

Горелов К.И.

магистрант

Бугаева М.В., к.э.н., доцент

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета в г. Шахты*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассмотрены особенности реализации процесса развития персонала, формирование стратегии развития персонала, влияние развития персонала на эффективность организации. Представлен алгоритм профессионального обучения персонала. Выделены организационные и экономические механизмы процесса развития персонала.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, обучение, алгоритм обучения, организационно-экономический механизм, стратегия.

Gorelov K.I.

master's student

Bugaeva M.V., Candidate of Economics, Associate Professor

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical
University in Shakhty*

IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISMS OF PERSONNEL DEVELOPMENT

Abstract: the article examines the specifics of the implementation of the personnel development process, the formation of a personnel development strategy, and the impact of personnel development on the effectiveness of the organization. The algorithm of professional staff training is presented. The

organizational and economic mechanisms of the personnel development process are highlighted.

Keywords: personnel, personnel development, training, learning algorithm, organizational and economic mechanism, strategy.

Современные быстроизменяющиеся условия внешней среды требуют соответственного изменения предпринимательских структур для успешной деятельности на рынке. Человеческие ресурсы требуют к себе особого внимания как один из главных факторов деятельности организаций и предприятий.

Развитие персонала — это стратегически важный процесс, который напрямую влияет на эффективность, конкурентоспособность и устойчивость компании [2].

Развитие персонала должно основываться на управлении персоналом по компетенциям, что означает процесс сопоставления требуемых и имеющихся компетенций у работника в процессе подбора или оценки персонала с целью разработки направлений совершенствования знаний и навыков для дальнейшей эффективной работы.

Система развития персонала организации – это комплекс элементов, содействующих повышению кадрового потенциала организации в соответствии с её целями. Оптимальная система развития персонала представляет собой комплекс мероприятий, разработанный специалистами с учетом потребностей предприятия и потенциала его сотрудников [1].

В основе формирования системы развития персонала лежит стратегия управления персоналом, планы по развитию организации. При этом процесс развития человеческих ресурсов организации должен быть постоянным, в соответствии с рыночными тенденциями и потребностями в овладении компетенциями. В целом, стратегия развития персонала

преследует цель формирования квалифицированного, стабильного, лояльного персонала.

Развитие персонала чаще всего реализуется в виде обучения персонала для развития разнообразных компетенций: профессиональных, личностных и управленческих, которые позволяют сотруднику выйти на новый уровень, более высокую должность.

Существует алгоритм проведения эффективного обучения, который основывается на определении набора компетенций, которыми необходимо овладеть работнику. В итоге обучения обязательно необходимо провести оценку полученных знаний и приобретенных навыков, определить достигнуты ли цели обучения.

Алгоритм профессионального обучения представлен на рисунке 1.

Рисунок 1 – Этапы проведения профессионального обучения

Предварительно, перед формированием программ обучения необходимо определить уровень подготовки каждого работника и решить, какие навыки ему стоит развивать, какой результат это принесет. Это позволит сформировать цель обучения, а мотивация персонала на обучение повышает осознание практической пользы развития. Развитие персонала часто рассматривают в рамках развития карьеры, что является дополнительным фактором мотивации.

Если в организации применяется компетентностный подход, то исследуется уровень владения определенными компетенциями, производится диагностика персонала и планируется развитие компетенции в условиях, создаваемых предприятием. В основе управления компетенциями лежит совокупность следующих видов деятельности: оценка персонала на предмет имеющихся компетенций, формирование требуемой потребности в умениях и навыках персонала (компетенции), развитие компетенций персонала, разработка системы мотивации на основе имеющихся и требуемых компетенций.

В основе овладения профессиональными компетенциями лежит профессиональное обучение персонала. Подход к обучению может быть внутренним (задействованы только силы компании) и внешним (привлекается сторонняя организация). Для контроля эффективности обучения используется модель Киркпатрика. Также в процессе и по итогам обучения сотрудники проходят аттестацию.

Процесс развития персонала базируется на формировании организационных и экономических механизмов.

Организационные механизмы профессионального развития персонала включают элементы:

- 1) Система наставничества и менторства, которая предполагает передачу опыта от опытных сотрудников (менторов) к новичкам или менее квалифицированным работникам.

2) Корпоративные университеты и академии - внутренние образовательные центры, ориентированные на специфику компании.

3) Ротация и кросс-функциональные проекты - временное перемещение сотрудников между отделами или проектами для расширения кругозора.

4) Система грейдов и карьерных лестниц – развитие деловой карьеры, что позволяет развивать мотивацию сотрудников через прозрачность карьерных перспектив.

Экономические механизмы профессионального развития персонала реализуются посредством финансирования обучения, реализацию системы КРІ и выплату бонусов за развитие формирование бюджета на развитие персонала

Совершенствование организационно-экономических механизмов предполагает расширение набора используемых методов развития, формирование новых обучающих структур. Это должно происходить при финансовой поддержке и формировании эффективной мотивационной составляющей развития персонала.

Использованные источники:

1. Кривошей Д.Н. Развитие персонала как фактор повышения эффективности организации / Д.Н. Кривошей, М.С. Орехова, М.А. Нестеренко // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5 (142). С. 1243-1248.

2. Наумов Д.Д. Оптимизация и развитие кадрового потенциала как ключ к повышению эффективности организации // Экономика и социум. 2024. № 5-2 (120). С. 1197-1203.- URL: https://www.iupr.ru/_files/ugd/b06fdc_8b370f149ec340f4afdc27cd51c3aa7a.pdf?index=true (дата обращения: 03.09.2025)