

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ КАК КАТАЛИЗАТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Выявлен дисбаланс требований роста производительности труда и эффективности системы подготовки рабочих кадров. Теоретически обосновано понятие «компетенции производительного труда рабочего», определена иерархия целей роста производительности труда и функций системы подготовки рабочих кадров, что обусловило влияние системы подготовки рабочих кадров на рост производительности труда. Сформирована модель системы подготовки рабочих кадров, максимизирующая резервы роста производительности труда посредством использования компетентностного и иерархического подходов.

Ключевые слова: система подготовки; рабочие кадры; рост производительности труда; компетенции.

Деиндустриализация современной российской экономики в рамках стратегии импортозамещения предполагает инициирование и выполнение новых масштабных национальных программ и проектов. В 2013 г. на высшем государственном уровне впервые было заявлено о необходимости реализации неоиндустриальной доктрины развития экономики и создании 25 млн высокотехнологичных рабочих мест. Ключевым индикатором выполнения программы определен целевой прирост производительности труда на уровне 8%, однако в настоящее время он составляет 3,5%. Подобное состояние отражает совокупность накопленных последствий негативной тенденции снижения темпов производительности, которая обозначилась с конца советского периода и распространилась на рыночный период экономического развития страны. Межстрановое сравнение темпов роста производительности труда отклоняет отечественную экономику на заключительное место по сравнению с Японией, США, странами Западной и Восточной Европы, БРИК. Даже в таких относительно успешных отраслях, как нефтедобыча, электроэнергетика, сталелитейная промышленность и жилищное строительство, отставание производительности труда от США составляет в среднем 75% [1]. Если исключить из анализа причин снижения производительности труда глобальные макроэкономические факторы, то очевидной составляющей падения производительности труда стало тотальное снижение качества трудовых ресурсов. А в отношении промышленных предприятий произошло и резкое количественное сокращение квалифицированного состава работников, прежде всего это коснулось рабочих профессий. Согласно выводам исследования НИУ – Высшая школа экономики, доля предприятий, заявивших о незакрытой потребности в навыках хотя бы одной группы работников, составляет 30% [2].

Следствием данного обстоятельства является неспособность предприятий выполнять существующие заказы (известно, что разрыв между плановым и фактическим разрядом работ более 0,4 приводит к абсолютной потере качества продукции). Известно, что 92% российских предприятий в этом случае ощущают нехватку квалифицированных работников, однако только 33% российских предприятий предоставили своим квалифицированным рабочим формальное обучение в течение года. По данному показателю Россия существенно отстает даже от стран Восточной Евро-

пы: в Польше, например, данный показатель составляет 47%, в Чехии – 62%, в Словакии – 80% [3].

Усугубление дефицита на фоне потери качества рабочих кадров произошло и по вектору системы образования, прежде всего начального и среднего профессионального образования, которое оказалось в наибольшей степени затронуто кризисными явлениями и многочисленными реформами, во многом носящими точечный несистемный характер. Ряд последовательно протекавших глобальных и локальных кризисов значительно снизили эффективность корпоративных и отраслевых систем подготовки рабочих, между тем в части так называемого дуального образования наша страна имела мощный опыт реализации системы подготовки «завод – техникум – вуз», реализуемый в каждом крупном промышленном центре. По направлению обеспечения предприятий квалифицированными специалистами руководителями уже сделано достаточно много успешных шагов, среди которых целевая подготовка в вузах, Президентская программа подготовки управленческих кадров, проекты корпоративных университетов, меры бюджетной поддержки инженерно-технического высшего образования. В то время как проблема количественного и качественного дефицита рабочих кадров давно осознана на всех уровнях, только недавно она начала получать действенную поддержку государства и самих предприятий. Знаковыми проектами стали вхождение нашей страны в движение WSI (Мировой чемпионат рабочих профессий), проект развития дуального образования – все эти движения реализуются на основе принятой в 2013 г. Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г.

Следует признать, что адаптация успешного зарубежного опыта в контексте следования заявленным стратегическим государственным ориентирам не сможет обеспечить выполнения амбициозных целей роста производительности труда без надлежащей научно-обоснованной базы методической поддержки развития системы подготовки рабочих кадров.

Целью работы является теоретический анализ актуальных исследований в области производительности труда и подготовки работников, позволивший разработать методические положения формирования системы подготовки рабочих кадров как катализатора роста производительности труда.

Задачи исследования следующие:

– представление уточненного понятия «производительность труда» на основе содержательно-категориального анализа современных исследований в этой области;

– установление и обоснование приоритетного влияния фактора подготовки рабочих кадров на рост производительности труда за счет развития компетентностного и иерархического подхода, концепции резервов роста производительности труда, анализа теоретических оснований формирования системы подготовки работников;

– определение базовых методических положений структурной модели системы подготовки рабочих кадров с учетом актуальных теорий и концепций обучения и развития работников.

