

УДК 331.1

Суворов Дмитрий Александрович

бакалавр
Московский государственный психолого-педагогический университет
Москва, Россия
dima.suworov2001@ya.ru

Dmitry A. Suvorov

Bachelor
Moscow State Psychological
and Pedagogical University
Moscow, Russia

**ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА
ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ
КАДРАМИ**

**FACTORS AFFECTING THE AVAILABILITY
OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL
IN THE ORGANIZATION**

Аннотация

Статья посвящена факторам, которые влияют на обеспеченность организации высококвалифицированными кадрами. Раскрывается определение высококвалифицированных кадров, говорится о законодательном регулировании таких специалистах, описываются их возможности и отличие от обычных работников. Анализируются факторы, влияющие на наличие таких кадров в организации, а именно вознаграждение за труд, которое напрямую влияет на наполненность организации кадрами с высокой квалификацией, социальные гарантии как отличительная черта государственных служащих и возможность полноценно себя реализовывать и дальше повышать свою квалификацию.

Ключевые слова:

Высококвалифицированный кадр, специалист, государственная служба

Abstract

The article deals with the factors that affect the provision of the organization with highly qualified personnel, discloses them in detail. The article reveals the definition of highly qualified personnel, talks about the legislative regulation of such specialists, describes their capabilities and difference from ordinary employees. The article also analyzes the factors influencing the availability of such personnel in the organization, namely labor remuneration, which directly affects the availability of highly qualified personnel in the organization, social guarantees as a distinguishing feature of civil servants and the ability to fully realize themselves and further improve their skills.

Keywords:

Highly qualified personnel, specialist, public service

Актуальность данной темы заключается в том, что в современном мире очень ценятся кадры с высокой квалификацией, так в рабочие процессы постоянно внедряются все более и более сложные процессы, и методики работы, усложняется техническая сторона, становится в разы больше информации, которую надо обрабатывать, а на рынке труда в нашей стране постоянно происходят перемены. В таких условиях именно высококвалифицированные специалисты могут показывать наибольшую эффективность работы в независимости от внешних обстоятельств.

В первую очередь для разбора факторов, которые влияют на наличие высококвалифицированных кадров в организации, и делают ее привлекательной для таких работников, необходимо глубже разобраться, кто же такие высококвалифицированные кадры. Высококвалифицированные кадры – это те, кто имеет большой опыт работы в определенной области и может выполнять свои

обязанности на высоком уровне, а также имеет высшее профильное образование [1]. Можно сказать, что такие кадры являются профессионалами своего дела. В основном это люди с узкими интересами, однако нередко встречаются и кадры, которые умело совмещают в своей деятельности несколько направлений, в каждом из которых показывают высокий результат. Высококвалифицированные люди обычно не допускают ошибок в своей работе и требуют того же от окружающих, поэтому таким людям важно находиться в подходящем коллективе, который поможет полностью раскрыть потенциал таких специалистов. Восприятие высококвалифицированных людей совсем другое. Такой человек с таким званием не боится брать на себя ответственность, если что-то идет не так в его работе, он не боится идти на риск, ведь четко знает где можно рисковать, а где нет. Зачастую такие кадры за счет своих знаний могут в одиночку работать эффективнее, чем несколько обычных сотрудников. Это люди, которые могут подкрепить свои теоретические знания большим опытом, а также различными документами, такие как дипломы, сертификаты, почетные докторские степени, патенты и изобретения, признаются в качестве подтверждения звания высококвалифицированного специалиста [2].

Следует отметить, что в Российской Федерации до сих пор нет четкого определения термина «высококвалифицированный работник» или четких критериев отнесения человека к категории квалифицированных работников. Единственное конкретное определение таких работников содержится в Федеральном законе от 25.07.2002 N 115-ФЗ [3], где говорится что высококвалифицированный специалист — это иностранный работник, и данный закон описывает требования к регулированию их деятельности.

