

Тимченко Т. Н.

*кандидат экономических наук, доцент,
Государственный морской
университет им. адмирала Ф. Ф. Ушакова (г. Новороссийск),
проректор
e-mail: vikatonkonog79@mail.ru*

Тонконог В. В.

*Государственный морской
университет им. адмирала Ф. Ф. Ушакова (г. Новороссийск),
ст. преподаватель кафедры «Таможенное право»
e-mail: vikatonkonog79@mail.ru*

Ананченкова П. И.

*кандидат экономических наук, доцент,
Академия труда и социальных отношений,
профессор кафедры «Экономика и управление в социальной сфере»
e-mail: ananchenkova@yandex.ru*

Обеспечение эффективности предприятия на основе развития человеческих ресурсов

В статье рассматриваются вопросы реализации эффективной кадровой политики, направленной на повышение эффективности предприятия за счет развития компетентностного уровня и квалификации персонала. Определены основные формы и методы организации обучения кадров. Обоснована роль человеческих ресурсов как фактора эффективности предприятия.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, персонал, развитие, обучение.

Timchenko T.

*PhD (Economics),
vice-rector of Federal State Educational Institution
of higher vocational training
«Admiral Ushakov Maritime University», Novorossiysk*

Tonkonog V.

*senior lecturer of the Department «Customs law»
of Federal State Educational Institution of higher vocational training
«Admiral Ushakov Maritime University», Novorossiysk*

Ensuring the effectiveness of the enterprise on the basis of the development of human resources

The article examines the implementation of effective personnel policies aimed at improving the efficiency of the enterprise through the development of the competence level and experience of personnel. Defines the basic forms and methods of training. The role of human resources as a factor in the efficiency of the enterprise.

Keywords: *human resources, staff development, training.*

Эффективность предприятий любой формы собственности и отраслевой принадлежности во многом зависит от квалификации персонала, его профессионального уровня. Разработка и внедрение мероприятий по управлению человеческими ресурсами, в том числе, на основе их профессионального переобучения и развития профессионально значимых компетенций, является важнейшей функцией стратегии современного менеджмента организации.

Ранее многие авторы считали, что общая концепция развития человеческих ресурсов, предполагает формирование основ только в аспекте «обучение» и «развитие» кадрового состава предприятия, однако позже те же исследователи и практик пришли к выводу, что необходимо процессы обучения и развития работников синтезировать с общими мероприятиями стратегии развития организации в целях повышении эффективности как каждого работник, так и самой организации в целом.

Анализируя и обобщая различные подходы к содержанию понятия «человеческие ресурсы организации», можно отметить следующее:

1. Важность взаимодействия и взаимосвязи обучающих процессов в организации и разработка в связи с этим ее стратегии.
2. Направления развития человеческих ресурсов повышают эффективность деятельности организации, принося пользу и организации и каждому сотруднику, работающему в ней, повышая тем самым его ценность и востребованность, как профессионала своей области на рынке труда.
3. Общая политика развития и управления человеческих ресурсов в организации предполагает не фрагментарное повышение квали-

фикации, эпизодически обучая сотрудников, а планомерная программа в стратегии организации.

4. Важно отметить, что каждый работник отвечает за свое образование и постоянное обучение также в интересах организации. Он полностью и со всей серьезностью отвечает за свое постоянное повышение квалификации и улучшение образования

5. В организации при условии постоянной работы с персоналом, важно усилить ориентацию на работу групповую, коллективную, как в подразделениях, так и фирме в целом, что в свою очередь вырабатывает командный дух и укрепляет созидательный, командный дух, а также укрепляет профессиональные связи и стремление к профессиональному совершенствованию.

6. Если помнить о таком важном условии как постоянное развитие структуры организации посредством развития ее команды, то все возникающие взаимоотношения, вырабатываемые ориентиры, ценности, формы поведения и трудовых отношений будут подчинены этому.

7. Создавая условия постоянного поощрения и стимуляции обучения, переобучения, проявления инициативы максимально приближает организацию к своей цели и тем самым создает модель самообучающейся организации.

8. Атмосфера «духа» коллектива и создание определенного рабочего психологического микроклимата, поддерживающего и поощряющего обучение и развитие каждого сотрудника в организации в результате должны быть востребованы и инициировать организационное развитие, таким образом, приближая моделирование самообучающейся организации.