В основу исследования заложены фундаментальные положения и методы классической теории производительности труда, теории факторов производства, теории предельной производительности, концепций научной организации труда и человеческих отношений, теории социализации трудовых отношений, теории внутреннего рынка труда, теории человеческого капитала, теории образовательных сигналов, теории карьерной мобильности, теории взаимовлияния институтов рынка труда и системы обучения, концепции компетенций работников.

Основными подходами к исследованию являются системный, иерархический и компетентностный, которые позволяют сформировать совокупность компонентов структурной модели системы подготовки рабочих кадров, обуславливающую рост производительности труда.

В качестве гипотезы исследования выдвигается тезис о максимизации резервов роста производительности труда за счет разработки структурной модели системы подготовки рабочих кадров, обеспечивающей взаимосвязь элементов подготовки на индивидуальном и организационном уровнях.

Активное развитие научного знания в области экономики труда привело к появлению новых концептуальных взглядов ученых на проблему роста производительности труда в индустриальной экономике и экономике переходного периода. Развернутое представление об общехозяйственных, отраслевых и корпоративных моделях и механизмах роста производительности труда, инструментах оценки производительности изложено в работах таких российских исследователей, как Б.М. Генкин, Ю.П. Кокин, Л.И. Абалкин, В.М. Зубов, В.В. Воронникова, А.Н. Семенова, В.В. Фильев, П.Ф. Петроченко, И.А. Лясников, М.Г. Назаров, В.С. Князевский, Л.Г. Соколова, И.В. Краснопевцева, Ю.М. Маркова и др. Измерению и росту производительности труда на макроэкономическом уровне, а также формированию и оценке программ и технологий управления производительностью труда на промышленных предприятиях посвящены работы зарубежных ученых К. Курошавы, И. Кабаяси, И. Масааки, М. Тадаро, Дж. Дилана, М. Мескона, А. Хедоури, Э. Денисона, Я. Мондена, Р. Хейлбронера, Л. Туроу и др.

В ходе выполнения исследования автором изучены труды отечественных ученых в области формирования системы обучения работников, среди которых А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, В.Е. Гимпельсон, А.А.Н. Лейбович, Ю.Г. Одегов, Р.И. Капелюшников, А.П. Егоршин, Л.В. Лабунский, М.И. Магура, Е.В. Маслова, А.В. Павлуцкий, Н.В. Дворянских, С.А. Карташова, Т.Н. Лобанова, Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян, О.Н. Бородина, С.В. Шекшня и др. Значимые результаты научных исследований в области начального и среднего профессионального образования, являющиеся фундаментальной методологической основой формирования системы подготовки рабочих кадров, изложены в трудах П.Ф. Анисимова, Ф.Е. Довженко, Н.Н. Захарова, М.В. Никитина, А.М. Петровой, Г.М. Романцева, М.С. Савиной, Е.В. Ткаченко и др. Проблемы обучения и профессионального развития персонала, оценки эффективности обучения нашли методологическое отражение в работах зарубежных ученых: М. Армстронга, Г. Десслера, П. Шейла, Г. Кельпериса, Э. Майклза, К. Арджириса, М.Х. Мескона, Ш.Р. Премо, М. Уэйна, Д. Киркпатрика, Я. Фитц-Енца, Д. Филиппа, Р. Тайлера, Берда, П. Кирнса, Б. Аарона и др.

В то же время особая роль системы подготовки рабочих кадров как фактора обеспечения роста производительности труда нуждается в особом научном обосновании и детальном рассмотрении с позиций теории и методических положений экономики труда.

В основу гипотезы исследования нами заложено представление об уточненном содержании понятия «производительность труда». Проведенный автором сущностно-категориальный анализ исследований таких авторов, как П.Ф. Петроченко, И.А. Лясников, М.Г. Назаров, В.С. Князевский, Л.Г. Соколова, И.В. Краснопевцева, Ю.М. Маркова, выделяет следующие параметры современной трактовки понятия «производительность труда»:

– производительность труда включает наряду с количественными также качественные характеристики результата труда;

– результат производительного труда ограничен предельной величиной необходимого объема и качества продукции;

– производительность труда обеспечивается, в том числе, и за счет интеллектуальной составляющей качества рабочей силы.