Факторы, которые влияют на обеспеченность кадрами в организации напрямую вытекают из системы управления персоналом, ведь именно от того как отбирают персонал, как его обучают и мотивируют работать, зависит наличие этого самого персонала в организации. Ни один сотрудник с высокой квалификацией не будет работать в организации, в которой мало платят, плохие условия работы, отсутствие социальных льгот и карьерного роста. Из этого можно сделать вывод, что факторы, влияющие на обеспеченность организации государственной службы высококвалифицированными кадрами, по большей части зависят от самой организации, а не от внешних условий на рынке труда. Такие условия, при которых организациям приходится соблюдать определенные условия для привлечения

высококвалифицированных специалистов, появились из-за особенностей рынка труда, на котором такие кадры являются дефицитным ресурсом, следовательно, могут выбирать, в какую организацию им пойти, в отличие от неквалифицированного персонала, для которого наоборот дефицит рабочих мест, и им приходится соглашаться на условия работодателя.

Начать анализ этих самых факторов хотелось бы с основного на мой взгляд: вознаграждение за труд. Именно заработная плата зачастую является решающим показателем для человека с высокой квалификацией, ведь такой кадр очень ценен в современном мире, и может с легкостью выбирать, в какую организацию он пойдет работать. При таких условиях, если доход в организации будет меньше, чем у конкурентов, кандидат с очень маленькой вероятностью выберет такую работу, за исключением людей с личными предпочтениями, которые хотят работать именно в конкретной организации, но таких работников ничтожно малое количество относительно всех остальных. Говорить о конкретных цифрах дохода без уточнения организации не представляется возможным, однако существуют некоторые рамки, которые можно назвать достаточно высоким заработком, и которые разнятся в зависимости от региона. В качестве примера высококвалифицированного специалиста при анализе доходов будет взят сотрудник с высшим образованием и стажем работы по специальности около 5 лет. В пределах Москвы минимальная заработная плата, необходимая для удержания сотрудника в организации составляет от ста двадцати до ста пятидесяти тысяч рублей, если речь идет про коммерческие организации, и от ста до ста двадцати тысяч для предприятий государственного сектора ввиду большего количества льгот. Данные минимальные доходы уже больше чем средняя зарплата по Москве, а ведь это только те деньги, которые позволят удержать высококвалифицированного специалиста, средняя же их зарплата будет еще больше.

Отдельно стоит выделить закон, о котором говорилось ранее, ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ [3], который регулирует не только деятельность высококвалифицированных иностранных граждан, но и их минимальный доход. В законе сказано, что минимальный размер оплаты труда таких специалистов не должен составлять менее восьмидесяти трех тысяч пятисот рублей, или одного миллиона рублей в год. Учитывая, что это минимальные требования, ниже которых нельзя опускаться на законодательном уровне, можно с уверенностью сказать, что заработная плата таких специалистов на самом деле куда больше. Таким образом можно понять,

что для работников высокого уровня необходим соответствующий доход, и если организация не сможет предложить достойную заработную плату, сотрудник просто перейдет в другую компанию, ведь высококвалифицированные работники в современном мире являются дефицитом на рынке труда, поэтому им не составит труда найти компанию, которая предложит разумную заработную плату за их деятельность. Подводя итог по такому фактору как вознаграждение за труд, и его вкладу в обеспеченность организации высококвалифицированными кадрами, можно сказать что один из ключевых факторов, ради которого высококвалифицированные специалисты идут работать в эту организацию, ведь люди которые долго время учились, зарабатывали свою квалификацию в первую очередь хотят получать достойное вознаграждение за свой труд, чтобы все их усилия, потраченные на достижение своего профессионализма ценились и оплачивались с полна.

