

## ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

**Богданова Татьяна Андреевна**

магистрант, Поволжский государственный технологический университет, РФ, г. Йошкар-Ола

**Прядехина Виктория Германовна**

научный руководитель, доцент, Поволжский государственный технологический университет, РФ, г. Йошкар-Ола

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

***Bogdanova Tatyana***

*Master student, Volga State University of Technology, Russia, Yoshkar-Ola*

***Victoria Priadehina***

*Scientific adviser, Associate professor, Volga State University of Technology, Russia, Yoshkar-Ola*

**Аннотация.** На сегодняшний день тема развития кадров актуальна, об этом свидетельствует и то, что система управления трудовым потенциалом современного предприятия не допускает спонтанного и непродуманного экспериментирования – последствия неправильного управления человеческими ресурсами трудно устранимы и наиболее разрушительны.

Однако совершенствование технологий планирования обучения и профессионального развития работников не должно быть спонтанным и непродуманным экспериментированием, ибо последствия могут быть трудно устранимыми и разрушительными.

Оценка эффективности процесса профессионального обучения и развития работников должен быть целенаправленным, организованным, планомерным и систематическим, осуществляемым под руководством специалистов, а также администрации предприятия.

**Abstract.** Today, the topic of personnel development is relevant, as evidenced by the fact that the system of managing the labor potential of a modern enterprise does not allow spontaneous and ill-conceived experimentation-the consequences of improper human resource management are difficult to eliminate and most destructive.

However, the improvement of technologies for planning training and professional development of employees should not be a spontaneous and ill-conceived experiment, because the consequences can be difficult to eliminate and destructive.

The assessment of the effectiveness of the process of professional training and development of employees should be purposeful, organized, systematic and systematic, carried out under the guidance of specialists, as well as the administration of the enterprise.

**Ключевые слова:** развитие кадров, методы оценки, трудовой потенциал, человеческие ресурсы.

**Keywords:** personnel development, assessment methods, labor potential, human resources

На сегодняшний день тема оценки эффективности технологии обучения и развития кадров актуальна.

Система оценки образовательной стратегии в организации – это определенный комплекс различных мер, который включает как оценку первичного профессионального обучения, так и оценку технологии переподготовки, повышения квалификации кадров компании.

Основной и главной задачей проведения оценки системы развития кадров является обеспечение кадрового потенциала предприятия хорошо квалифицированными сотрудниками, которые будут способны реализовать конечную стратегическую цель организации, в которой они работают.

Таким образом, оценка эффективности развития кадров предприятия – это система, включающая системно организованный процесс, направленный на формирование профессиональных кадровых компетенций персонала под руководством опытных сотрудников для достижения целей и потребностей предприятия в целом или его основных подразделений [3].

В современной организации для того, чтобы руководитель придавал значение системы развития кадров как первостепенной, необходимо рассматривать оценку эффективности развития кадрового потенциала как высший приоритет, который сможет приносить пользу не только предприятию, но и отдельным работникам данного предприятия.

Однако, на сегодняшний день ситуация такова, что мнение руководства организаций и самих сотрудников об эффективности образовательной стратегии организации различно.

Кадры, знания и профессиональные навыки которых, не соответствуют стратегическим целям организации, могут привести компанию к краху.

Поэтому предприятию важно поддерживать эффективность развития кадров на должном уровне, а также способствовать ежегодному повышению квалификации, приобретению сотрудниками профессионального опыта, развитию навыков в сфере управления и планирования.

В этой связи необходимо выделить основные преимущества развития кадрового потенциала и построения образовательной стратегии в современной компании; рассмотрим основные из них:

1. Построение системы развития персонала открывает для компании и ее сотрудников новые профессиональные возможности, позволяет предприятию наиболее успешно разрешать стратегические задачи, и поддерживать должный уровень конкурентоспособности на действующем рынке.
2. Наличие системы развития персонала позволяет предприятию создавать и поддерживать корпоративную культуру, корпоративные ценности и приоритеты компании, распространять их в коллективе.
3. Благодаря совершенствованию системы развития персонала у трудовой команды компании появляются нормы и правила поведения, помогающие им лучше адаптироваться к изменениям социально-экономических условий, а также требований рынка, на котором функционирует компания [1].

Суть определения «непрерывного» кадрового образования состоит в периодической аттестации,

в постоянном повышении квалификации рабочей силы на протяжении всей активной трудовой деятельности.

Построение системы развития персонала направлено на достижение следующих целей:

1. Обеспечение адаптации новых кадров, а также их профессионального и технического развития путем проведения тренингов, сопровождающих рабочий процесс в стенах самой организации;
2. Подготовка карьеры специалиста с переходом на ступень новой более высокой квалификации, путем посещения различных курсов организации, а также в различных учебных центрах (то есть обучение вне компании).