Необходимо отметить, что изученные определения в полной мере отнесут подготовку работников к ключевым факторам производительности труда, так как в них выделяются составляющие интеллектуализации и качества производительного труда, формируемые в ходе подготовки. Однако, на наш взгляд, введение в содержание понятия «производительность труда» категории «компетенции рабочего» определяет в концептуальном виде взаимосвязь категорий «производительность труда» и «система подготовки рабочих кадров». При этом предлагается следующее уточнение: рост производительности труда может быть опосредованно выражен в «компетенциях производительного труда», под которыми автор понимает дина-

мическую комбинацию знаний, умений, опыта и способности их применять для достижения роста производительности труда на рабочем месте. Компетенции производительного труда рабочего рассматриваются автором как конечный результат подготовки и точная детерминанта, которая выражает готовность рабочего к росту производительности труда и позволяет корректно оценить изменение этой готовности по результатам подготовки.

Необходимость синтеза понятий производительности труда и компетенций производительного труда рабочего подтверждается данными социологического исследования системы подготовки рабочих кадров, проведенного автором на двух крупных промышленных предприятиях Красноярского края: АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М.Ф. Решетнева и АО «Красноярский завод синтетического каучука». Объем выборки составил 421 человек из числа рабочих указанных предприятий. В ходе анкетирования был выявлен приоритет взаимосвязи результатов подготовки рабочих с ростом заработной платы. Профессиональное развитие и карьерный рост немалого отстает от стремления увеличить заработную плату. Производительность труда как результат подготовки имеет минимальную по сравнению с указанными параметрами значимость для рабочих (16% в среднем по двум предприятиям), что отнюдь не означает отсутствие стремления рабочих к производительному труду. Выполнение экономических показателей выработки или трудоемкости должно восприниматься рабочим как индивидуальная выгода, выраженная в росте зарплаты, профессионализма и карьеры. В этом случае компетенции производительного труда рабочего выступают одновременно как элемент системы подготовки и как элемент измерения производительности труда по итогам подготовки, так как их оценка по поведенческим индикаторам носит линейный характер и может обусловить рост карьеры и вознаграждения рабочего.

Выполнение задачи по максимизации резервов роста производительности труда за счет подготовки рабочих кадров обусловило проведение теоретического анализа взглядов различных исследователей на понятие системы подготовки работников, что позволило выделить следующие положения для постановки концептуальной основы усовершенствованной модели подготовки рабочих кадров:

1. Система подготовки определяется А.Я. Кибановым как разновидность системы обучения наряду с системой повышения квалификации и системой переподготовки работников. И если обучение трактуется как основной путь получения профессионального образования [4], то подготовка работников связывается с целевым обучением, конечная цель которого – обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют стратегическим целям организации [5].

2. Система подготовки (англ. Vocational Education and Training System) трактуется как: а) организация обучения профессиональных кадров через различные формы получения профессионального образования; б)

ускоренная форма освоения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций [6].

3. Подготовка осуществляется с целью получения рабочей профессии или специальности, т.е. связана с непосредственной деятельностью работника на рабочем месте [7]. При этом некоторые авторы предполагают, что подготовка новых рабочих должна ориентироваться на профессии простого труда [8].

4. Система подготовки определяется как совокупность организационно-методических элементов процесса обучения [4] и основана на циклической модели обучения: от определения потребностей к составлению плана и программ обучения, внедрению результатов обучения и оценке эффективности.

5. Подготовка как подсистема в системе обучения основана на стратегическом плане, бизнес-плане, корпоративных ценностях и корпоративных компетенциях, что связывает результаты подготовки со стратегическими и маркетинговыми целями компании [9].

6. Система подготовки интегрирует подсистемы индивидуального, бригадного, ступенчатого и курсового обучения, нацеленного на овладение рабочими сравнительно несложной специальностью. Акцент в подобной трактовке сущности системы ставится на последовательном усложнении методов подготовки на фоне повышения эффективности подготовки. Так, индивидуальный и бригадный методы подготовки признаются менее эффективными в силу ограничений квалификации наставников и отсутствия системных технических и общекультурных знаний. При этом ступенчатое и курсовое обучение по единым учебным планам, последовательно реализуемым курсам в рамках приобретения какой-либо рабочей профессии, признается более эффективной формой подготовки [10].

В своем исследовании мы основываемся на положении о системе подготовки как структурированной совокупности элементов целевого обучения для приобретения работником соответствующей рабочей профессии и разряда, что в полной мере соответствует теоретическим представлениям А.Я. Кибанова, А.Н. Лейбовича, А.П. Егоршина. В то же время система подготовки должна ориентироваться на стратегические цели предприятия и, в частности, на цели роста производительности труда. Тогда возникает необходимость в формировании системы подготовки исходя из современного представления о квалифицированном рабочем как о работнике, владеющем сложной конкурентоспособной профессией, прошедшем профессиональную подготовку или получившем среднее профессиональное образование и имеющем квалификационный разряд, соответствующий 4–5-му уровню квалификации [11]. Актуальность и обоснованность введенного ранее понятия «компетенции производительного труда рабочего» подтверждаются наличием понятия «компетенции» в трактовке системы подготовки работников группы исследователей под руководством А.Н. Лейбовича.

