

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

---

## ОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

**ВЯЗОВОЙ ВИКТОР АНДРЕЕВИЧ**

*Студент 2 курса магистратуры направления «Менеджмент»*

*НОЧУ ВО «МФПУ «Синергия», Москва, Россия*

*Email: vva.rus123@mail.ru*

### АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные тезисы построения системы обучения и развития персонала, основные методы профессионального развития персонала. Профессиональное развитие и профессиональное обучение персонала рассматриваются в рамках данной статьи как основа формирования человеческого капитала.

**Ключевые слова:** человеческий ресурс, рынок труда, компания, профессиональное развитие, методы профессионального развития, человеческий капитал, профессиональная подготовка, формы обучения.

## EDUCATION AND DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL AS THE MOST IMPORTANT ELEMENT OF THE ORGANIZATION'S STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT

**VICTOR VYAZOVOY**

*Student of the 2nd year of the master's degree, direction Management at*

*"MFPU " Synergy", Moscow, Russia*

*Email: vva.rus123@mail.ru*

### ABSTRACT

The article discusses the main theses of building a system of training and development of personnel, the main methods of professional development of personnel. Professional development and professional training of personnel are considered in the framework of this article as the basis for the formation of human capital.

**Keywords:** human resource, labor market, company, professional development, methods of professional development, human capital, professional training, forms of education.

Особенности стратегического управления персоналом организации в современных экономических условиях заключаются в том, что человеческий ресурс обладает отличительной особенностью – потенциалом, который позволяет ему развиваться.

В тоже время компания – это не застывшая конструкция, а развивающийся живой организм, соответственно, развитие компании в целом постоянно требует применения новых знаний и навыков. Следовательно, человеческий ресурс – персонал организации должен приобретать эти знания и навыки.

Современный рынок труда, поставляющий человеческие ресурсы в компанию, обладает рядом ограничений и работает на все компании, без учета индивидуальности каждой.

Развитие организации и ее конкурентоспособность в долгосрочном периоде возможно только при наличии высококвалифицированного персонала.

Грамотно и качественно выстроенная система обучения и развития персонала должна повышать эффективность работы персонала за счет его качественного роста, что, в конечном итоге, является необходимым условием конкурентоспособности компании и ее успешности на рынке.

При этом профессиональное развитие – приобретение сотрудниками новых компетенций, знаний, умений, которые они используют или будут использовать в своей профессиональной

деятельности. Профессиональное обучение – процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

Многие исследователи сходятся в понимании «человеческого капитала» как определенного запаса знаний, навыков, других личностных особенностей, которыми располагает отдельно взятый индивид (Т.Ю.Базаров, Е.С.Строев, А.Д.Некипелов). В то же время ряд ученых полагает, что человеческий капитал представляет собой способность человека приносить доход в той или иной форме (Ю.Г.Одегов, С.М.Пястолов, Б.М.Генкин). [10]

Существуют трактовки, в которых исследователи в состав и структуру человеческого капитала включают знания и производственный опыт. В других подходах к структурным элементам относятся и такие качества, как здоровье и мотивация человека. Однако очевидно и то, что при любой трактовке именно в сфере социально-экономических отношений происходит формирование и развитие человеческого капитала работника, предприятия и общества.

В основе современной теории человеческого капитала лежит экономический подход к человеческому поведению. Этот подход к реализуется на основе некоторых принципиальных положений[9]:

– способности, знания, профессиональные навыки, мотивация становятся капиталом в

момент купли-продажи рабочей силы, найма на работу или получения вознаграждения исполнителем работы;

- рост человеческого капитала при эффективном его использовании обеспечивает повышение производительности труда;
- целесообразное использование капитала создает возможности для роста доходов работников;
- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, а также в образование для повышения уровня знаний и навыков с целью эффективного их применения.

В первом положении определена роль среднего, среднего-профессионального и высшего образования в формировании человеческого капитала. Что касается положений, связанных с экономическим подходом к человеческому поведению, то они, на наш взгляд, представляют собой развитие человеческого капитала предприятия, основанное на дополнительном (в широком смысле) и бизнес-образовании работников.

К основным методам профессионального развития относятся: образование, профессиональное обучение, карьерный рост. Далее рассмотрим основные виды обучения персонала.