Осознав необходимость подготовки квалифицированных сотрудников, каждая компания обязана принять решение о профессиональном развитии персонала.

В современных условиях формирование системы развития персонала – одно из стратегических направлений кадровой политики компании, определяющее и влияющее на эффективное экономическое развитие и рост конкурентоспособности организации на рынке.

Политика системы развития персонала должна быть основана на общих принципах, таких как научный характер, сложность, последовательность, эффективность, последовательность, справедливость, соблюдение трудового законодательства, равенство и отсутствие дискриминации.

В этом смысле необходимость вовлечения внутренних корпоративных ресурсов в развитие кадрового потенциала организации становится более острой, поскольку использование только внешних источников кадрового развития обычно требует значительного уровня инвестиций со стороны организации, что не всегда возможно, исходя из последствий последних кризисов и ситуации в мире.

Однако руководителю компании необходимо понимать, что для поддержания эффективной деятельности, прибыльности и рентабельности важно, как и в какой степени осуществляется инвестирование в человеческий капитал, как оно влияет на конечный экономический эффект от деятельности организации, и в какой степени установленные принципы работы по развитию кадрового потенциала организации способствует достижению стратегических целей компании.

Для этого и необходимо проводить оценку эффективности системы развития персонала.

Ни для кого ни секрет, что построение действенной системы развития персонала и поддержание достаточного уровня профессиональной квалификации кадрового потенциала связаны с довольно высокими затратами, поэтому дальновзоркие корпорации склонны рассматривать такие затраты на развитие кадрового потенциала как инвестиции, которые должны принести компании прибыль, а также повысить ее рентабельность и ликвидность.

Это делает актуальным вопрос об экономическом обосновании создания системы развития персонала.

Далее рассмотрим основные элементы эффективности системы развития персонала компании, к ним относят:

- профессиональное развитие кадрового потенциала;
- социальное развитие кадрового потенциала;
- личностное развитие кадрового потенциала [6].

Рассмотрим основные элементы системы развития персонала современной компании на рисунке 1.



*Рисунок 1. Элементы системы развития персонала современной компании*

Профессиональное развитие кадров (профессиональный потенциал) – это совокупность физических и профессиональных свойств отдельного работника, которые проявляются в достижении определенных результатов производственной деятельности в трудовых условиях, способность совершенствоваться в процессе работы, решать новые задачи и достигать производственные цели. Профессиональный потенциал включает следующие составляющие (рассмотрим рисунок 2).



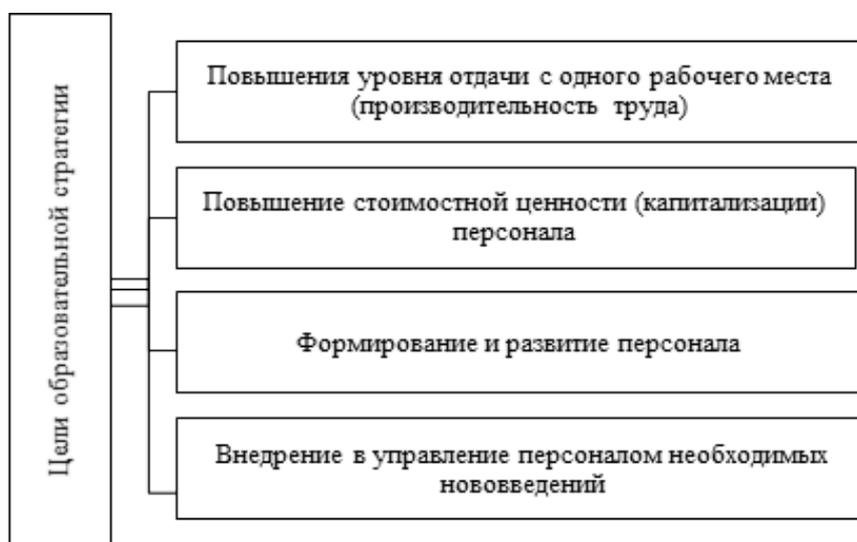
*Рисунок 2. Структура профессионального потенциала кадрового состава*

Необходимо отметить, что все компоненты профессионального потенциала персонала организации развиваются неравномерно.

Наиболее значительную роль в кадровой политике организации играет квалификационный потенциал, который включает объем и глубину общих и профессиональных навыков кадрового состава.

При этом личностное развитие влияет на профессиональное развитие (за счет роста уровня трудовой мотивации к процессу обучения).

Основные цели системы развития персонала представлены на рисунке 3.



**Рисунок 3. Цели системы развития персонала современной компании [2]**

Со стороны сотрудника организации, наиболее существенными целями развития являются:

- поддержание текущего уровня профессиональной квалификации (при этом, чем выше профессиональная квалификация сотрудника, тем большей будет его востребованность не только в компании, но и на рынке труда);
- осуществление развития собственных профессиональных навыков, расширение кругозора, приобретение новых квалификационных знаний и компетенций;
- создание комфортной среды для личностного, а также профессионального роста.