9. Важным моментом является то, что необходимо поддерживать процессы взаимосвязи развивающих человеческие ресурсы и процессов, регулирующих управление комплексом знаний в фирме.

10. Концепция стратегии развития человеческих ресурсов, разрабатываемая и применяемая в деятельности организации, учитывает все основные функциональные управленческие положения для осуществления стратегических целей фирмы.

Все основные элементы стратегии, а именно: важнейшие направления миссии организации, цель, задачи для выполнения, основные плановые показатели. В первую очередь — политика в направлении развития человеческих ресурсов, в которой необходимо определение не только перспектив, но и текущего состояния человеческих ресурсов, в том числе перечисление форм, методов, возможностей и используемых методик, по работе с человеческими ресурсами организации.

11. Комплексность и непрерывность, которые характеризуют процессы деятельности с человеческими ресурсами в организации, достаточно протяжены по временным рамкам, а также являются разно уровневными по отношению к иерархии.

12. Различные внутренние и внешние факторы влияют на развитие человеческих факторов в деятельности фирмы: направления стратегических инициатив в самой организации, а именно: разработка основных направлений политики в аспекте развития человеческих ресурсов, входящей в политику всей организации отдельной частью; корпоративная культура фирмы; развитие таких форм, как центры и подразделения, которые организуют и обеспечивают мероприятия по развитию человеческих ресурсов фирмы; возможность проанализировать и применить в своих условиях «опыт других организаций в области развития человеческих ресурсов — бенчмаркинг, и т.д.»¹.

Управление персоналом на основе внутренней кадровой политики на предприятии в условиях современности постоянно претерпевает изменения, например в таком направлении, как обучение и переобучение персонала. На сегодняшний день появился ряд новых форм и методов обучения, переобучения, повышения квалификации на уровне как внутри производства, так и внепроизводственном.

Институт наставничества, ротационные процессы внутри предприятия инструктажи на рабочих местах, наличие стажировок, пилотные проекты и участие в них новых сотрудников, — все это самые распространенные методы работы с персоналом в управлении им на предприятия на основе внутренней кадровой политики. Достаточно широко сейчас распространены методы внутрифирменного обучения на базе корпоративного центра обучения. С применением современных информационных технологий и открытием учебных порталов тех или иных центров развития, улучшилось состояние самообразования сотрудников фирм.

Проведение семинаров, тренингов, организация конференций, учебных обучающих мероприятий по реализации программ, дало возможность и специалистам с опытом, и молодым специалистам, а также лицам, только получающим образование, и даже руководителям повысить свой профессиональный уровень.

Достаточно широко в планировании мероприятий управления персоналом на основе кадровой политики используют такие методы и

¹ Walton J. Strategic human resource development. — London: Prentice Hall, 1999. — С. 189.

формы, как тренинги по развитию личностных качеств и уровней межличностного общения.

Сейчас в таких программах профессионального роста включены возможности получения второго высшего образования, диплом МВА, окончание курсов иностранных языков, овладения новыми компьютерными программами или новыми техниками и методиками непосредственно процессов производства, включая освоение новых технологий.

Система образовательной поддержки малого и среднего бизнеса призвана обеспечивать предпринимательский сектор образовательными программами, направленными на повышение компетентностного уровня кадров в соответствии с потребностями работодателей. В развитых странах средний бизнес — важный фактор экономического роста и стабильности. Так, в странах-членах Евросоюза средние предприятия составляют всего 1% от общего количества предприятий, но при этом обеспечивают 20% от общего оборота предприятий и 17% от общей занятости. Не менее важны для экономического развития и так называемые быстрорастущие предприятия из числа малых, поскольку именно они способствуют возникновению и росту производства других предприятий, в частности, за счет субконтрактации ².

Рынок образования, или рынок образовательных услуг (ОУ), направленных на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, в современных российских условиях представлен различными государственными и негосударственными образовательными учреждениями, от учреждений дополнительного профессионального образования до тренинг- и коучинг-центров. Таким образом, рынок услуг по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров является, как отмечает в своей работе Ананченкова П.И., «много-сегментным, разнонаправленным по своим функциональным характеристикам, временным рамкам предоставления образовательных услуг и т.д. — рынком, на котором высока конкуренция, которая заставляет участников искать, формировать и совершенствовать свои услуги и их продвижение, — одним словом, повышать собственную конкурентоспособность» ³.

