

*Богданова Татьяна Андреевна
студентка 3 курса магистратуры,
факультет управления и права
Поволжский государственный технологический университет,
Россия, г. Йошкар-Ола
e-mail: t-bogda97@mail.ru*

*Научный руководитель: Прядёхина В.Г.,
доцент,
Поволжский государственный технологический университет,
Россия, г. Йошкар-Ола*

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Система развития персонала организации является одним из основных факторов повышения конкурентоспособности современной организации. В данной статье изложены основы развития работников организации, проведен анализ основных аспектов оценки эффективности системы развития персонала.*

Ключевые слова: система развития персонала, кадры, современная компания, оценка эффективности.

*Bogdanova Tatyana Andreevna
3rd year master student,
faculty of Management and Law
Volga State University of Technology,
Russia, Yoshkar-Ola*

*Scientific adviser: Priadehina V.G.
associate professor
Volga State University of Technology,
Russia, Yoshkar-Ola*

ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL ASPECT OF ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM

***Abstract:** The system of personnel development of the organization is one of the main factors of increasing the competitiveness of a modern organization.*

This article describes the basics of the development of employees of the organization, analyzes the main aspects of evaluating the effectiveness of the personnel development system.

Keywords: personnel development system, personnel, modern company,

efficiency assessment.

В современных условиях функционирования предприятий, когда руководству необходимо опираться на экономику знаний, человеческие ресурсы стали в наибольшей степени важным ядром, которым владеет компания. Персонал стал играть самую значительную роль в образовании доходности организации.

На сегодняшний день для любого предприятия первоочередной является задача, по созданию эффективной процедуры оценки развития персонала.

В связи с этим появляется потребность возникновения и использования на предприятиях эффективных и современных технологий процесса организации развития кадров.

Весь процесс повышения квалификации кадров любой организации в рыночных условиях должен, с одной стороны, быстро реагировать на изменения в производственных потребностях организации, а с другой – предлагать работникам возможность обучаться в соответствии с их интересами к обучению.

Существуют требования к гибкости (мобильности) процесса развития персонала, а именно к его способности быстро адаптировать методы, содержание и организационные формы к потребностям организации и ситуации на рынке труда.

По мнению современных исследователей, существует четыре уровня развития и повышения квалификации сотрудников.

Рассмотрим основные этапы построения системы развития кадров, которые показаны на рисунке 1.



Рисунок 1 – Этапы построения системы развития кадров в компании [3,2]

Далее подробно разберем каждый из этапов построения системы развития кадров.

Этап № 1. На данном этапе осуществляется процесс определения потребности в росте профессионального уровня кадров.

Стоит отметить, что этот процесс требует совместной работы отдела управления персоналом, сотрудника и его непосредственного руководителя.

Если первый дает понять, что организация имеет потребность в повышении квалификации персонала, то стоит переходить к следующим этапам [3].

Этап № 2. Исходя из данных, предоставленных на рисунке 1.5, руководству организации будет необходимо сформировать бюджет мероприятий по повышению квалификации персонала.

Именно в процессе данного этапа руководство организации принимает решение, какое количество денежных средств они готовы потратить для реализации программ по повышению квалификации персонала [4, с. 109].

Этап № 3. На данном этапе разрабатываются и реализуются программы совершенствования кадрового потенциала

Этап № 4. На данном этапе происходит оценка эффективности развития кадров компании. После окончания процесса обучения и развития кадров,

необходимо оценить результаты обучения путем осуществления опроса, анкетирования персонала и руководства.

Менеджмент организации должен помочь в повышении знаний, навыков и умений, и применении их на практике.

Руководству также важно также учитывать методы мотивации, которые стимулирует сотрудников развиваться и повышать свой профессиональный уровень [1].

Одним из основополагающих моментов построения эффективной системы развития кадров в организации является создание позитивной обучающей атмосферы для сотрудников с помощью следующих мероприятий:

- в случаях, когда знания и навыки, приобретенные в процессе осуществления образовательной стратегии, являются сложными, сам процесс кадрового развития возможно распределить на несколько ступеней;
- руководство должно учитывать, что работники предприятия должны получать эффективную «обратную связь» по результатам развития кадрового потенциала (например, продвижение по карьерной лестнице);
- по окончании осуществления системы развития кадров необходимо проводить оценочные мероприятия.

Также при определении процесса системы развития кадров важно сформировать требования, при соблюдении которых возможно обеспечивать продуктивность системы развития кадров.

Сформируем важнейшие требования, к которым относят:

- деятельность по профессиональному обучению и развитию кадров в компании обязана опережать потребности самой организации. Стоит отметить, чтобы важным остается сохранение баланса между появлением профессиональных знаний кадров и их целевым использованием;
- сам бизнес-процесс профессионального кадрового обучения обязан быть организован как непрерывный процесс, среднестатистический специалист обязан повышать свою профессиональную квалификацию до 8 раз за время своей профессиональной деятельности;

– руководству важно учитывать мотивационные и стимулирующие факторы, влияющие на обучение кадров. Задачи повышения своей профессиональной квалификации, а также цель должна быть ясна всем работникам предприятия; всем сотрудникам должно также быть разъяснено, зачем повышать свою квалификацию и как это повысит финансовые результаты компании, а также конкурентоспособность самих сотрудников;

– руководство компании должно учитывать индивидуальный подход к развитию кадров, при этом важно совершенствовать уже существующие профессиональные знания и навыки;

– способы и мероприятия, повышающие эффективность обучения и развития кадров должны быть разнообразны и дифференцированы в зависимости от должности и положения в организационной структуре;

– руководителю важно обеспечить благоприятные условия для получения новых знаний сотрудниками компании, важно поощрять и стимулировать тех сотрудников, которые не стоят на месте, а хотят расти и развиваться [2];

– таким образом, сотрудникам современной компании для совершенствования профессиональных знаний и навыков важен благоприятный социально-психологический климат, а также благоприятствующая атмосфера в коллективе;

– планируемая руководством образовательная стратегия может быть разделена на определенные этапы для того, чтобы усвоение навыков и новых профессиональных знаний, было более эффективным;

– руководство важно обеспечить предоставление объективной и своевременной обратной связи по процессу обучения индивидуально каждому сотруднику; важно обеспечить именно индивидуальный подход [4].

Если соблюдать представленные принципы, руководство современным предприятием сможет сформировать и реализовать эффективную систему развития кадров и создать «сильный» кадровый потенциал, что поможет

увеличить производительность сотрудников, поднять ценность человеческого капитала компании, а, следовательно, и ценность, и конкурентоспособность самой компании.

Также важно оценивать и социальную эффективность, которую может принести правильно сформированная и реализованная система развития кадров.

В рамках социальной эффективности возможно проанализировать такие показатели как удовлетворенность кадров процессом обучения и развития, а также удовлетворенность самим трудовым процессом.

Список литературы:

1. Добрыдень Н.В., Соболева В.И. Методологические подходы к анализу эффективности использования трудовых ресурсов // В сборнике: Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение Материалы междунар. науч. конф. 2017. С. 243-251.

2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2017. 288 с.

3. Марусева И.В. Современный менеджмент (Классический и прикладной аспекты): учебное пособие для вузов. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. 540 с.

4. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. М.: Издательство «Флинта», 2017. 182 с.