Повышение квалификации – обучение специалистов в различных областях деятельности путем повышения их уровня знаний, умений и навыков с целью приведения уровня квалификации в соответствие с текущими профессиональными требованиями.

Регулярность повышения квалификации во многом зависит не столько от потребности компании или специалиста, сколько от специфики самой профессии.

Профессиональная подготовка – организованная планомерная подготовка квалифицированных специалистов в различных областях деятельности на основе долгосрочных специализированных программ.

Переподготовка – обучение кадров смежным или новым профессиям с целью получения новой информации для последующего овладения профессией. Переподготовка чаще всего связана со сменой технологий на производстве или их кардинального усовершенствования.

Системное обучение персонала предполагает наличие координированности между всеми видами обучения.

К традиционным формам обучения относятся:

1. Вне рабочего места – очная, заочная, вечерняя.

2. На рабочем месте (внутрифирменное обучение) – ротация кадров, наставничество, стажировка, обучение на рабочем месте.

При выборе формы обучения персонала, когда решается вопрос, какие обучающие резервы использовать: внутренние или внешние, прежде всего, следует учитывать количество обучаемых, вид обучения – с отрывом или без отрыва от производства, а также финансовые возможности компании и стоимость обучения.

Особенностью внутрифирменного обучения является то, что участниками процесса являются только сотрудники данной компании, а программа обучения составляется с учетом реальной и конкретной производственной специфики. В данном случае преподаватель может работать в компании или быть приглашенным со стороны.

К преимуществам внутрифирменного обучения персонала можно отнести:

1. Во многих случаях обучение проводится без отрыва от производства, сохраняя частичную занятость обучаемых.

2. Учебные программы разрабатываются с учетом конкретной специфики производства и потребностей обучающихся.

3. Обучающиеся имеют возможность активно обсуждать актуальные вопросы, что повышает их активность и качество обучения.

4. Разработанный в компании корпоративный стандарт обучения персонала позволяет свести к минимуму затраты на обучение и развитие персонала.

Обучение по внешней форме может проводиться на учебной базе внешнего провайдера (консалтинговой компании), в учебном заведении.

Тренинги проводятся в формате усвоения нового материала и получения нового опыта. Такая подача позволяет совместить теорию и практику, что повышает эффективность обучения и усвоения нового материала. К недостаткам относится их высокая стоимость.

Традиционная форма подачи новой информации, к которой относится лекция, позволяет обучаемым контактировать с преподавателем, уточняя и дополняя изученный материал, получить большое количество знаний в краткие сроки и легко адаптировать их к конкретным условиям производства. К недостаткам этого метода можно отнести естественную человеческую способность забывать детали сказанного уже в течение получаса. Кроме того, этот метод пассивен и практически исключает участие обучаемого в процессе, да и качество изложения материала во многом определяется личностью преподавателя.

Семинары – активный метод обучения, на них проводятся совместные обсуждения полученной информации, они предполагают практические занятия. К плюсам метода можно отнести объединение изложения материала и его обсуждение, возможность дискуссий и обмена опытом, гибкий график. Минусом являются трудности, вызванные необходимостью прерывания на обсуждение, вероятность навязывания посторонних тем, отвлекающих от основного вопроса.

Мастер-класс на сегодняшний день является одним из самых эффективных методов обучения и получения новых знаний. Основные преимущества мастер-класса – это уникальное сочетание таких аспектов, как: незначительная теоретическая часть, индивидуальная работа, направленная на приобретение и

закрепление практических знаний и навыков.

Мастер-классы похожи на компактные курсы повышения квалификации для тех, кто уже состоялся как специалист, но хотел бы узнать больше. Мастер-класс дает возможность познакомиться с новыми технологиями, методиками и авторскими наработками. От семинара он отличается тем, что, во время мастер-класса ведущий специалист рассказывает и, что еще более важно, показывает, как применять на практике новый метод. При этом методика проведения мастер-классов не имеет каких-то строгих и единых норм.

Под бизнес-образованием мы понимаем комплекс программ обучения специалистов и руководителей в области экономики и управления, включающий в себя программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, тренинги, а также программы уровня MBA/EMBA. При этом теория и практика развития трудовых ресурсов или персонала показывает: чем выше категория работников, которая может быть определена через уровень оплаты труда, тем большую стоимость имеет образовательная программа, направленная на развитие работника.

