

УДК 331

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**Хамитова Э.И.¹***магистр кафедры стратегического управления ,**Уфимский университет науки и технологий,**Уфа, Россия*

Аннотация: Актуальность исследования обусловлена тем, что развитие персонала предприятия играет ключевую роль в эффективности всей компании. Однако, с экономической точки зрения существует одновременное влияние ряда факторов на развитие управления персоналом, что, в свою очередь, создает определенные противоречия. С одной стороны, это – снижение текучести кадров, повышение уровня компетенций, обеспечение роста прибыли, с другой – значительные затраты на совершенствование методов управления развитием персонала. Это противоречие формирует цель и содержание задач по управлению развитием персонала и подходы к их решению. Целью данной статьи является оценка системы управления развитием персонала и поиск новых форм ее реализации. Научная новизна заключается в теоретической и аналитической оценке системы управления развитием персоналом через призму научного дискурса. В данной статье рассматриваются особенности развития персонала, мероприятия их реализации в условиях высокой инновационной активности. Рассмотрено влияние социальных целей развития персонала на социальные отношения в коллективе. Автором выделены новые формы развития

¹ *Научный руководитель: Мухаметшина Г.Р., к.с.н., доцент, Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия*

Mukhametshina G. R. Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Strategic Management, Ufa University of Science and Technology, Russia, Ufa

персонала в повышении конкурентоспособности современных предприятий в условиях нестабильной экономической среды.

Ключевые слова: система управления, развитие персонала, обучение, квалификация, мотивация, предприятие.

ENTERPRISE PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT SYSTEM

Khamitova E. I.

Master of the Department of Strategic Management,

Ufa University of Science and Technology

Russia, Ufa

Abstract. The relevance of the study is due to the fact that the development of the company's personnel plays a key role in the effectiveness of the entire company. However, from an economic point of view, there is a simultaneous influence of a number of factors on the development of personnel management, which, in turn, creates certain contradictions. On the one hand, this means reducing staff turnover, increasing the level of competencies, ensuring profit growth, on the other hand, significant costs for improving personnel development management methods. This contradiction forms the purpose and content of personnel development management tasks and approaches to their solution. The purpose of this article is to evaluate the personnel development management system and search for new forms of its implementation. The scientific novelty lies in the theoretical and analytical assessment of the personnel development management system through the prism of scientific discourse. This article discusses the features of personnel development, measures for their implementation in conditions of high innovation activity. The influence of social goals of personnel development on social relations in the team is considered. The author identifies new forms of personnel development in increasing the competitiveness of modern enterprises in an unstable economic environment.

Keywords: management system, personnel development, training, qualifications, motivation, enterprise

Введение

Современный менеджмент переходит от технологий, ориентированных на нивелирование характеристик подчиненных, к максимальному использованию их индивидуальности, делегированию исполнителям полномочий и ответственности. Активизация трудовой деятельности персонала предприятия во многих случаях обеспечивается демократизацией менеджмента, организацией участия работников в принятии решений, созданием им возможностей для пополнения знаний и развития навыков.

Объектом исследования является система управления развитием персонала современных предприятий. Предметом исследования являются теоретико-методологические и научно-практические основы формирования системы управления развитием персонала современных предприятий с учетом условий конкурентной среды.

Цель и задачи исследования

Осуществление теоретической и аналитической оценки системы управления развитием персонала и поиск новых форм развития персонала в повышении конкурентоспособности современных предприятий в условиях нестабильной экономической среды.

Анализ литературы

Среди научных работ, которые стали основой формирования идеологии развития персонала предприятий следует отметить труды таких авторов как Н.И. Архипова [1], О.М. Багомедов [3], М.В. Бугаева [2], Ю.С. Бутримова [2], А.Ш. Довтаев [6], Ю.Э. Кожухова [7], Н.В. Корюшов [8], А.З. Мусаева [3], С.Ш. Мусаева [3], А.В. Нефедова [5], Д.А. Новиков [6], С.И. Овсянникова [7], С.В. Пономарева [8], О.Л. Седова [1], Е.Л. Тиханов [7] и др. Однако в результате

многогранности этой проблемы в современных условиях многие аспекты требуют дальнейших исследований.

