

**РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ  
КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
СПЕЦИАЛИСТА****PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
OF PERSONNEL IN ORGANIZATION  
AS A WAY OF COMPETITIVE  
PROMOTION OF AN EXPERT**

*В статье рассматриваются важнейшие аспекты для отечественных организаций социально-экономической жизни: проблемы профессионального развития специалистов, их карьерного роста, обеспечение конкурентоспособности человека на рынке труда. Рассмотрены основные понятия, принципы и структура дополнительного профессионального образования. Представлена модель систематического обучения.*

**Ключевые слова:** конкурентоспособность специалистов, повышение квалификации, развитие персонала, переподготовка.

*The most important aspects for native organizations of social economic activities are considered in the article, i.e. problems of specialists' professional development, their career, guarantee of competitiveness for people on jobcentre. Main conceptions, principles and structure of additional professional education are described. The model of systematic education is presented.*

**Keywords:** competitiveness of specialists, professional development, progress of staff, retraining of staff.

Одной из наиболее значимых проблем российских работодателей является недостаточное внимание к вопросам профессионального развития персонала. Это порождает ряд проблем, связанных с трудовой пассивностью работников: неудовлетворенность содержательной стороной труда, неопределенность целей и ценностей людей, занятых в производственном процессе, что в конечном счете ведет к расхождению интересов работников и предприятия.

Сегодня на первое место в российском образовании и повышении квалификации специалистов выходит задача социальной адаптации человека как специалиста и гражданина к новым социально-экономическим условиям, с тем чтобы вооружить каждого индивида умениями самому преодолевать возникающие в его жизни и

деятельности проблемы, не теряться в неопределенных ситуациях. Императив нашего времени – не человек послушный и управляемый, а человек активный, творческий, ответственный, постоянно совершенствующий свои знания, умеющий их применять на практике.

В этих условиях одной из ведущих отраслей общественного производства становится перманентное образование. Удовлетворение потребности в образовании перестает быть прерогативой только одного периода в жизни человека. Становится все яснее, что система образования в XXI веке будет состоять из двух составляющих – образования и воспитания подрастающего поколения и образования взрослых, имеющая своей конечной целью формирование специалиста нового типа. Основная задача первой – социализация и первая профессиональная ориентация новых поколений. Главная задача второй – корректировка социальных ориентиров специалистов, а

<sup>1</sup> Кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента НОУ ВПО «Российский новый университет».

также развитие и дополнение профессиональных знаний и умений с учетом меняющихся условий трудовой и общественной деятельности.

Исходя из того что стратификация выступает в качестве источника разделения труда, следует особая роль значимости для понимания социального неравенства производственных функций, выполняемых человеком для себя и общества. В силу этого, профессия может рассматриваться в качестве определяющего критерия социального расслоения, и, разумеется, профессиональный статус личности или социальной группы тесно связан с такими основаниями стратификации, как материальное положение, социальная роль, престиж и т.д. Но все это связано с образованием, которое необходимо рассматривать как источник приращения социального капитала, возможность получить хорошую профессию, обеспечить более высокий уровень жизни, обрести новый социальный статус. С другой стороны, образование является важным фактором, влияющим на социальное равенство в различных аспектах: может его углублять или сглаживать. Профессиональное образование может рассматриваться в качестве фактора, гасящего социальные конфликты, порождаемые социальным неравенством.

С этой точки зрения важнейшей задачей дополнительного профессионального образования (ДПО) является обеспечение конкурентоспособности человека на рынке труда. Быть активным субъектом в мире рыночных отношений – задача не из легких, поскольку она, как правило, завоевывается в противоборстве с другими людьми. Феномен конкурентоспособности характеризуется профессионализмом работника, его способностью к творческой деятельности с ориентацией на новое, что только и может быть условием карьеризма в положительном значении этого термина, т.е. адекватности работника новым условиям труда [2].