Для многих учебных заведений, прежде всего высшего образования, эффективным фактором конкурентоспособности и устойчивости на рынке образовательных услуг стало создание системы дополнитель-

² Финк Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития // Молодой ученый. — 2012. — № 4. — С. 17.

³ Ананченкова П.И. Совершенствование имиджа как фактор конкурентоспособности высшего учебного заведения: Дисс. ... к.э.н. — М., 2009. — С. 28

ного профессионального образования (ДПО), которая призвана содействовать соответствию кадрового потенциала российской экономики современным вызовам.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», образовательные учреждения имеют возможность предоставлять широкий перечень образовательных услуг, среди которых:

- программы повышения квалификации;
- программы профессионального переобучения;
- учебные и научные стажировки;
- программы профессиональной переподготовки— краткосрочные программы обучения (бизнес-тренинги, мастер-классы);
- программы бизнес-образования (МВА);
- прочие.

На сегодняшний день в России действует более 10000 подразделений дополнительного профессионального образования (как самостоятельных субъектов рынка образовательных услуг, так и в составе высших учебных заведений, колледжей и пр.), которые оказывают образовательные услуги (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, тренинги и т.д.).

Согласно данным Мониторинга экономики образования, за период 2011–2013 гг. численность слушателей программ ДПО в 53% организаций, реализующих программы ДПО, увеличилась, что говорит об устойчивом спросе на программы данного сегмента образовательных услуг⁴.

Во всех развитых и в большинстве развивающихся стран мира дополнительное профессиональное образование является отраслью, обеспечивающей поддержание конкурентоспособности национальных экономик за счет высокой мобильности подготовки, развитого рынка образовательных услуг, высоких профессиональных стандартов качества специалистов. Дополнительное профессиональное образование формирует ту среду, которая обеспечивает для каждого человека возможность образования всю жизнь. Это обеспечивается также и благодаря преемственности и последовательности элементов системы профессионального образования в целом. В России такую задачу только предстоит решить в ближайшей и среднесрочной перспективе. Это позволит, с одной стороны, обеспечить развитие рынка рабочей силы,

⁴ См. Бородина Д.Р. Анализ состояния сферы дополнительного профессионального образования // [http:// edu.jobsmarket.ru/library/coaching/15393/](http://edu.jobsmarket.ru/library/coaching/15393/).

а с другой стороны, создать мотив для постоянного профессионального роста работников.

Кроме того, дополнительное профессиональное бизнес-образование может выступать важным фактором экономического роста в условиях снижения экономической активности как одно из антикризисных мероприятий. Доля экономически активного населения Российской Федерации, участвующего в непрерывном образовании в настоящее время – 22,4%. В период экономического кризиса, роста безработицы роль ДПО должна была в значительной мере повыситься. Вместе с тем, современные приоритеты, среди которых приоритет выбора высшего образования, также в значительной мере затормозили приток желающих пройти переподготовку и повышение квалификации.

Это произошло по ряду причин:

- высокая стоимость образовательных услуг (программ);
- отрыв от производства (выездные программы и т.д.);
- высококонкурентная среда;
- сравнительно длинная окупаемость инвестиций в развитие малого и среднего предприятия.

Но наряду с этими причинами, кадровый вопрос остается главным для малого и среднего предприятия на всем протяжении его существования. Тому есть несколько причин.

Во-первых, малый и средний бизнес как работодатель находится в конкуренции с крупными компаниями, предлагающими более высокую зарплату. Руководителю небольшой компании приходится решать сложную проблему: как найти хорошего специалиста за небольшие деньги и чем мотивировать людей.

Во-вторых, решая кадровый вопрос на малом и среднем предприятии, надо быть готовым к тому, что специалистов придется растить самому. Для эффективной адаптации и развития новых сотрудников применяется наставничество опытных, уважаемых специалистов.

В-третьих, там, где необходимы специальные знания, необходимо стимулировать их получение как в высших учебных заведениях и колледжах, так и на специализированных курсах, за которые придется платить за счет фирмы.