Методы исследований

Использованы методы теоретического обобщения, абстрагирования, анализа и синтеза для исследования развития основных понятий и научных подходов.

Результаты исследования

Развитие персонала входит в комплекс взаимосвязанных элементов (подсистем), которые действуют независимо, однако направлены на достижение общей цели – эффективного и продуктивного управления.

В определении А.В. Нефедовой под процессом развития персонала понимается комплекс мероприятий, при осуществлении которых происходит полное раскрытие личного потенциала работников и рост их производительности и способности делать больший вклад в развитие деятельности предприятия. Такой подход позволяет сформировать перечень средств развития, позволяющих реализовывать имеющийся потенциал работников с целью прироста индивидуальной и общей эффективности [5, с. 384].

В работе Н.И. Архипова и О.Л. Седовой развитие персонала является процессом целенаправленного совершенствования образовательной, квалификационной и организационной структуры персонала путем обучения и обеспечения внутренней мобильности персонала, нацеленных на решение текущих и стратегических задач предприятия [1, с. 127]. Отличием данного определения является рассмотрение развития через призму структур персонала и «обеспечение внутренней мобильности персонала» как способа достижения цели наряду с обучением. По нашему мнению, обеспечение внутренней мобильности целесообразно использовать как критерий достижения определенного уровня развития персонала, что достигается благодаря получению универсальных знаний в рамках предприятия и как следствие Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

возможности взаимозаменяемости значительной части работников. Однако, это не является средством развития персонала.

Другой подход заключается в том, что к развитию персонала включают достаточно широкий спектр мероприятий, а именно: профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, планирование карьеры, профессиональную адаптацию и прочее. «Развитие персонала выступает одним из ключевых ориентиров функционирования и важнейшим фактором эффективности организации. Большое значение данное направление деятельности организации приобретает в современных реалиях, в рамках которого быстрые темпы научно-технического развития ускоряют устаревание профессиональных знаний, умений и навыков» [4, с. 43].

Необходимость реформирования существующих систем развития персонала на отечественных предприятиях обусловлена глобальным несоответствием между темпами изменений на международном рынке и их низкой инновационной активностью. Конечно, инновационная активность предприятий зависит от задействованности материальных и финансовых ресурсов, но потенциал предприятия может генерировать инновационные преобразования [8, с. 67]. Деятельность менеджмента в этом направлении предлагаем разделить на следующие направления:

- формирование организационной культуры предприятия, которое основывается на постоянном внедрении и реализации изменений, в частности, это предусматривает формирование высокой адаптивной способности предприятия и персонала;

- внедрение в практическую деятельность системы управления развитием персонала, предусматривающей непрерывный процесс приобретения ими необходимых для предприятия качественных характеристик.

Традиционная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации на предприятиях нуждается в реформировании. Конечно, к ее ключевым элементам, таким как формирование кадровых резервов, проведение

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

аттестации нужно добавить более гибкие инструменты, направленные на быструю адаптацию предприятий к новому и в то же время предполагающим непрерывность процессов развития работников [2, с. 26].

Основой таких преобразований должна стать системы управления развитием работников предприятия, отвечающая всем требованиям к экономико-социальным системам.

В структуре системы управления развитием персонала предприятия, в соответствии с системным подходом необходимо выделять следующие подсистемы: целевую, управляющую, управляемую, обеспечивающую, функциональную.

Целевая подсистема включает стратегические, тактические и оперативные цели и задачи, а также критерии выбора и оценки результатов управления развитием персонала современного предприятия.