Процессный подход – один из наиболее актуальных с точки зрения формирования концептуальных основ роста производительности труда в современной постиндустриальной экономике, может выступать теоретической основой разработки методики реализа-

ции усовершенствованной модели системы подготовки, нацеленной на рост производительности труда.

По нашему мнению, компетентностный подход к формированию системы подготовки рабочих кадров способен обусловить рост производительности труда по четырем параметрам:

1. Включение в кластер корпоративных и социально-личностных компетенций рабочего специальных компетенций готовности к производительному труду, например, видение и развитие резервов роста производительности труда, понимание целей развития предприятия, стремление к достижению результата, готовность к изменениям, ориентация на качество рабочих процессов, самостоятельность в работе, способность к межличностному пониманию в команде, готовность к сотрудничеству в команде, работоспособность, способность к анализу рабочих процессов и др. Именно такое представление квалификационных требований к рабочему обеспечит его «подключение» к «цепочке создания ценности», формируя новый тип социально-трудовых отношений – переход от отношений конфронтации, конкуренции и соперничества к отношениям солидарности, доверия, партнерства, равноправного сотрудничества, взаимной ответственности [12].

2. Выработка плана, структуры и содержания программ подготовки рабочих последовательно согласовываются с моделью компетенций рабочего, тем самым обеспечивая необходимое качество и эффективность подготовки в контексте роста производительности труда. Так, в структуру учебного плана подготовки курс «Калькулятор производительности труда на рабочем месте». С позиций активизации вышеуказанных социально-трудовых отношений при подготовке рабочих необходимо применять методы коучинга, кросс-функциональных проектных команд, внутренних и партнерских мастер-классов.

3. Ресурсное обеспечение программ подготовки должно также полностью отвечать требованиям состава компетенций в моделях компетенций рабочих. В отношении производственного оборудования, используемого в процессе подготовки, необходимо ориентироваться на три типа высокотехнологичных рабочих мест:

– машинное рабочее место (основная работа выполняется машиной, а управление ею и вспомогательная работа осуществляются рабочим);

– автоматизированное рабочее место (основная работа выполняется машиной, вспомогательные работы механизированы частично или полностью);

– аппаратное рабочее место (оснащено специальным оборудованием, в котором производственные процессы осуществляются путем воздействия на предмет труда тепловой, электрической или физико-химической энергии) [13].

Организационной формой решения наиболее актуальной проблемы ресурсного обеспечения программы подготовки рабочих кадров становится активация отношений государственно-частного партнерства при создании образовательных кластеров. В систему государственно-частного партнерства наряду с государственными структурами и органами местного самоуправле-

ния, образовательными структурами работодателей должны войти организации среднего профессионального образования. Подобный формат отношений позволит привлечь в систему подготовки поток инвестиционных ресурсов для модернизации средств подготовки, сохранения и привлечения новых кадровых ресурсов – наставников и мастеров производственного обучения.

4. Адекватная целям роста производительности труда оценка эффективности системы подготовки рабочих кадров. Поуровневое шкалирование поведенческих индикаторов в модели компетенций (в рамках исследования предлагается использовать 5-уровневую шкалу индикаторов) дает возможность оценить изменение компетенций по результатам подготовки. В свою очередь, с позиций мотивационных теорий ожиданий и справедливости достигнутый уровень компетенций необходимо и возможно соотносить с присвоением рабочему разряда, ростом постоянного и переменного вознаграждения, развитием карьеры.

В целях подтверждения гипотезы исследования компетентностный подход к обоснованию роли системы подготовки рабочих кадров как катализатора роста производительности труда предлагается дополнить иерархическим подходом к структуризации системы подготовки рабочих кадров.

