

## **DEVELOPMENT OF PERSONNEL AS AN INSTRUMENT TO INCREASE COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION**

**Sinchilo A.A. (Russian Federation) Email: Sinchilo232@scientifictext.ru**

*Sinchilo Alina Anatolievna – Student,  
DEPARTMENT OF CORPORATE GOVERNANCE, FACULTY OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION,-  
VOLGOGRAD INSTITUTE OF MANAGEMENT,  
BRANCH OF THE RUSSIAN ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE  
PRESIDENT OF THE RUSSIAN FEDERATION, VOLGOGRAD*

**Abstract:** *the article deals with the concept and essence of staff development, the question of the interrelation between the organization's strategic goals and key performance indicators of employees, reveals the evolution of staff development programs in the cycle of economic conjuncture, justifies the priorities of development programs in the personnel management system. Analysis of the research data allows us to conclude that in any industry or field of activity, one of the main factors of commercial success and increasing the competitiveness of the organization is the effective development of personnel.*

**Keywords:** *personnel development, enterprise strategy, innovative development of the organization, management, organizational climate, career.*

## **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Синчило А.А. (Российская Федерация)**

*Синчило Алина Анатольевна – студент,  
кафедра корпоративного управления, факультет государственного и муниципального управления,  
Волгоградский институт управления  
Филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской  
Федерации, г. Волгоград*

**Аннотация:** *в статье рассматриваются понятие и сущность развития персонала, вопрос взаимосвязи стратегических целей организации и ключевых показателей эффективности работы сотрудников, раскрывается эволюция программ развития персонала в цикле экономической конъюнктуры, обосновываются приоритеты программ развития в системе управления персоналом. Анализ данных исследований позволяет сделать вывод о том, что в любой отрасли или сфере деятельности одним из главных факторов коммерческого успеха и повышения конкурентоспособности организации является эффективное развитие персонала.*

**Ключевые слова:** *развитие персонала, стратегия предприятия, инновационное развитие организации, управление, организационный климат, карьера.*

В современных рыночных условиях важнейшими инструментами, обеспечивающими стабильность организации и рост ее конкурентоспособности, являются повышение профессиональной подготовки и компетентности работников в соответствии с текущими и перспективными требованиями ее внешней и внутренней среды. Готовность и способность сотрудников организации учиться лучше, быстрее конкурентов – надежный показатель эффективности функционирования организации.

Развитие персонала – это одна из ключевых функций управления, так как именно благодаря людям обеспечивается эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации. Именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность. Поэтому современная тенденция управления человеческими ресурсами базируется на рассмотрении сотрудников как капитала, от которого в наибольшей степени зависит развитие организации.

В настоящее время проблема создания эффективной системы развития персонала в коммерческих организациях, несмотря на всю ее актуальность и значимость, не только далека от окончательного решения, но и остается пока еще достаточно осмысленной как в научном отношении, так и в плане практической реализации.

Развитие персонала – процесс преобразования квалификации, знаний, умений, навыков сотрудников в качественно другое, более совершенное состояние. При этом процесс развития может быть различным по длительности, но обязательно должен приносить что-то новое.

Развитие персонала стимулирует развитие работника не только с профессиональной точки зрения, но и с творческой. Развитие имеет в виду обучение, выходящее за рамки сегодняшней работы, оно ставит

более долгосрочные цели. Развитие готовит к тому, чтобы не отставать от трансформаций и роста организации.

С одной стороны, развитие персонала является подсистемой (направлением) всей системы управления персоналом, с другой стороны, - частью подсистемы мотивации труда работников организации, которая также активно влияет на стабильность организации. Методологию обучения и развития персонала во многом определяют формы, виды, научные принципы, подходы и методы, применяемые для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадровых работников организации. Цели и задачи развития персонала должны быть направлены на достижение главной цели организации – получение прибыли, но не менее важной задачей является укрепление «кадров» организации, как необходимого ей «человеческого ресурса».

Российской экономике предстоит преодолеть существующее отставание от передовых, в экономическом отношении, стран по уровню производительности труда и обеспечить конкурентоспособность на мировом рынке. Это возможно только при переходе на инновационный путь развития, требующий серьезных преобразований в технологиях производства товаров и услуг. Как показывает мировой опыт, радикальное решение проблем социально-экономического развития невозможно без инноваций в экономической сфере. Один из традиционных и испытанных способов повысить эффективность экономики это – модернизация производства. Однако эти задачи невозможно решить, не используя принятый на Западе способ увеличения производительности труда – повышение качества управления персоналом, уровня его мотивированности и вовлеченности в производственный процесс.

В значительной степени успех решения этих сложнейших технологических, экономических, социальных общенациональных проблем зависит от качества подготовки, развития и использования персонала. Обеспечение эффективной работы организации в большей степени зависит от кадров, специалистов, которые способны создать и продвигать инновации. Решение данной проблемы вызывает необходимость осуществления комплексного подхода, создания многоуровневой структуры, охватывающей систему образования, организацию использования и развития человеческого потенциала на уровне организаций [6, с. 142].

С целью сохранения кадров многие организации мотивируют, развивают своих сотрудников различными способами. Данные способы называют инструментами развития персонала [2, с. 52].

Рассматривая развитие персонала как осуществление мероприятий, которые способствуют абсолютному выявлению личностного потенциала сотрудников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации за счет приобретения новых качеств, следует отметить, что однозначного видения методического обеспечения этого процесса сегодня не существует.

