

Демененко Е.И., Шавырина И.В.

*Белгородский государственный технологический
университет имени В.Г. Шухова, г. Белгород*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Современный бизнес развивается, конкуренция растет, и, как следствие, организациям необходимо прилагать все больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными. Данный факт начали понимать не только зарубежные компании, но и современные отечественные организации, которые все больше внимания уделяют созданию профессиональной системы управления персоналом.

Система профессионального обучения персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам, тогда как они имеют свойство терять свою действенность в условиях современной меняющейся экономики. Компании осознают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Но при этом необходимо помнить тот факт, что обучение, подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить системный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности.

Инвестирование в профессиональное обучение кадров приносит организации большую прибыль, чем инвестирование в усовершенствование производственных мощностей, т. е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективности использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении организации¹. Кроме того, эффективная, систематическая деятельность по профессиональному обучению персонала помимо непосредственного роста прибыли имеет ряд таких, не менее важных, положительных последствий для организации как раскрытие потенциала работников; сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива; рост мотивации; укрепление преданности сотрудников организации; привлечение новых сотрудников; формирование желательных образцов поведения и

¹Демененко И. А., Папанова О. А. Рейнжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2016. № 6. С. 235-237.

соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Современный бизнес требует от любого руководителя внимания к кадровым ресурсам. В условиях постоянно растущей конкуренции каждая организация стремится к тому, чтобы заполучить в штат высокообразованных сотрудников, обладающих стратегическим мышлением и серьезной эрудицией, причем не только в профессиональной сфере. Безусловно, работодатель старается выявить лучших специалистов еще на этапе подбора персонала. Тем не менее, многие организации постепенно приходят к пониманию важности такого процесса как развитие и обучение своих постоянных сотрудников².

Часто инвестирование в профессиональное обучение персонала оказывается более выгодным, чем увеличение производственных мощностей, т.к. способно принести не меньшую прибыль. Если сотрудники обладают соответствующими знаниями, умениями, достаточно хорошо мотивированы, работодатель получает неоспоримое преимущество, о котором свидетельствуют все экономические показатели.

Как показывает практика, большинство руководителей начинает заниматься профессиональным развитием персонала только тогда, когда необходимость обучения становится очевидной: изменение производственных технологий, модернизация, внедрение новых систем качества или реализация новой стратегии организации. В таких случаях сотрудникам придется в довольно сжатые сроки приобрести новые технические компетенции.

Оптимальный способ профессионального развития персонала, напротив, характеризуется непрерывностью и комплексным подходом. Гибкая, конкретная система обучения, соответствующая стратегическим задачам организации, всегда будет более эффективной, чем разовые мероприятия³.

Экономический рост организации является результатом трудовой деятельности и в то же время создает основы для расширения возможностей занятости или в виде создания дополнительных рабочих мест, или в виде появления принципиально новых видов работ. Поэтому эффективная и продуктивная занятость с достойными

²Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323.

³Мишутина Д. В. Технологии профессионального развития персонала организации в современном обществе // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2018. № 9. С. 113-116.

условиями и оплатой труда может служить не только источником дохода, но и одной из важнейших форм реализации творческих возможностей работников, средством их социализации, самовыражения, сферой признания и коммуникации, то есть развития в широком смысле.

Зарубежный исследователь Н. Том под системой обучения и развития персонала подразумевает «целенаправленный комплекс информационных, образовательных и привязанных к конкретным рабочим местам элементов, который способствуют повышению квалификации работников данного предприятия в соответствии с задачами развития самого предприятия и потенциала и склонностей сотрудников». Его коллеги Р. Марра и Г. Шмидт рассматривают развитие персонала как «обучение и повышение квалификации персонала»⁴.

В свою очередь, Виханский О.С., Наумов А.И. под развитием персонала понимают совокупность мероприятий, которые ориентированы на повышение квалификации и улучшение психологических характеристик сотрудников. Данные мероприятия охватывают, в первую очередь:

- переквалификацию, задача которой состоит в обеспечении условий, позволяющих сотрудникам овладеть новой для них специальностью;
- делегирование полномочий между работниками;
- ротацию кадров;
- обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает сотрудникам необходимые знания, навыки и умения;
- повышение квалификации, задача которого состоит в совершенствовании профессиональных познаний и навыков;
- планирование продвижения по службе значимых для организации фигур⁵.