Следуя логике исследования, можно проследить последовательный переход индивидуальных целей роста производительности труда, выраженных в росте дохода, профессионализма и карьеры, к организационным целям роста производительности, которые, на наш взгляд, целесообразно определить на основе классической формулировки резервов роста производительности труда в виде резервов использования средств производства и резервов использования рабочей силы. Следует учитывать, что для предприятия как субъекта хозяйственной системы на микроуровне важно достижение роста совокупной производительности труда [14]. Признание приоритета иерархического подхода в определении целей роста производительности труда распространено на декомпозицию функций системы подготовки рабочих кадров:

– индивидуальные цели производительности труда обеспечиваются за счет прироста компетенций производительного труда рабочего;

– цели роста совокупной производительности труда на микроуровне производственного подразделения обеспечиваются такими функциями системы подготовки, как обеспечение необходимого разряда работ, высвобождение производственной мощности и сокращение цеховой себестоимости за счет издержек на оплату труда (в совокупности, таким образом, происходит высвобождение резервов использования средств производства и рабочей силы);

– на организационном микроуровне цели роста совокупной производительности труда в виде стратегических возможностей диверсификации производства, интенсивного роста через развитие продукта, сокращения сроков вывода новых изделий на рынок достигаются посредством таких функций системы подготовки, как сокращение дефицита рабочих профессий, высвобождение производственной мощности и рабочей силы.

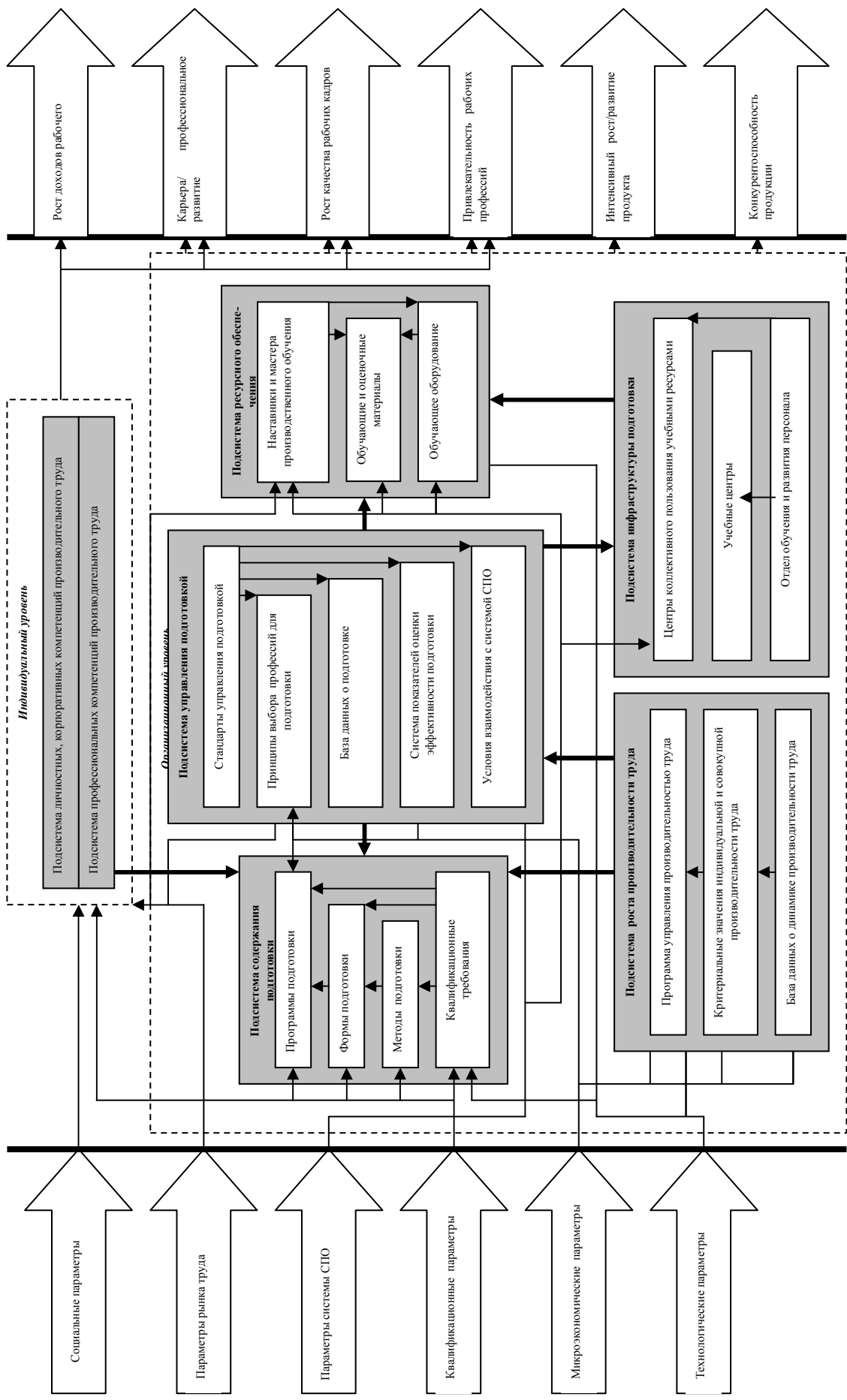


Рис. 1. Структурная модель системы подготовки рабочих кадров как фактор роста производительности труда

Таким образом, вышеизложенные подходы позволили выделить ряд компонентов, составляющих основу усовершенствованной модели системы подготовки рабочих кадров, нацеленной на рост производительности труда (рис. 1).