Целью формирования и использования системы управления развитием персонала предприятия является обеспечение соответствия качественных характеристик персонала его текущим и стратегическим целям.

Благодаря развитию персонала, предприятие накапливает свой потенциал, в том числе инновационный. Под которым нужно понимать объективные возможности по максимальному использованию интеллектуального потенциала работников предприятия для достижения поставленных целей, а также совокупность средств, источников, возможностей и способностей, использование которых направлено на решение любых задач в инновационной деятельности предприятия.

Важно отметить, что инновационный потенциал не ограничивается интеллектуальным потенциалом, а формируется из знаний, творческого подхода, интеллектуальных возможностей и мотивации сотрудников [3, с. 42].

В то же время рост возможностей не ведет к автоматическому их использованию каждым работником, а следовательно, и предприятием в целом. В этом случае имеет значение уровень использования приобретенных знаний в Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

процессе своей профессиональной деятельности. Повышение уровня инновационного потенциала персонала в условиях достаточного уровня инновационной активности даст возможность предприятию получать преимущества над своими конкурентами.

К материально-техническим целям относятся:

- улучшение условий труда, что проявляется в формировании благоприятных условий для развития;
- поощрение ко всем видам трудовой и социальной активности.
- формирование на предприятии четкой и понятной системы развития персонала выступает своего рода катализатором для повышения активности работников в различных направлениях социальной жизни предприятия;
- повышение производительности работников обеспечивается благодаря формированию благоприятного микроклимата, учету стремлений работников при построении программ развития персонала [7, с. 235].

Социальные цели системы управления развитием персонала предприятия, по нашему мнению, предусматривает совершенствование социальных отношений в коллективе. Программы развития персонала должны максимально учитывать интересы работников, их стремление в самореализации. Это позволяет повысить удовлетворенность трудом. В конечном итоге это приведет к улучшению микроклимата в коллективе и отразится на эффективности деятельности групп и предприятия в целом [6, с. 82].

Итак, мотивация развития является одной из подцелей системы управления развитием персонала предприятия поскольку невозможно достичь каких-либо запланированных результатов в развитии отдельных работников или коллектива предприятия если не имеет заинтересованности в этом процессе со стороны работника. Насыщение труда творческими элементами нужно рассматривать как одну из целей системы управления развитием персонала поскольку это позволяет способствовать максимальному проявлению творческих способностей

работников, а, следовательно, их инновационной активности и инновационному потенциалу. Содействие личному развитию работников должно рассматриваться как элемент системы управления развитием персонала, поскольку развитие личности формирует основу для лучшей реализации потенциала человека в профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Архипова Н.И., Седова О.Л. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. – М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Бугаева М.В., Бутримова Ю.С. Управление знаниями персонала как направление развития персонала // Теория и практика современной науки. 2022. №11 (89). С. 26-29
3. Мусаева А.З., Багомедов О.М., Мусаева С.Ш. Система развития персонала организации // Вопросы структуризации экономики. 2018. №4. С. 42-53
4. Мухаметшина Г.Р., Кудашев А.А. Развитие персонала в условиях неопределенности // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 2. С. 42–47. DOI: 10.34773/EU.2023.2.8.
5. Нефедова А.В. Технологии управления развитием персонала // Теория и практика современной науки. 2018. №1 (31). С. 384-387
6. Новиков Д.А., Довтаев А.Ш. Социальная стратегия развития персонала предприятия // Деловой вестник предпринимателя. 2022. №3 (9). С. 82-86
7. Овсянникова С.И., Кожухова Ю.Э., Тиханов Е.Л. Концепция комплексного подхода к управлению профессиональным развитием персонала в организации // ЕГИ. 2022. №39 (1). С. 235-242
8. Пономарева С.В., Корюшов Н.В. Система управления персоналом как средство повышения эффективности и устойчивого развития компаний // Журнал прикладных исследований. 2023. №1. С. 67-74

Оригинальность 81%