Методы развития — это «основные средства», способы познания объекта и предмета изучения для обучения и развития персонала. Методы профессионального развития можно разделить на две группы: традиционные (классические) и специфические. К традиционным методам относятся способы развития, которые применяются на всех уровнях в системе образования, а к специфическим следует отнести методы развития, применение которых зависит во многом от сложности и специфики получаемой профессии или специальности [3].

Методы и инструменты, используемые в управлении персоналом для развития персонала, как правило, не отделяются большинством исследователей от методов обучения. Это приводит к значительным трудностям при выборе целесообразных средств воздействия, неопределенности в оценке полученных результатов и снижению эффективности процессов развития.

Развитие персонала как в организации, так и за ее пределами, является ключевым моментом формирования профессиональных и личностных навыков и умений, позволяющих работнику быть конкурентоспособным на рынке труда и действительно требует новейшего, в какой-то степени инновационного подхода: организация обучения, мотивация саморазвития, формирование внутрифирменных коммуникаций, обеспечивающих эффективное взаимодействие в процессе создания и внедрения инновационных идей и процессов. Для этого в организациях должны быть созданы определенные условия [7, с. 314]:

- инновационная культура, как ориентация личности и коллектива на нововведения, преобразования, закрепленная в мотивах, образах и формах поведения;
- отношения внутри организации, способствующие творческому отношению к работе, открытому обмену идеями, информацией, знаниями, умениями, навыками;
- система мотивации и стимулирования инновационного поведения;
- формирование позитивных межличностных отношений, способствующих коллективному инновационному процессу, развитию механизма саморегулирования;
- понимание и заинтересованность руководства на всех внутрикорпоративных уровнях в необходимости инновационного развития;

– деятельность по стратегическому и текущему планированию, подбору и развитию персонала, в увязке с задачами инновационных преобразований с целью повышения эффективности организаций.

Так как именно человеческий потенциал выступает в качестве решающей роли в процессе инновационного преобразования экономики и, необходима, на наш взгляд разработка новой концепции развития человеческих ресурсов непосредственно в организациях.

Одна из ошибок руководителей – нежелание вкладывать ресурсы в профессиональное развитие сотрудников. Среди причин, по которым руководители предпочитают экономить на персонале – риск увольнения работника из организации, то есть вложение не только средств в кадры для конкурентов, но сил, эмоций и внимания, окупающихся «неблагодарностью». Отсутствие четкой связи между обучением и карьерой – проблема крайне острая, ведь человеческие ресурсы становятся ключевыми факторами успеха организации в условиях конкуренции.

Успех развития организаций, может быть достигнут только в том случае, если участники этого процесса будут объединены общей философией, корпоративной культурой, общим пониманием целей, ожиданий результатов и вознаграждения. Большую роль отношения взаимопонимания и доверия между руководством и персоналом, точное восприятие работником и работодателем, того, в чем заключаются взаимные обязательства по отношению друг к другу. Четкое понимание этих условий оказать содействие в развитии деятельности организации.

Развитие персонала несет роль одной из важных подсистем системы управления персоналом, которая опирается на научные принципы, подходы и методы, то есть основные составляющие методологии профессионального образования. Следовательно, совершенствование всех видов профессионального развития зависит от применения различных научных подходов для развития персонала, использования не только классических, но и специфических методов обучения «человеческого ресурса» организаций, с учетом принципов обучения всей системы образования, в том числе и профессионального.

Оценка и повышение эффективности развития персонала – это сформированный и структурированный процесс, в результате которого определяется выгода от развития работников в соотношении с выполненными расходами, а также внедряют новые подходы, способные устранить обнаруженные проблемы и изъяны процесса развития персонала организации.

Эффективное развитие персонала позволяет повысить имидж организации, степень удовлетворенности сотрудников и их лояльность, сократить текучесть кадров.

С помощью комбинации методов развития и обеспечения внутренних и внешних условий развития возможно учесть специфику целей организационного развития, существующие индивидуальные особенности работника, его потенциал и повысить эффективность развивающего процесса.

В заключение можно сказать, что тема развития персонала в организации очень перспективная. Она требует дальнейшего научного осмысления, а также последующего проведения исследований в данной сфере.

#### *Список литературы / References*

1. Антипина Ж.П. Развитие персонала как элемент корпоративной культуры образовательной организации [Текст] / Ж.П. Антипина [и др.] // Вопросы экономики и права, 2015. № 9. С. 110-113.
2. Витвицкий Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала [Текст] / Е. Витвицкий, И. Пустоветова // Человек и труд, 2015. № 3. С. 52-53.
3. Дарбинян А.М. Управление профессиональным развитием персонала в современных организациях. [Электронный ресурс] / А.М. Дарбинян // Консультант: Электронный журнал, 2014. № 8. Режим доступа: [http://pglu.ru/upload/iblock/81f/darbinyan.pdf/](http://pglu.ru/upload/iblock/81f/darbinyan.pdf) (дата обращения: 20.04.2017).
4. Кибанов, А.Я. Служба управления персоналом [Текст]: учеб. пособие / А.Я. Кибанов. М.: КноРус, 2010. 410 с.
5. Маличенко И.П. Эффективные технологии обучения и развития персонала в системе корпоративного образования: вопросы выбора [Текст] / И.П. Маличенко, А.М. Сидорова // Менеджмент в России и за рубежом, 2015. № 4. С. 96.
6. Насибян С. Развитие персонала как фактор обеспечения конкурентного преимущества банковской системы [Текст] / С. Насибян // Предпринимательство, 2016. № 2. С. 142-143.
7. Невская Л. Современные подходы к формированию инновационного персонала предприятий [Текст] / Л. Невская // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, 2013. № 2. С. 312-315.