

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА, КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

### IMPROVING THE PERSONNEL'S QUALIFICATION AS A FACTOR FOR ENSURING THE COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION IN THE MODERN DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

*E. Nayanov  
O. Ignatyeva*

*Summary.* The article discusses the role of staff qualifications in improving the competitiveness of an organization. Personnel training is considered as one of the most important means of achieving the strategic goals of a company.

*Keywords:* personnel, qualification, training, competence, competitiveness, development

**Наянов Евгений Александрович**

*Старший преподаватель, ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»*

**Игнатьева Ольга Валерьевна**

*К.ю.н., доцент, ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»*

*oignatyeva@mail.ru*

*Аннотация.* В статье рассматривается роль квалификации персонала в повышении конкурентоспособности организации. Обучение персонала рассматривается как одно из важнейших средств достижения стратегических целей компании.

*Ключевые слова:* персонал, квалификация, обучение, компетентность, конкурентоспособность, развитие

**Н**а сегодняшний день очень скоротечно меняются как внешние условия, включающие в себя экономическую, финансовую политику государства и законодательную систему, так и внутренние условия функционирования организации, такие как структура предприятия, стратегия и политика компании, работа и производительность персонала, инновационные новшества и другие важнейшие факторы. Несомненно, это рождает потребность компаний к подготовке персонала к работе в новых, усовершенствованных условиях, в которых необходимо обеспечение ее конкурентоспособности.

Многие организации выдвигают свои характеристики, которыми должен обладать персонал:

1. Компетентность — все знания, навыки и модели поведения, необходимые для эффективной работы в компании;
2. Гибкий профессиональный и личностный потенциал сотрудников как способность легко и быстро приспосабливаться к происходящим и ожидаемым изменениям;
3. Вовлеченность работников в деятельность организации;
4. Инновационный потенциал — те свойства, позволяющие работникам принимать участие в процессах организационного развития или инициировать деятельность, которая направлена на улучшение работы компании.

Эти принципы, благодаря которым реализуется управление персоналом, на сегодняшний день будут меняться.[2] Новые стратегии по вопросам управления организацией будут требовать внесения весомых корректировок в систему управления организацией, а значит, обучение персонала в этих условиях станет ключевым моментом всех процессов по управлению персоналом. Большое количество организаций столкнулось с такой проблемой, как поиск наиболее действенных путей повышения производительности и эффективности труда. Сегодня работодатели намного больше проявляют интерес к тому, чтобы на предприятии работал высококвалифицированный персонал, который способен создавать качественные товары и оказывать качественные услуги, которые могли бы стать большими конкурентами товаров и услуг, пришедших в нашу страну с Востока и Запада. Обучение необходимо для того, что бы персонал был готов к рациональному решению большого круга задач и обеспечению высокого уровня эффективности в работе. Так же, обучение не только повышает уровень знаний работников, вырабатывает необходимые профессиональные умения, но и формирует у работников определенную систему ценностей и установок. Эта система соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию.

Результативность долговременных и кратковременных назначений целей, обязательное повышение способностей к конкуренции и осуществление орга-

низационных преобразований всегда требуют к себе наивысшего уровня профессиональной подготовки конкурентоспособных работников и грамотно распланированной, точно сформированной деятельности по обучению персонала.[1] Ограничиваться лишь передачей знаний процесс обучения не должен. Так же оно должно и развивать определенные навыки. В совершенстве обучение призвано для того, что бы передать работникам информацию о текущих состояниях дел в компании. А так же способствовать развитию осознания у работников, что их организация перспективна и уверенность в том, что они прекрасно понимают цели и задачи организации, основные направления ее стратегий, одновременно выполняя стимулирующую функцию. [4]

Сегодня недостаток у работников умений, нужных для того, что бы выполнять порученные ему задачи успешно, не только приводит к малоэффективной работе, но и понижает его удовлетворенность рабочим процессом. Если работник не достаточно профессионально подготовлен к выполнению своих рабочих функций, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с работой.