Необходимо отметить, что программы повышения квалификации, являющиеся обязательными для большинства должностей, направлены, прежде всего, на обновление существующих знаний, умений и навыков сотрудников, т.е. развитие усвоенных ранее знаний, а также

получение актуальной информации по инновациям в профессиональной сфере.

Что касается обучения на программах переподготовки специалистов в системе дополнительного образования, то здесь может формироваться, на наш взгляд, различный объем знаний и навыков, который оказывает существенное влияние на человеческий капитал предприятия. При этом возможны случаи, когда на программах переподготовки формируется минимально необходимый объем знаний и навыков, дающий возможность работать по данной специальности.

Дифференциация программ переподготовки, прежде всего, зависит от их нацеленности на определенную аудиторию, т.е. категорию персонала предприятия. Представляется, что в целом такие программы являются поддерживающим элементом развития человеческого капитала предприятия и направлены на обеспечение соответствия персонала предприятия современным требованиям к образовательному и квалификационному уровням.

В свою очередь, программы, ориентированные на руководителей, и, прежде всего, программы MBA и EMBA являются, по нашему мнению, одним из основных элементов развития человеческого капитала предприятия и формирования его на более высоком уровне. Сюда же следует отнести специфические программы, реализуемые исходя из текущих потребностей компании (тренинги, повышение квалификации

руководителей, программы консультационно-обучающего типа и др.) Такие программы направлены на получение необходимых теоретических знаний и практических навыков, необходимых для работы в сфере бизнеса.

Стоит отметить, что в программах подобного рода преобладают навыки и умения по определенным направлениям практической деятельности, они специализированы и включают в себя усвоение инновативного опыта ведущих компаний и предприятий в конкретных сферах бизнеса. Более того, это означает, что знания, навыки и умения, полученные руководителями различных уровней в процессе обучения, формируют не только более высокий уровень человеческого капитала данной категории работников, повышают эффективность управления различными процессами, но и опосредованно оказывают влияние на качественные характеристики работников других категорий, находящихся в подчинении руководителей.

Таким образом, бизнес-образование представляет собой один из основных элементов, оказывающих весьма серьезное влияние на формирование и развитие человеческого капитала предприятия.

Подводя итог вышесказанному в современных экономических условиях образование и развитие персонала организации является одним из основных условий повышения его конкурентоспособности, развития интеллектуального капитала, структурным элементом, которого является человеческий капитал, а также самого обеспечения повышения эффективности хозяйственной деятельности. Обучение и развитие человеческих ресурсов предприятия, как один из основных элементов стратегического управления персоналом организации, является одним из основных процессов формирования и развития человеческого капитала предприятия.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы/М: Финансы и статистика, 2002.
2. Каймакова М.В. Анализ использования человеческих ресурсов / Ульяновск : УлГТУ, 2008
3. Менеджмент: Учеб. пособие. В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю.Шестопап/ М: ИНФРА-М, 2008
4. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. А.П. Вагин, В.И. Митирко, А.В. Модин/ М: Дело, 2002
5. Шайкин Д.Н. Факторная модель формирования трудового потенциала: экономический анализ, теория и практика/Статья: Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева, 2009.

6. Экономика труда Ю.Г. Одегов., Г.Г. Руденко, Шлендер/ М.: Wolters Kluwer, 2011
7. Понарина Н.Н. Глобализация как тенденция современного мирового развития // Общество: социология, психология, педагогика. 2013. № 4. С. 23-27.

#### REFERENCES

1. Alekseeva M.M. Company activity planning/M: Finance and Statistics, 2002.
2. Каймакова М.В. Analysis of the use of human resources / Ulyanovsk : UISTU, 2008.
3. Management: Textbook. V.D. Dorofeev, A.N. Shmeleva, N.Yu. Shestopal/ М: INFRA-M, 2008.
4. Personnel management in a market economy. A.P. Vagin, V.I. Mitirko, A.V. Modin/ М: Delo, 2002.
5. Shaikin D.N. Factor model of labor potential formation: economic analysis, theory and practice/Article: M.Kozybayev North Kazakhstan State University, 2009.
6. Labor Economics Yu.G. Odegov, G.G. Rudenko, Shlender/ М.: Wolters Kluwer, 2011.
7. Ponarina N.N. Globalization as a trend of modern world development // Society: sociology, psychology, pedagogy. 2013. № 4. pp. 23-27.