Еще одним фактором, связанным с вознаграждением за труд, который влияет на обеспеченность государственной инспекции кадрами, является возможность карьерного роста и управления своей карьерой. Карьерный рост является одним из важнейших показателей, влияющих на выбор высококвалифицированным сотрудником той или иной должности и организации. Ведь рост подразумевает, что даже если в текущий момент условия работы немного ниже чем у конкурентов, то через некоторое время могут стать сильно лучше, с более высоким окладом. Такие специалисты предпочтут должность с большим ростом в перспективе даже на уровне своего мировоззрения: если специалист имеет высокую квалификацию, то как правило имеет высшее образование, что значит он готов тратить свое время и силы сейчас, чтобы получить более высокий результат в дальнейшем. Также, повышение по службе будет напрямую влиять на доход сотрудника, и как это было сказано выше, вознаграждение за труд считается одним из важнейших факторов, который привлекает высококвалифицированных специалистов.

Обособленным фактором, влияющий на наполненность организации высококвалифицированными специалистами можно выделить социальные государственные гарантии для государственных служащих. Эти гарантии сильно выделяют государственную службу на фоне любой другой работы, особенно коммерческой, и при прочих равных условиях, работник с большей вероятностью выберет именно государственную службу, из-за большого количества социальных

гарантий. Все эти гарантии установлены на законодательном уровне, Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последней редакции от 28.04.2023) [4].

Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, гражданским служащим гарантируются [5]:

1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет, в соответствии с настоящим Федеральным законом и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации;

6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения обследования в медицинской организации, оказывающей специализированную медицинскую помощь, в соответствии с федеральным законом;

7) выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральному закону от 30.12.2012 N 283-ФЗ (последней редакции от 28.06.2021).

Все эти дополнительные социальные права, льготы и возможности, относятся к государственной гражданской службе, делая ее при прочих равных намного более привлекательной для высококвалифицированных специалистов, нежели коммерческие организации. В частных компаниях у сотрудников тоже присутствуют определенные льготы и социальные гарантии, согласно трудовому кодексу Российской Федерации, однако их количество меньше чем на государственной службе, да и зачастую они не соблюдаются в полной мере, так как работодателю это не выгодно.

Также, специалистов с высокой квалификацией привлекает возможность ее дальнейшего повышения, обучения за счет средств организации и наработку опыта и стажа работы. Все это позволит таким специалистам стать еще более квалифицированным работником в будущем, что откроет возможность поступления на более престижные должности, если работник этого захочет [6]. На любую должность в государственной инспекции по недвижимости может претендовать работник только с наличием высшего образования, что уже позволяет классифицировать их как высококвалифицированных специалистов. Таким людям очень важна возможность дополнительного обучения, дальнейшего повышения квалификации и, как было сказано ранее в исследовании, карьерного роста.

Таким образом, можно сказать что обеспеченность организации высококвалифицированными специалистами зависит от многих факторов, которые в свою очередь зависят от организации и ее руководства. При наличии достойной оплаты труда, возможности карьерного роста, дополнительного обучения и большого количества социальных гарантий в организации не будет недостатка в высококвалифицированных кадрах.

Список использованных источников

1. Статья Высококвалифицированный специалист: особенности, характеристики и требования / Интернет ресурс <https://businessman.ru/vyisokokvalifitsirovannyiy-spetsialist-osobennosti-harakteristiki-i-trebovaniya.html> (Дата обращения 10.06.2023)
2. Статья Высококвалифицированные специалисты – кто к ним относится / Интернет ресурс <https://onlineserviceip.ru/kadry/priem-na-rabotu/vysokokvalificirovannyi-specialist-osobennosti.html> (Дата обращения 10.06.2023)

3. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 N 115-ФЗ (последняя редакция от 29.12.2022)

4. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последней редакции от 28.04.2023)

5. Федеральный закон от 30.12.2012 N 283-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (Последней редакции от 28.06.2021)

6. Николаева А.А. Актуальные вопросы кадрового и образовательного менеджмента // В сборнике: Актуальные вопросы кадрового и образовательного менеджмента. сборник научных статей. 2015. С. 30-38.