УДК/UDC 331.1

Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации

Саенко Ирина Ивановна
кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и маркетинга
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: saenkoirina@yandex.ru

Свиридов Олег Олегович
студент экономического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: svirid1105@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается развитие персонала как одного из эффективных элементов управления человеческими ресурсами организации и фактора повышения конкурентоспособности на рынке. Определены основные цели и задачи развития персонала, выгоды для компании от реализации программ развития. Охарактеризованы основные требования к персоналу в современной организации, определены профессиональные и личностные особенности, необходимые для успешного карьерного роста. Определены основные направления по развитию профессиональных рабочих качеств персонала, рассмотрены механизмы продвижения по карьерной лестнице в современной компании. Определены преимущества внутреннего продвижения персонала как способа сокращения издержек на адаптацию сотрудников. Дано определение качеству человеческих ресурсов как фактору эффективного функционирования организации.

Ключевые слова: развитие персонала, конкуренция, управление человеческими ресурсами, кадровая политика.

Personnel development as a factor of increasing the competitiveness of the organization

Sayenko Irina Ivanovna
Candidate of Economics, assistant professor of the Department of Management and Marketing
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: saenkoirina@yandex.ru
SPIN-код: 9825-6568

Sviridov Oleg Olegovich
student of the Faculty of Economics
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: svirid1105@mail.ru

Abstract

The article considers personnel development as one of the effective elements of human resources management of the organization and a factor of increasing competitiveness in the market. The main goals and objectives of personnel development, benefits for the organization from the implementation of personnel development programs are defined. The basic requirements to the personnel in the modern organization are characterized, professional and personal features necessary for successful career growth are defined. The main directions on development of professional working qualities of the personnel are defined. Mechanisms of promotion of personnel on a career ladder in the modern company are considered. The advantages of internal staff promotion as a way to reduce the costs of personnel adaptation are determined. The definition of the quality of human resources as a factor of effective functioning of the organization is given.

Key words: personnel development, competition, human resources management, personnel policypersonnel development, competition, human resources management, personnel policy.

Развитие персонала -это процесс превращения умений, знаний, навыков сотрудников в качественно иное, более совершенное состояние. При этом процесс развития может варьироваться по длительности, но

он обязательно должен принести что-то новое. С одной стороны, развитие персонала -это подсистемавсей системы управления человеческими ресурсами, с другой -часть подсистемы мотивации сотрудников организации, которая также активно влияет на устойчивость и конкурентоспособность компании. Методика обучения и повышения квалификации персонала во многом определяется формами, видами, научными принципами, подходами и методами, используемыми при подготовке, переподготовке и повышении квалификации сотрудников. Цели и задачи развития персонала должны быть направлены на достижение главной цели компании -получения прибыли, но не менее важно и укрепление«кадрового потенциала» организации и создание необходимого «кадрового ресурса» [1].

Развитие персонала -это комплексная система, направленная на повышение качества сотрудников и объединяющая несколько различных подсистем:

- подготовка персонала в процессе адаптации;
- обучение в качестве профессионального развития в рамках конкретной должности;
- подготовка кадрового резерва;
- ротация персонала (прикомандирование), назначение на определенные должности;
- личный коучинг;
- делегирование полномочий [2].

Развитие персонала стимулирует развитие работников не только с профессиональной, но и с творческой точки зрения. Развитие включает обучение, которое выходит за рамки рутинных операций сотрудника, оно ставит долгосрочные цели и задачи. Процесс обучения и развития персонала должен идти в ногу с трансформацией и ростом организации. К числу важных факторов, свидетельствующих о важности непрерывного образования, относятся:

1. Внедрение новых технологий, оборудования, производство товаров, отвечающих современным требованиям, рост возможно-

стей связи создают все условия для изменения или ликвидации тех или иных видов работ в целом. Поэтому требуемая квалификация не может быть гарантирована базовой профессиональной подготовкой.

2. Глобализация превращает современный мир в открытый рынок с огромным уровнем конкуренции между странами, отдельными предприятиями и работниками. Страны с современной системой инженерного и управленческого образования становятся лидерами в этой конкурентной борьбе.
3. Постоянные изменения во всех сферах жизни - главный элемент современного общества. Непрерывные и быстрые технологические изменения требуют непрерывного обучения персонала.
4. Для организаций выгоднее повысить эффективность работы сотрудников в долгосрочной перспективе за счет непрерывного обучения, чем нанимать новых, менее опытных работников [3].

Обучение персонала направлено на то, чтобы подготовить его к наиболее оптимальному решению широкого круга задач и обеспечить более высокий уровень эффективности. В то же время это позволяет не только повысить уровень профессионализма и расширить компетенции сотрудников, но и развить необходимые личностные навыки и создать систему ценностей и установок, которые соответствуют современным реалиям и поддерживают рыночную стратегию компании.

Сегодня любая организация, которая стремиться развиваться, остро нуждается в высококвалифицированных кадрах. При этом любая компания испытывает трудности с подбором кандидатов, особенно на руководящие должности, что связанно не в последнюю очередь с необходимостью ввести кандидата в специфику деятельности организации и сопутствующего обучения. С учетом нарастания конкуренции на рынке компании осознают необходимость подготовки внутреннего резерва для назначения на новые должности. С этой точки зрения продвижение персонала внутри организации -это не только способ мотивации работников, но и сокращение издержек на адаптацию кадров, пришедших извне.

Несмотря на то, что в зависимости от компании критерии отбора могут незначительно разниться, в целом можно выделить схему продвижения по карьерной лестнице, отраженную на рисунке 1 [4].

Схема продвижения персонала



Рисунок 1

Очевидно, что формирование внутреннего резерва - основа для продвижения персонала по карьерной лестнице, а также необходимый компонент для функционирования конкурентоспособной организации. Чтобы отвечать вызовам, встающим перед организацией, необходимы кадры, способные принимать решения, быстро обучаться и иметь возможность оперативно возложить на себя новые обязанности. С этой точки зрения развитие персонала является стратегическим компонентом функционирования любой компании, стремящейся укрепить свои позиции на рынке.

Таким образом, постоянное стремление к долгосрочным и краткосрочным целям организации, необходимость повышения ее конкурентоспособности и осуществление различных организационных преобразований требуют тщательно спланированной и хорошо организованной подготовки ее персонала. В результате обучение и повышение квалификации персонала постепенно становится не только приоритетом кадровой поли-

тики, но и важнейшим элементом инвестиций в работников. Эта система способствует повышению конкуренции компании на рынке и является ключевым элементом управления людскими ресурсами.

Список литературы

1. Моисеенко Н. В. Обучение персонала в системе профессионального развития персонала // Профессиональная ориентация. 2018. №2. С. 15.

2. Калугин А. А. Развитие персонала // Наука, техника и образование. 2019. №5 (58). С. 78–81.

3. Синчило А. А. Развитие персонала как инструмент повышения конкурентоспособности организации // Economics. 2017. №11 (32). С.46–50.

4. Темнова И. О. Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. 2018. №11 (47). С. 27–32.

References

1. Moiseenko N. V. Personnel training in the system of professional development of personnel // Vocational guidance. 2018. No2. S. 15.

2. Kalugin A. A. Personnel development // Science, technology and education. 2019.No5 (58). S. 78–81.

3. Synchilo A. A. Personnel development as a tool to improve the organization's competitiveness // Economics. 2017. No. 11 (32). S.46-50.

4. Temnova I. O. The development of workers in the personnel management system of the organization // Bulletin of science and education. 2018. No. 11 (47). S. 27–32.