Проблема профессионального роста, карьеры играет в жизни человека огромную роль. Этот процесс содержит две базисные детерминанты – индивидуальную и социально-управленческую. Первая связана с потребностями человека в обеспечении собственного благополучия и безопасности в условиях постоянно развивающейся среды жизнедеятельности, вторая – с возрастанием значения во всех управленческих процессах человеческого фактора, включающего индивидуальные карьерные потенции, которые мобилизуются и организуются в интересах функционирования общественной жизни. Конкуренция (лат. *concurrentia*, от *concurrere* – сталкиваться), которая, условно говоря, пришла на смену социалистическому соревнованию, толкуется как «соперничество, борьба за достижение лучших результатов в каком-либо деле», следовательно, конкурентность в интегрированной форме наилучшим образом характеризует возможности специалиста в получении работы, в достижении профессионального успеха и планирование карьеры.

Оценка профессиональных преимуществ индивида невозможна без учета степени профессионализма личности, важнейшим фактором которого выступает конкурентоспособность. Данное качество личности по наследству не передается, а сознательно формируется и развивается в процессе социализации и профессионального становления. Конкурентные преимущества специалиста формируются под воздействием внутренних и внешних факторов, которые могут рассматриваться как причинно-следственные связи обучения, развития и деятельности. Личный ресурс специалиста, включающий необходимые ему качества и умения, – это субъективная сторона конкурентоспособности. Она отражает сознательное стремление к успеху в профессиональной деятельности, способность планирования профессиональной карьеры, а также комплекс социально-нравственных установок, ценностно-мировоззренческих ориентацией, знаний и опыта, уровня адаптационно-технологических способностей. Мерой субъективной стороны конкурентоспособности может служить способность преодоления различных препятствий, требующая от специалиста значительного напряжения умственных, физических и нравственных сил. Без этого невозможно применение соответствующих технологий, обеспечивающих высокий результат затраченных усилий.

Важнейшим элементом кадрового обеспечения в условиях рыночной экономики является качественно новое решение задач профессионального развития специалистов, их карьерного роста, преодоление возникшего противоречия между снизившимся уровнем профессиональной компетентности специалистов и возросшими требованиями к ним в современных условиях, постепенное разрешение противоречия между потребностями свободного рынка труда и рынка образовательных услуг.

Проблема профессионального развития современных кадров, переподготовки, создание условий для профессионального роста выдвинулась в центр государственной политики в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов в России. Это обу-

словлено необходимостью глубокого понимания того, что профессионально-квалифицированные кадры являются одним из стратегических ресурсов страны (наряду с природными богатствами и научно-производственным потенциалом), а их рациональное использование относится к числу важных задач обеспечения национальной безопасности. Нельзя не учитывать того, что высококвалифицированные специалисты впервые ощутили себя востребованными на рынке труда, где именно высокий профессионализм делает их конкурентоспособными, дает возможность выгодно продать себя работодателю. Это выражается в стремлении не только служить обществу, но и хорошо зарабатывать, обеспечить гарантии своей занятости. Именно современный уровень профессионализма делает их способными выдерживать конкуренцию, обеспечивая успешный карьерный рост. Карьерный и профессиональный рост специалиста включает в себя последовательную смену состояний и уровней специальных знаний, умений и навыков, его квалификации и специализации, последовательное обретение им более высокого должностного статуса.

Проблемы развития качества работника и его конкурентоспособности тесно связаны с проблемой оплаты труда. В рыночной экономике оплата труда выступает в роли фактора, уравнивающего интересы работника и привлекательность труда. По мнению Третьяковой Е.А. и Алферовой Т.В., в современных российских условиях нет достаточной альтернативы трудовой занятости (самозанятость, занятость в предпринимательстве), у работодателей не возникает достаточного количества конкурентов, и приоритеты менеджмента смещаются в сторону экономии на издержках, в том числе и на обучение и развитие персонала [5]. Низкая заработная плата не обеспечивает социально-значимого уровня удовлетворения даже основных потребностей.