Входные параметры, которые задаются при решении задач на модели системы подготовки, следующие:

1. Социальные параметры, которые, с одной стороны, определяют необходимость расширения кластера корпоративных и социально-личностных компетенций производительного труда компетенциями командного сотрудничества, партнерства, доверия и открытого информационного обмена. С другой стороны, необходимо осознавать объективную социальную реальность, сложившийся и принимаемый обществом уровень отношения к труду и социальным отношениям на производстве.

2. Параметры рынка труда определяют так называемый пул найма рабочих, который, как было отмечено ранее, во-первых, дефицитен, во-вторых, крайне неоднороден по качеству, что определит входящий уровень компетенций рабочих. Также, исходя из принципа целевой направленности подготовки, нужно учитывать, что рынок труда в настоящее время содержит значительный дисбаланс между спросом и предложением на определенные рабочие профессии, что задает стартовые условия для подсистемы содержания подготовки и ряда других подсистем.

3. Параметры системы СПО, которыми в модели принимаются количественные и качественные характеристики профильных техникумов, колледжей и лицеев, имеющийся опыт реализации совместных с предприятием программ подготовки. Новая для российской экономики бизнес-модель территориальной кластерной организации бизнеса, обеспечивающая на сегодня наибольший прирост производительности труда в промышленности, находит свое отражение в создании территориальных образовательных кластеров, ориентированных на стратегические потребности крупных предприятий, холдингов и государственных корпораций. Концептуальная проработка схемы территориального образовательного кластера с интегрированной в нее системой подготовки рабочих кадров предприятия в части модернизации инфраструктуры подготовки является дополнительной задачей исследования.

4. К квалификационным параметрам отнесены глобальные процессы развития системы подготовки рабочих кадров, среди которых Лиссабонский, Копенгагенский и Туринский процессы, в основе которых выявление основных проблем и тенденций в области профессионального образования и обучения, обеспечение прозрачности, транспарентности и привлекательности профессиональной подготовки для молодежи и т.д. Также квалификационные требования к содержанию подготовки и составу компетенций рабочего диктуют такие элементы Национальной системы квалификаций, как Национальная рамка квалификаций, система профессиональных стандартов, система независимой оценки и сертификации квалификаций.

5. В микроэкономические параметры включаются Программа управления производительностью труда, которая будет коррелировать с подсистемами содержания подготовки и управления подготовкой по таким составляющим подготовки, как включение в учебный план подготовки специальных курсов и мастер-классов внешних и внутренних экспертов по практике лучших решений в области производительности труда; выявление точек резонансного роста (подразделений, матричных структур предприятия) для реализации пилотного проекта роста производительности труда, анализ динамики и определение критериальных значений роста производительности труда.

6. Технологические параметры задают резервы роста производительности труда в Программе управления производительностью, определяют состав обучающего оборудования и, соответственно, стандарты и содержание подготовки.

Подсистемы подготовки структурированы на основе иерархического подхода на индивидуальном и организационном уровнях. Организационный уровень образует подсистема роста производительности труда, которая наряду с подсистемой управления подготовкой и подсистемами компетенций рабочего (индивидуальный уровень) определяет подсистему содержания подготовки, подсистему инфраструктуры и ресурсного обеспечения.

Выходные параметры, значения которых являются искомыми при решении задач на модели системы подготовки, декомпозированы на индивидуальный и организационный уровень. Подсистемы компетенций производительного труда на индивидуальном уровне определяют индивидуальные выходы в виде роста доходов, карьеры и профессионализма. Дуальная природа таких результирующих параметров модели, как рост качества рабочих кадров и привлекательность рабочих профессий, связана с их проявлением на командном уровне производственного результата. Организационный уровень выходов связан с совокупной производительностью труда и максимизацией резервов использования средств производства и рабочей силы – здесь результирующими выходами, достигаемыми за счет преобразований в рамках модели, являются возможность стратегического роста и укрепление конкурентоспособности предприятия.

