

Дунина Анастасия Юрьевна

студентка

Научный руководитель

Щеглова Алена Евгеньевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация: в современном мире повышение квалификации персонала является одним из ключевых факторов успешного развития организации. Однако несмотря на важность данного процесса, существуют определенные проблемы в его правовом регулировании. В статье рассматриваются основные аспекты этих проблем и предлагаются возможные пути их решения.

Ключевые слова: персонал, закон, обучение персонала, повышение квалификации.

Для эффективной адаптации сотрудников и работодателей к современным требованиям производства и труда необходимо тщательное правовое регулирование в сфере обучения специалистов. В настоящее время, сотрудники должны быть способными быстро освоить новые технологии и средства производства, готовыми к изучению новых товаров и оказанию новых услуг, а также готовыми к занятию новых должностей и общению с иностранными коллегами на профессиональном уровне, при необходимости использования их языка. Это также включает возможность коммуникации с клиентами, заказчиками и покупателями.

Федеральная программа развития образования, принятая в конце XX века предполагала на сколько сильно нужна скорейшая переподготовка и повышение квалификации почти 10 миллионов руководителей и специалистов, показывала

неполноту нормативно-правовой базы в области образования, нехватку обновления государственных стандартов в сфере образования, постоянное не соблюдение законодательства об образовании.

Концепция развития рынка труда на период с 2003 по 2005 годы предусматривала модернизацию образования на всех уровнях [1]. Основной упор делался на создание системы внутренней подготовки сотрудников, ускоренного обучения работников, которых планировалось сократить, а также развития системы непрерывного образования сотрудников. Также предлагалось пересмотреть требования к квалификации сотрудников с целью улучшения их профессиональной гибкости. В рамках государственной кадровой политики особое внимание уделялось развитию системы непрерывного обучения сотрудников и пересмотру квалификационных требований для повышения профессиональной мобильности работников. Главным моментом поддержания конкурентоспособности сотрудников являлась многопрофильная подготовка, основанная на комплексе умений и навыков, необходимых для решения широкого круга задач.

Корпоративное законодательство, служащее правовой основой для осуществления коммерческой деятельности юридическими лицами, обычно устанавливается путем принятия организациями внутренних актов, которые могут предусматривать требование к каждому работнику постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, в отличие от трудового законодательства. Многие корпорации, в том числе акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью, имеют внутренние трудовые правила, которые требуют обучения своих сотрудников, а также ответственность руководства за обеспечение обучения.

Трудовое законодательство по-прежнему придерживается одностороннего подхода к обучению и развитию сотрудников; Работники имеют право только на повышение своей квалификации, а работодатели обязаны организовать обучение, предоставить работникам гарантии и компенсации для совмещения работы и учебы, а также оказать им иную помощь [2]. Однако молчание сохраняется относительно обязанностей, возлагаемых на работника по участию в этом

процессе, принятию совместных решений с работодателем или самостоятельному поддержанию уровня профессионального мастерства. Это делается не только с целью повышения заработной платы, продвижения по карьерной лестнице или достижения других поощрений, но и для того, чтобы не отставать от требований научно-технического прогресса, новых форм организации труда и управления рабочими процессами.

Для эффективного урегулирования связанных с трудовыми отношениями, таких как подготовка и повышение квалификации сотрудников, рекомендуется использовать договор о повышении квалификации (либо договор о профессиональном развитии или соглашение об обучении). Эта юридическая форма прекрасно отражает свою цель уже в названии и заключается между работодателем и работником. Вместо этого, специфические положения, предназначенные для регулирования взаимных обязательств в непрерывном профессиональном образовании, могут быть включены непосредственно в текст трудового договора.

Правовое значение предлагаемого положения о повышении квалификации заключается в четком и более явном включении в трудовой договор обязательств сторон в области непрерывного профессионального развития работника. Такой подход является более удачным решением по сравнению существующим подходом, который сводится исключительно к обязанности работника пройти обучение и отработать у работодателя определенный срок в соответствии со статьей 199 Трудового кодекса Российской Федерации [2].

Сохранение и укрепление принципов, лежащих в основе повышения квалификации, невозможно без обеспечения юридической ответственности работника за своё собственное обучение. Организации и компании, деятельность которых охватывает различные секторы экономики, должны включить соответствующие положения в уставы или трудовые контракты. Эти документы должны чётко определить компоненты обучения, включая формы повышения квалификации, место и время обучения, методы и условия оплаты, а также ожидаемые результаты. Обеспечение ответственности работника за его собственное обучение

является неотъемлемой частью его участия в рабочем процессе и способствует его становлению в качестве ответственного и продуктивного члена команды.

С учетом растущей конкуренции среди сотрудников, стремления к постоянному обучению и необходимости повысить требовательность к сохранению профессионализма на рабочем месте, возникает вопрос о возможности сотрудника отказаться от повышения квалификации или пренебречь этим процессом как основанием для расторжения трудового договора со стороны работодателя. Это может быть рассмотрено как нарушение обязательств, установленных дополнительным соглашением.

Расторжение трудового договора по причине недостаточной квалификации сотрудника является крайне сложной процедурой. Работодатель должен предоставить неопровержимые доказательства того, что сотрудник не воспользовался возможностью повышения своей квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, и в результате этого перестал соответствовать своим должностным обязанностям и профессиональным навыкам (согласно пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ) [2]. Однако, не всегда удастся доказать отсутствие обязанности сотрудника повышать свою квалификацию, из-за существующего закона. Сотрудник, который из-за собственного упущения отстает от требований производства по своим профессиональным навыкам, защищен законом в интересах сохранения трудовых отношений.

Введение нового основания для увольнения будет способствовать упрощению процедуры прекращения трудового договора в случае недостаточной квалификации работника, усилению значимости двустороннего соглашения сторон при регулировании трудовых отношений и расширению области применения трудового контракта для включения более разнообразных видов трудовых отношений, включая материальные обязательства. Это также может стимулировать внедрение актуального для современного менеджмента принципа самостоятельного контроля над дисциплиной.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции действий на рынке труда на 2003 – 2005 годы» от 06.05.2003 №568-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/1592529/> (дата обращения: 12.11.2023).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.11.2023).