Невысокий уровень трудового потенциала работников, их профессиональной подготовки и конкурентности приводит к тому, что они вынуждены предлагать свою рабочую силу на условиях, диктуемых предпринимателями. Практика выплаты «серых» зарплат и сосредоточение менеджеров и собственников на краткосрочной максимизации прибыли за счет экономии на издержках порождает социальную незащищенность работников, которая проявляется в отсутствии пенсионных накоплений, невыплате пособий по временной нетрудоспособности, отсутствии оплачиваемого ежегодного отпуска, во вредных условиях труда, отсутствии компенса-

ций. Такие работодатели пренебрегают охраной труда и техникой безопасности, организацией отдыха работников. Это снижает мотивацию и стремление к профессиональному и служебному росту персонала, порождает равнодушие к результатам труда и деятельности предприятия. Последствием ограничения инвестиций в развитие персонала является снижение конкурентоспособности специалиста и, как следствие, снижение уровня конкурентоспособности предприятия и снижение резервов роста производительности.

В целях соответствия потребностям общества и интеграции в международное образовательное пространство разработаны и реализуются федеральные государственные образовательные стандарты, регламентирующие определенный уровень качества профессионального образования.

Согласно Закону Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [1]. Основной задачей дополнительного профессионального образования является систематическое повышение квалификации кадров, специалистов и руководителей, а при необходимости – их профессиональная переподготовка. ДПО, в отличие от других подсистем профессионального образования, позволяет любому специалисту повышать свою квалификацию или проходить профессиональную переподготовку в любой период, на протяжении всей жизни, в доступной форме и подходящем режиме. Этим обуславливается определяющая роль дополнительного профессионального образования в кадровом обеспечении развития организации.

Дополнительное образование рассматривается как система непрерывного образования, включающая в себя совокупность взаимодействующих: преемственности образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки по отдельным дополнительным профессиональным образовательным программам и направлениям.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение но-

вой квалификации. Иными словами, происходит процесс получения новой специальности или квалификации на базе уже имеющегося высшего или среднего профессионального образования.

Особое место в обучении взрослых занимает *повышение квалификации*. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации [1].

Это основной способ обеспечения соответствия квалификации работников предприятия современному уровню развития науки, техники и экономики. Известно, что полученные знания устаревают наполовину каждые пять лет, если специалист не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации.

Эффективность организации определяется в первую очередь знаниями, умениями и соответствующим настроем персонала. Если подбор персонала проведен на высоком уровне, в соответствии с параметрами моделей рабочих мест, приняты на работу люди, обладающие необходимыми знаниями и умениями, основным фактором, обеспечивающим развитие организации, становится обучение персонала.

Обучение, развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Научно-технический прогресс, мировая конкуренция выдвигают новые требования по совершенствованию качества образования. Сегодня научное лидерство организации не является залогом лидерства и эффективности.

Первостепенное значение приобретает качество образования в контексте непрерывного образовательного процесса.

В соответствии с насущными потребностями и перспективой организации развитие персонала представляет собой комплексный, многогранный процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. В качестве обучающих процедур используют самые разнообразные мероприятия и формы профессионального развития персонала. Обучение персонала с использованием дистанционных методов становится актуальным и востребованным [2]. Создаются специальные системы управления профессиональным развитием – управление профессиональным обучением, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. В крупных организациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые руководителем в ранге директора или вице-президента, что подчеркивает их большое значение для организации. Для организации процесса обучения можно применять так называемую модель обучения (рис. 1).

Управление этим процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей [4].