Изложенные методические положения позволяют подтвердить представленную выше гипотезу исследования в части следующих выводов:

– синтез понятий «производительность труда» и «компетенции рабочего» позволяет обусловить рост производительности труда результатами подготовки, выраженными в изменении компетенций производительного труда рабочего;

– изменение компетенций производительного труда должно обусловить рост заработной платы и карьерный рост рабочего, что составляет индивидуальный уровень целей роста производительности труда и, соответственно, индивидуализирует функции системы подготовки рабочих кадров;

– на организационном уровне функции системы подготовки отождествляются с микроэкономическими целями роста совокупной производительности труда, которые максимизируют резервы использования средств производства и рабочей силы, создают условия для стратегического развития и конкурентоспособности продукции предприятия;

– использование компетентностного и иерархического подхода, во-первых, обосновывает обусловленность роста производительности труда подготовкой рабочих кадров, во-вторых, создает концептуальную основу для формирования усовершенствованной системы подготовки рабочих кадров, модель которой предложено структурировать и взаимосогласовать по подсистемам корпоративных, социально-личностных и профессиональных компетенций рабочего на индивидуальном уровне и подсистемам

роста производительности труда, управления подготовкой, содержания подготовки, ресурсного обеспечения и инфраструктуры подготовки на индивидуальном уровне.

Таким образом, иерархическое единство функций системы подготовки, целей роста производительности труда в модели системы подготовки рабочих кадров обеспечивает экономически обоснованный на организационном уровне, мотивированный с индивидуальной и командной точки зрения рост производительности труда. Предложенная модель системы подготовки рабочих кадров способна выступать катализатором роста производительности труда, отвечая современному уровню социально-трудовых отношений, требованиям модернизации производства в части создания необходимых квалификаций рабочих, готовых к высокопроизводительному труду.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бюджет.ru* Трудовые отношения. URL: <http://bujet.ru/article/240998.php> (дата обращения: 12.02.2015)
2. *Роцин С.Ю., Васильев К.* Дефицит навыков в России: вызовы для системы образования в условиях перехода к инновационной экономике. URL: <http://www.hse.ru/data/2012/10/11/1246974900/20121009-Vasiliev.pdf> (дата обращения: 10.01.2015).
3. *Колесникова О.А., Рывкина П.В.* Кадровые проблемы российской промышленности – где выход? // Демоскоп. № 391–392.
4. *Управление персоналом организации* : учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2010. 695 с.
5. *Маслов Е.В.* Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. Москва : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. 312 с.
6. *Словарь-справочник современного российского профессионального образования* / авторы-составители: В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, А.Н. Лейбович, П.Н. Новиков. М. : ФИРО, 2010. Вып. 1. 19 с.
7. *Егоршин А.П.* Управление персоналом : учеб. для вузов. 4-е изд., испр. Н. Новгород : Нимб, 2003. 720 с.
8. *Одегов Ю.Г.* Управление персоналом : учеб. для вузов / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. М. : Финстатинформ, 1997. 877 с.
9. *Петровская О.А.* Система обучения персонала как управленческий ресурс организации // Вестник Адыгейского государственного университета. 2009. № 2. С. 188–194.
10. *Василенкова Н.В.* Совершенствование системы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров для судостроительной отрасли Астраханского региона // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2010. № 4. С. 95–99.
11. *Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие* / авт.-сост.: А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, П.Н. Новиков, В.М. Зуев, О.Д. Прянишникова и др. М. : Перо, 2014. 33 с.
12. *Нехода Е.В.* Теоретические и методологические аспекты исследования социально-трудовых отношений. Томск : Изд-во ТГУ, 2007. С. 200.
13. *Балацкий Е.В., Екимова Н.А.* Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике / Е.В. Балацкий, Н.А. Екимова. М. : Эдитус, 2013. 124 с.
14. *Соколова Л.Г.* Управление производительностью труда на различных уровнях хозяйствования : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Иркутск, 2004. 30 с.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 27 августа 2015 г.

THE SYSTEM OF PERSONNEL TRAINING AS A CATALYST FOR PRODUCTIVITY GROWTH

Tomsk State University Journal, 2015, 399, 212–219. DOI: 10.17223/15617793/399/35

Podverbnikh Ulyana S. Siberian State Aerospace University n.a. Academician M.F. Reshetnev (Krasnoyarsk, Russian Federation). E-mail: verba07.90@mail.ru

Keywords: preparation system; personnel; labor productivity growth; competencies.

