

**Костенькова Татьяна Александровна**

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

## **ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация:* в статье рассматривается проблема значимости развития персонала для современного предприятия в связи с изменением роли человека в производстве. Перечислены факторы, влияющие на выбор направлений и методики развития персонала. Предложен комплексный подход к содержанию понятия «развитие персонала организации». Обоснована необходимость непрерывного обучения кадров для улучшения показателей деятельности организации в перспективе.

*Ключевые слова:* развитие персонала, профессиональные качества, само-развитие, непрерывное обучение.

Модернизация российской экономики требует от предприятий поиска новых направлений повышения конкурентоспособности. Современные компании осваивают инвестиции не только в новые технологии и материальные активы, но и в человеческий капитал, то есть квалифицированных, способных учиться работников. Поэтому одним из условий динамического развития предприятий в период технологических изменений становится формирование эффективной системы обучения и развития работников.

Многие российские работодатели предъявляют повышенный спрос на сотрудников, имеющих профессиональное образование и высокий уровень навыков. Знания, опыт, инициатива и предприимчивость персонала организации становятся сейчас все более важным стратегическим ресурсом. На первый план выходит требование непрерывного развития кадров, позволяющее достичь не только высоких экономических результатов, но и создать благоприятный климат в коллективе и повысить заинтересованность работника в труде.

Современные организации возлагают на развитие персонала выполнение целого комплекса задач:

- повышение квалификации кадров в соответствии с потребностями производства;
- увеличение вклада каждого сотрудника в достижение целей организации;
- улучшение социального поведения персонала за счет повышения мотивации сотрудников и их преданности компании;
- подготовка смены руководителей из собственных работников в целях независимости от внешнего рынка труда;
- эффективное использование потенциала сотрудников для повышения конкурентоспособности организации.

В связи с этим, отдельные авторы определяют развитие персонала как «процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций, замещению новых должностей, решению качественно новых задач» [1, с. 304].

Развитие персонала должно быть интегрировано в стратегию бизнеса и находить свое отражение в целях организации. В этом случае изменившиеся свойства и возможности сотрудников будут использоваться при решении новых сложных задач.

Выбор направлений, объемов и методики осуществления развития персонала зависит от особенностей конкретной организации, однако можно выделить наиболее часто встречающиеся на практике факторы, определяющие данный процесс:

- текущая и перспективная потребность организации в развитии персонала, зависящие от действующей организационной структуры и изменений во внешней среде;
- наличие мотивов, нереализованных знаний и способностей у сотрудников компаний;
- мотивированность и ориентация персонала на обучение и развитие;
- наличие финансовых, трудовых, технических и других ресурсов у компаний.

Развитие персонала включает описание качественного состояния работника и формирующих его процессов. В системе развития персонала «на микроуровне выделяют два направления:

- содержательная составляющая;
- процессуальная составляющая, в том числе с позиций работника и с позиций организации» [2, с. 262].

Исследование теоретических подходов к содержанию термина «развитие персонала организации» позволяет говорить о том, что оно включает в себя:

- качественное изменение работников, которое происходящее из-за управляющего воздействия или по инициативе самих работников, для обеспечения их соответствия условиям деятельности и самореализации;
- процессы и механизм воздействия организации на качества работников для формирования их дополнительных квалификационных характеристик, обеспечивающих развитие предприятия;
- качественное состояние работников, которое может быть измерено в определенный момент времени.

Применение такого комплексного подхода к персоналу организации основано на учете следующих положений:

- развитие персонала – это процесс изменений, реализуемый в организационной среде;
- организационная среда подвержена изменениям, поэтому цели и процессы развития персонала имеют определенную динамику;
- развитие персонала – это процесс, обеспечивающий успех предприятия, так как результаты работы персонала влияют на показатели его деятельности;
- качественные параметры персонала определяются совокупностью деловых свойств, поэтому развитие должно направляться на качественное улучшение профессиональных и индивидуальных характеристик работников.

Перечисленные положения означают, что развитие кадров должно осуществляться целенаправленно и систематически. Поэтому современная концепция развития персонала должна строиться на основе принципа непрерывности.

Его реализация на практике предполагает «обучение на протяжении всей жизни» (life-long learning), то есть образование перестает рассматриваться как нечто разовое, получаемое на определенном этапе с целью последующего «использования в работе».

Система непрерывного образования ориентирована на опережающее развитие и удовлетворение потребностей рынка в высококвалифицированных работниках. Для развития персонала важными являются два аспекта непрерывного образования:

- образование становится специализированным, то есть развивающим обучением, начиная с ранних этапов развития личности;
- продолжение образования на протяжении всей жизни с учетом смены профессии и повышения уровня квалификации.

Поэтому для обеспечения эффективности развития персонала предприятия надо поддерживать и стимулировать стремление сотрудников к саморазвитию и непрерывному обучению.

Развитие персонала ориентируется на повышение кадрового потенциала организации, в котором главную роль играет индивидуальное развитие сотрудников. Цель развития персонала заключается в изменении личностных потенциалов сотрудников, а также в обеспечении согласованности всех контролирующих, планирующих и реализующих инструментов, результатов и процессов наращивания кадрового потенциала организации.

Цели развития персонала обусловлены выбором стратегии организации и принципов, лежащих в основе ее кадровой политики. Понимание важности развития персонала наступает тогда, когда ресурсы личности становятся центральными ресурсами и значительной статьей расходов организации. При таком подходе развитие персонала предполагает не только повышение квалификации сотрудников в их профессиональной сфере, но и расширение общего кругозора и возможностей каждого работника.

На основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что назначение развития персонала заключается в развитии его интеллектуального (трудового)

потенциала и поощрении необходимых в будущем кадровых изменений. Путем целенаправленного стимулирования предприятие открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения будущих задач. В результате создается ядро квалифицированного персонала и осуществляется опережающая подготовка кадров, что положительно отразится на показателях деятельности компании в перспективе.

### ***Список литературы***

1. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова [и др.] – М.: Инфра-М, 2010. – 570 с.
2. Одегов Ю.Г. Экономика персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, А.А. Федченко. Ч. II. Практика. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 1312 с.