Ученый Пацук О.В. отмечает, что профессиональное обучение и развитие кадров представляет собой процесс подготовки работника к выполнению новых производственных функций, занятию определенных должностей, заключению новых задач. При этом целями становления персонала являются:

- повышение трудового потенциала сотрудников для выявления

⁴ Демененко И.А., Шавырина И.В. Формирование стратегии партнёрства вузов и бизнес-сообществ: региональный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 22-28.

⁵ Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе кри // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

собственных задач и трудностей в области функционирования и развития предприятия;

- повышение производительности труда;
- снижение текучести кадров;
- подготовка руководящих кадров;
- воспитание молодых способных сотрудников;
- достижение большей независимости от рынка труда;
- адаптация к новым технологиям, появляющимся в связи научно-техническим прогрессом;
- рост удовлетворенности трудом самих работников⁶.

Более широко интерпретируют данный термин отечественные исследователи, в частности А.Я. Кибанов: «развитие персонала – это совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации». Данные меры включают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом⁷.

По мнению многих исследователей, необходимость обучения и развития персонала в современной ситуации обуславливается разными причинами, среди которых:

- нарастающая конкуренция на всевозможных рынках в условиях глобализации экономики;
- бурное развитие новых информационных технологий;
- системное, всеохватывающее решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на базе единственной программы работы предприятия;
- необходимость разработки стратегии дальнейшего развития и организационной культуры организации;
- участие всех линейных руководителей в реализации разработанной кадровой политики и заключения стратегических задач фирмы;
- наличие широкой специализированной сети консультационных компаний по разным направлениям развития человеческих ресурсов.

⁶ Денисова А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить // Служба кадров и персонал. 2005. №8. С. 39-43.

⁷ Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала // Молодой ученый. 2015. №18. С. 286-289.

В современной отечественной практике менеджмента сформированы два основных подхода к развитию работников в организациях. Первый подход ориентирован на использование уже имеющихся у сотрудников компетенций, талантов и навыков с целью достижения результата в ближайшее время, а также наем квалифицированных специалистов со стороны, при этом расходы на профессиональное обучение рассматриваются как издержки, которые следует сокращать.

Второй подход предполагает развитие интеллектуального капитала как стратегического ресурса организации, обеспечивающего конкурентные преимущества компании, но требующего долгосрочных инвестиций. Данный подход может быть, безусловно, охарактеризован как более прогрессивный, поскольку для эффективного экономического развития сегодня весомую роль играет не наличие традиционных ресурсов, а человеческий интеллект, знания и способности, которые должны «трансформироваться» в новые идеи, инновации, в повышение производительности и качества труда, и в конечном результате вести к увеличению прибыли и росту конкурентоспособности организации.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, капиталовложения в профессиональное обучение и развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие показывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые знания и умения, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Таким образом, система профессионального обучения персонала в условиях социального-экономического развития организаций, а также выражающейся турбулентности на рынке является действенным механизмом формирования высокого потенциала персонала и его компетентности, и как следствие повышения производительности и прибыли организации в целом.

Литература:

1. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова .2016. № 6. С. 235-237.

2. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323.

3 Мишутина Д.В. Технологии профессионального развития персонала организации в современном обществе // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2018. № 9. С. 113-116.

4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Формирование стратегии партнёрства вузов и бизнес-сообществ: региональный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 22-28.

5. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе kpi // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

6. Денисова А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить // Служба кадров и персонал. 2005. №8. С. 39-43.

7. Серкина Н.А. Совершенствование управления развитием персонала // Молодой ученый. 2015. №18. С. 286-2

Демура Н.А., Колесникова А.В.

Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова, г. Белгород

АКТИВИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

Модернизация экономики и темпы развития страны и каждой отрасли предусматривают технологические, научно-технические, инновационные и структурные изменения. Данные изменения, в свою очередь, зависят от формирования, совершенствования и становления человеческого капитала, являющегося важнейшим компонентом ресурсных возможностей.

В настоящее время человек в экономике уже не рассматривается, как только инструмент для достижения целей, а также он представляет собой творческий потенциал. Для того, чтобы управлять возрастающим объемом работ и задач, необходимо находить новые, современные способы развития и использования человеческого капитала.

Основной целью социально-экономического развития национальной экономики является повышение качества и уровня благосостояния населения на основе реализации инновационного потенциала экономики. Сегодня определены основные направления