It was revealed that there is an imbalance between the growth of work performance and the efficiency of the human capital training system. The definition of “work performance competency” is explained as a dynamic combination of knowledge, skills, experience, and practical ability to achieve the goal of increasing work performance. Work performance competencies were included in the cluster of corporate, social, personal, and professional competencies. The author considered these competencies as a final result of training. Furthermore, work performance competencies show that an employee is ready for the future growth of his/her performance efficiency. This also allows tracking the changes of the readiness of each individual. The hierarchy of the goals growth of work performance was determined as a subsequent transition of individual goals of the work performance. The individual goals are known as changes in competencies, growth of the income, professionalism and career. In the author’s opinion, it is worthwhile to define these factors on the basis of the classic formulation of human capital growth reserves. Human capital reserves refer to the combination of production resources utilization and human capital employment. To define growth of work performance goals with a hierarchical approach, it is needed to decompose it into three major functions of the human capital training: 1) individual goals of work performance are achieved with increment of work performance competencies; 2) work performance goals within a team and a production unit are achieved with major functions of the human capital training system (such as a required category of tasks, disengagement of production capacity, and reduction of factory cost due to human capital expenses); 3) on the micro level of an organization, common work performance goals, such as strategic possibilities of the production diversification, intense growth through the product development, and reduction in time of product releases on the market. These work performance goals are achieved through the two major functions of the training system: reduction in deficiency in professions, and production capacity and human capital disengagement.

The model of the human capital training system has been developed in order to maximize the reserves of production efficiency growth through the utilization of a competence and hierarchy approach. The model structures and matches subsystems of corporate, social, personal, and professional competencies of an employee on the individual level and subsystems of the growth of human capital capacity, training management, resource capacity, and training infrastructure on the enterprise level.

REFERENCES

1. Byudzhet.ru. (n.d.) *Trudovye otnosheniya* [Labor relations]. [Online]. Available from: <http://bujet.ru/article/240998.php>. (Accessed: 12th February 2015).
2. Roshchin, S.Yu. & Vasil'ev, K. (2012) *Defitsit navykov v Rossii: vyzovy dlya sistemy obrazovaniya v usloviyakh perekhoda k innovatsionnoy ekonomike* [Skills deficit in Russia: challenges for the education system in the transition to an innovation economy]. [Online]. Available from: <http://www.hse.ru/data/2012/10/11/1246974900/20121009-Vasiliev.pdf>. (Accessed: 10th January 2015).
3. Kolesnikova, O.A. & Ryvkina, R.V. (2009) Kadrovye problemy rossiyskoy promyshlennosti – gde vykhod? [Human Resource problems of Russian industry: where is the solution?]. *Demoskop*. 391–392
4. Kibanov, A.Ya. (ed.) (2010) *Upravlenie personalom organizatsii* [Human Resource management of the organization]. 4th ed. Moscow: INFRA-M.
5. Maslov, E.V. (1999) *Upravlenie personalom predpriyatiya* [Human Resource management of the enterprise]. Moscow: INFRA-M; Novosibirsk: NGAEIU.
6. Blinov, V.I. et al. (2010) *Slovar'-spravochnik sovremennogo rossiyskogo professional'nogo obrazovaniya* [Dictionary of Modern Russian professional education]. Is. 1. Moscow: FIRO.
7. Egorshin, A.P. (2003) *Upravlenie personalom* [Human Resource Management]. 4th ed. N. Novgorod: Nimb.
8. Odegov, Yu.G. & Zhuravlev, P.V. (1997) *Upravlenie personalom* [Human Resource Management]. Moscow: Finstatinform.
9. Petrovskaya, O.A. (2009) Sistema obucheniya personala kak upravlencheskiy resurs organizatsii [The system of personnel training as a management resource of the organization]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2. pp. 188–194.
10. Vasilenkova, N.V. (2010) Sovershenstvovanie sistemy podgotovki vysokokvalifitsirovannykh rabochikh kadrov dlya sudostroitel'noy otrasli Astrakhanskogo regiona [Improving the system of training of highly qualified personnel for the shipbuilding industry of the Astrakhan region]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova*. 4. pp. 95–99.
11. Leybovich, A.N. et al. (2014) *Razrabotka i primeneniye professional'nykh standartov: slovarno-spravochnoe posobie* [The development and application of professional standards: a reference-book]. Moscow: Pero.
12. Nekhoda, E.V. (2007) *Teoreticheskie i metodologicheskie aspekty issledovaniya sotsial'no-trudovykh otnosheniy* [Theoretical and methodological aspects of the study of social and labor relations]. Tomsk: Tomsk State University.
13. Balatskiy, E.V. & Ekimova, N.A. (2013) *Doktrina vysokotekhnologichnykh rabochikh mest v rossiyskoy ekonomike* [The doctrine of high-tech jobs in the Russian economy]. Moscow: Editus.
14. Sokolova, L.G. (2004) *Upravlenie proizvoditel'nost'yu truda na razlichnykh urovnyakh khozyaystvovaniya* [Performance management at different levels of administration]. Abstract of Economics Dr. Diss. Irkutsk.

Received: 27 August 2015