Таким образом, перед предпринимателями стоит проблема поиска образовательных услуг, с одной стороны, отвечающих потребностям текущего и перспективного развития компании, а с другой, – в короткие сроки обеспечивающих повышение квалификации персонала, переподготовку и обучение кадров с учетом специфики бизнеса.

При этом реализация программ переподготовки и повышения квалификации в дистанционной форме решит ряд проблем на предприятиях малого и среднего бизнеса:

Во-первых стоимость дистанционного обучения существенно ниже, а потому оно является едва ли не самым оптимальным методом образования с этой точки зрения.

Во-вторых дистанционное обучение решает проблемы повышения квалификации в регионах России, так как основные образовательные центры концентрируются преимущественно в Москве и Санкт-Петербурге.

Это позволяет не ограничивать себя в выборе образовательного учреждения, не зависимо от региона проживания.

В-третьих дистанционное обучение позволяет учиться в своем собственном темпе, исходя из личных потребностей в образовании и личностных особенностей обучающегося.

В-четвертых такое обучение предоставляет возможность самостоятельно корректировать и составлять график обучения, расписание занятий и т.д.

В-пятых — это обучение в максимально комфортной и привычной обстановке без отрыва от производства.

В-шестых явным преимуществом дистанционного обучения в современных условиях является личное общение с преподавателем (электронная почта, телефон, icq, программы видео-конференций).

Дистанционное обучение имеет большие перспективы в развитии, потому что оправдывает себя и является действительно удобным. В настоящий момент программы дистанционного обучения используют самые прогрессивные методики. Центры, реализующие эти программы, подстраиваются под желания и предпочтения заказчика, формируя индивидуальные программы с желаемыми сроками, стоимостью и форматами курсов, обеспечивая максимальную эффективность и пользу обучения и в то же время, обеспечивая удобство их использования. Несмотря на то, что данная форма обучения является инновационной, количество пользователей неизменно растет.

Таким образом, можно сделать вывод, что российская система дополнительного профессионального образования претерпевает институциональные преобразования, способные структурно изменить программы профессионального переобучения и повышения квалификации кадров. С одной стороны, это приведет к либерализации системы ДПО, а с другой — в условиях заметной конкуренции на рынке образовательных услуг — позволит отдельным образовательным учреж-

дениям повысить свою конкурентоспособность за счет предоставления качественных образовательных услуг в дистанционной форме, наиболее полно отвечающих запросам клиентов. В отношении малого и среднего предпринимательства это означает, что программы повышения квалификации для собственников, руководителей и сотрудников будут более доступными.

Используемые источники

1. Финк Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития // Молодой ученый. — 2012. — № 4. — С. 17.
2. Ананченкова П. И. Совершенствование имиджа как фактор конкурентоспособности высшего учебного заведения: Дисс. ... к.э.н. — М., 2009. — С. 28.
3. См. Бородина Д. Р. Анализ состояния сферы дополнительного профессионального образования // [http:// edu.jobsmarket.ru/library/coaching/15393/](http://edu.jobsmarket.ru/library/coaching/15393/).
4. Александрова О. А., Ненахова Ю. С. Возможности населения в сфере образования в меняющемся социально-экономическом контексте // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2013. — № 6.
5. Ананченкова П. И. Человеческие ресурсы в системе обеспечения предприятия // Труд и социальные отношения. — 2013. — № 12.
6. Интернет-источник [http:// gov.cap.ru/info.aspx?gov_id=15&id=561153&type=news](http://gov.cap.ru/info.aspx?gov_id=15&id=561153&type=news).
7. Сер Л. М., Тонконог В. В., Ананченкова П. И. Повышение квалификации персонала и бизнес-образование как потребность современного эффективного предпринимательства // Путеводитель предпринимателя. — 2013. — Вып. 20.
8. Тонконог В. Кадровое обеспечение малого и среднего предпринимательства: Основные виды и формы образовательных услуг // Труд и социальные отношения. — 2014. — № 6.
9. Тонконог В. Актуальные вопросы развития системы бизнес-образования для малого и среднего бизнеса // Труд и социальные отношения. — 2014. — № 7.