Еще одним из направлений профессионального развития личности является процесс оптимизации условий труда, который включает в себя следующие элементы:

- рациональная организация рабочего места;
- создание сплоченного коллектива;
- формирование благоприятного социально-психологического климата;
- снижение монотонности труда;
- выработка мероприятий для обеспечения оптимального темпа трудовой деятельности;
- помощь в социально-психологической и профессиональной адаптации личности;
- профилактика профессиональной усталости;
- рационализация режима труда и отдыха [5].

А.Р. Алавердов выделяет следующие ключевые индикаторы к проведению диагностики эффективности системы развития персонала современного предприятия:

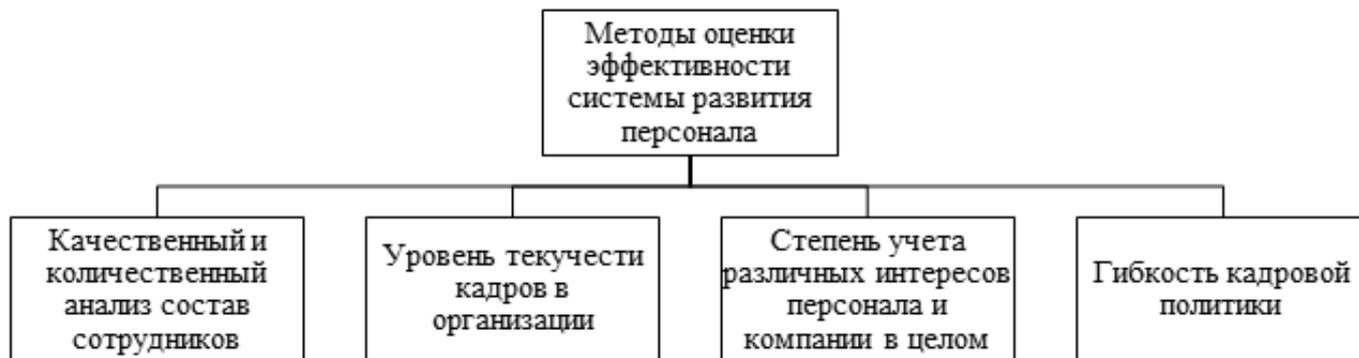
- штатная численность работников;
- среднесписочная численность работников;
- уровень оплаты труда;
- показатель производительности труда;
- доля уволенных работников с предприятия;
- количество нарушений трудовой дисциплины работниками;
- уровень занятости работников;
- показатель трудоемкости;
- удельный вес высококвалифицированных работников в сфере телекоммуникаций;
- средний возраст работника на предприятии [1].

Ключевыми индикаторами соблюдения базовых принципов оценки эффективности системы развития персонала, по мнению А. А Востровой, являются:

- средняя выработка на одного работника в год,

- трудоемкость продукции/услуг,
- производительность труда,
- доля заработной платы в затратах предприятия,
- доля высококвалифицированного персонала [4].

Рассмотрим основные методы оценки эффективности системы развития персонала современного предприятия (рисунок 4).



**Рисунок 4. Методы оценки эффективности системы развития персонала современного предприятия**

Таким образом, система развития персонала является неотъемлемой частью общей стратегии управления любой компании.

Основная цель системы развития персонала в условиях перехода к рыночным отношениям – получение ориентировочной прибыли, повышение производительности труда и достижение определенной уровень удовлетворения социальных потребностей работников. Существуют следующие базовые принципы системы эффективности развития персонала: оценка сотрудников и их личного вклада в развитие производственного процесса; разработка организационной структуры и контроль состояния морального климата в коллективе; эффективное использование личного потенциала каждого сотрудника; обеспечить социальную ответственность работодателя перед работником; мотивация сотрудников; обучение и развитие; помощь в адаптации новых работников.

#### **Список литературы:**

1. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Университет «Синергия», 2017. - 681 с.
2. Андреева Т. В., Романова Т. В. Методологические основы анализа эффективности использования трудовых ресурсов // Экономика и предпринимательство. - 2015. - № 6-1 (59). - С. 676-683.
3. Аксенова Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2017. - 560 с.
4. Вострова А. А., Веремеева К.В. Анализ трудовых ресурсов как элемент управленческого анализа // В сборнике: Молодёжь Сибири - науке России материалы международной научно-практической конференции. Составитель Т. А. Кравченко; Главный редактор Забуга В.Ф. - 2016. - С. 68-72.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Инфра-М, 2017. - 412 с.

6. Герсонская И.В. Методологические подходы к анализу трудовых ресурсов предприятия // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3. - № 12 (53). - С. 57-59.