencies, in-house professional training, labor productivity, corporate training.

References

1. *Edinyi reestr sub"ektov malogo i srednego predprinimatel'stva* [Unified register of small and medium businesses]. Available at: <https://ofd.nalog.ru/> [Accessed 05/05/2023]
2. Fedotova M.A. (2017) Rol' obucheniya personala v strategii razvitiya organizatsii [The role of personnel training in the organization's development strategy]. In: *Sotsiokul'turnye faktory konsolidatsii sovremennogo rossiiskogo obshchestva* [Socio-cultural factors of consolidation of modern Russian society].
3. *Grazhdanskii Kodeks Rossiiskoi Federatsii. Chast' pervaya: ot 30 noyabrya 1994 №51-FZ (v red. ot 14 aprelya 2023 g., s izm. ot 16 maya 2023 g.)* [Civil Code of the Russian Federation. Part one: dated November 30, 1994 No. 51-FZ (as amended on April 14, 2023, as amended on May 16, 2023)].
4. Hinrichs J. (1976) Personnel training. In: *Handbook of organisational and industrial psychology*. Chicago Rand: McNally.
5. Kasateev P.A. (2014) *Povyshenie kachestva rabochei sily v protsesse vnutrifirmennoi podgotovki. Doct. Dis.* [Improving the quality of the workforce in the process of in-house training. Doct. Dis.]. Saratov.
6. *O razvitií malogo i srednego predprinimatel'stva v Rossiiskoi Federatsii: Federal'nyi zakon ot 24 iyulya 2007 g. № 209-FZ (v red. ot 29 dekabrya 2022 g.)* [On the development of small and medium-sized businesses in the Russian Federation: Federal Law of July 24, 2007 No. 209-FZ (as amended on December 29, 2022)].
7. *Ob obshchestvakh s ogranichennoi otvetstvennost'yu: Federal'nyi zakon ot 08 fevralya 1998 g. № 14-FZ (v red. ot 16 aprelya 2022 g., s izm. ot 25 fevralya 2022 g.)* [On limited liability companies: Federal Law No. 14-FZ of February 8, 1998 (as amended on April 16, 2022, as amended on February 25, 2022)].
8. Tatulov B.E. (2008) Analiz sushchnosti i sodержaniya vnutrifirmennogo obucheniya [Analysis of the essence and content of in-house training]. *Transportnoe delo Rossii* [Transport business of Russia], 4, pp. 47-51.
9. Vikhanskii O.S., Naumov A.I. (2003) *Menedzhment* [Management]. Moscow: Ekonomist Publ.
10. Yashkova E.V. (2014) Korporativnaya kul'tura innovatsionnoi organizatsii kak faktor effektivnogo funktsionirovaniya personala v sisteme vnutrennego marketinga [Corporate culture of an innovative organization as a factor in the effective functioning of personnel in the system of internal marketing]. *Vestnik Chuvashskogo universiteta* [Bulletin of the Chuvash University], 3, pp. 240-246.