При выборе методов обучения организация должна, прежде всего, руководствоваться эффективностью их воздействия на конкретную груп-

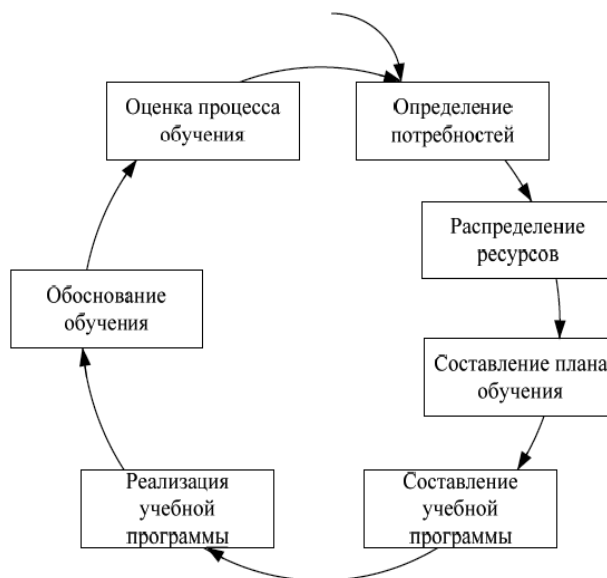


Рис. 1. Модель систематического обучения

пу обучающихся. При этом необходимо учитывать принципы обучения взрослых людей [2; 3].

Классификация видов обучения по различным признакам приведена в табл. 1.

Таблица 1

**Виды обучения персонала**

<b>Классификационный признак</b>	<b>Виды обучения в соответствии с классификационным признаком</b>
В зависимости от участников процесса обучения:	внутреннее – готовится и проводится работниками предприятия; внешнее – готовится и проводится с привлечением внешних специалистов; самообучение – готовится и проводится работником самостоятельно
В зависимости от совмещения учебного процесса и работы на предприятии:	с отрывом от производства – во время прохождения обучения работник освобождается от своих обязанностей; без отрыва от производства
В зависимости от целевого назначения:	первичная подготовка – обучение работника без образования в первый раз; переподготовка – обучение работника, имеющего образование, новой специальности (профессии); повышение квалификации – получение работником новых знаний, умений и формирование у него новых навыков в рамках своей профессии, специальности; адаптационное обучение – обучение работника с целью профессиональной, социальной адаптации на предприятии
В зависимости от времени обучения:	краткосрочное – обучение не более 5 дней, время активного восприятия информации до 40 часов; среднесрочное – обучение не более 6 месяцев; долгосрочное – обучение более 6 месяцев
В зависимости от количества обучаемых:	индивидуальное; групповое

Недостаточное внимание к профессиональному развитию персонала оказывает влияние на профессиональный и должностной статус работников, их профессиональную мобильность. Для преодоления указанных проблем в систему управления персоналом необходимо включать такие элементы развития персонала, как обучение, переподготовка и повышение квалификации. Этому способствует и естественное стремление работников к служебному, профессиональному, квалификационному и финансовому росту.

Разработка комплекса мер по обучению, переподготовке, повышению квалификации работников неизбежно влекут за собой увеличение издержек. Реализация этих мер предполагает согласование целей индивидуального развития персонала работника со среднесрочными и долгосрочными целями развития предприятия. Только в случае полной согласованности целей развитие персонала предприятия приводит к увеличению человеческого потенциала, росту производительности, конкурентоспособности и свидетельствует об эффективности совершенных инвестиций в человеческий капитал.

**Литература**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. – 2012. – № 5976. – 31 дек.
2. Батколина В.В. Повышение эффективности образования взрослых в вузах на основе современных информационных технологий : дис. ... канд. пед. наук. – М. : Военный университет, 2011.
3. Новикова М.М. Социальные проблемы управления образованием взрослых в трансформируемом обществе (на примере второго высшего образования): дис. ... канд. социол. наук. – М. : Московская государственная академия приборостроения и информатики, 2003.
4. Слинков В.Н. Персонал и его менеджмент : практические рекомендации / В.Н. Слинков. – М. : КНТ, 2010.
5. Третьякова Е.А., Алферова Т.В. Управление персоналом предприятия: социально-экономические аспекты // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 4.