Если рассматривать процесс изменений, связанных с организацией, эксперты всегда обращают внимание на то, что трудной преградой на пути компании часто становится не отсутствие нужных ресурсов или проделки конкурентов, а сопротивление собственного персонала. Эта сопротивляемость может быть вызвана множеством причин, среди которых будут более распространены следующие:

- ◆ недостаточное количество знаний и умений у персонала, которые будут необходимы в новых условиях;
- ◆ отношение к руководству, не вызывающее доверия;
- ◆ устаревшая система ценностей и норм, которая определяет поведение работников;
- ◆ боязнь нового, сомнения в собственных силах;
- ◆ непонимание путей и целей, которые помогут осуществить изменения;
- ◆ недостаточно сильный интерес к проведению изменений.

Даже если провести беглый взгляд на перечень приведенных причин сопротивления персонала процессам организационных изменений, то мы поймем, что без проведения соответствующего обучения персонала трудно рассчитывать на заинтересованную поддержку изменений со стороны работников. Хорошо организованное, тщательно продуманное и вовремя проведенное обучение способно преодолеть силы торможения и обеспечить успех проводимых изменений.

Решающим условием экономического равновесия и баланса организации будет являться её способность к адаптации к постоянно меняющимся условиям. [3] Поэтому, если не смотреть на достаточно непростое финансовое положение многих российских организаций, расходы, которые идут на обучение персонала, начинают рассматриваться как наиважнейшие и обязательные. С каждым годом всё больше и больше организаций проводят масштабное обучение персонала и руководителей разных уровней, понимая, что только грамотно обученный, грамотно мотивируемый и высококвалифицированный персонал будет одним из решающих факторов процветания предприятия и победы над конкурентами.

Особое значение для любой организации имеет обучение руководящего звена. Ведь работа руководителя оказывает особое влияние на результаты труда людей, находящихся в его подчинении, да и на сам процесс работы организации в целом. Руководитель, у которого нет определенных знаний и навыков, которые отвечают современным требованиям, будет тянуть организацию на дно.

Обучение персонала является одним из важнейших средств достижения стратегических целей организации.

Успешное достижение важнейших стратегических целей организации в частности зависит от того, в какой степени персонал проинформирован о стратегических целях и насколько он заинтересован и подготовлен к работе по их достижению. Предрасполагают рост производительности труда персонала, увеличение качественной продукции, улучшенное обслуживание клиентов следующие два фактора: необходимость резких организационных изменений, а так же смена принципов управления в условиях конкурентной борьбы. Так же необходимы творческие и новаторские подходы к делу. Обучение персонала только тогда будет входить в число приоритетных направлений, когда руководство приходит к осознанию того, что претворение в жизнь рыночных стратегий будет требовать высочайшего уровня профессиональной подготовленности всех категорий работников. Ведь обучение персонала оказывает влияние на результаты организации в целом.

Процесс развития полноценного бизнеса требует от себя тонкой связи процессов обучения персонала и процессов организационного развития. И правда, за последние 4–5 лет наблюдается изменение отношения высшего руководства многих компаний к обучению своих работников. Все чаще и чаще обучение рассматривается как некий инструмент поддержки корпоративной стратегии.

Продуктивная работа компании в таких условиях, когда всё время увеличивается конкуренция, будет невозможна без эффективной работы на разных уровнях организации. Основными проблемами и препятствиями, которые мешают достигать более высокие результаты, будут являться неполноценный уровень профессиональной подготовленности персонала, а также и устаревшие подходы для работы на различных уровнях организации. Эти самые проблемы можно легко решить лишь при условии разработки и реализации на практике новейшей политики в сфере обучения внутри фирмы. Эта политика будет включать различные формы обучения и учебные программы для разных уровней работников.

Многие организации забывают уделять должное внимание обучению своего персонала, так как не думают рассматривать эту статью расходов на обучение как необходимую, полагая, что без должного обучения работников можно легко обойтись, если, допустим, брать на работу специалистов, которые уже обладают необходимой степенью квалификации. Но всё равно, наступает момент, когда руководству той или иной организации непременно приходится сталкиваться с такой проблемой, что если не стараться вкладывать деньги в увеличение уровня знаний работников и в развитие их профессиональных навыков, то процесс отдачи от работников организации с каждым годом будет становиться все меньше и меньше.

Бывают моменты, когда компании предпочтительней нанять уже «готовых» специалистов, полагая, что таким образом она сэкономит время и финансы на обучении своего персонала. Но компания выпускает из виду, что помимо предоставления работникам необходимых знаний и развития определенных навыков, которые требуются для работы, учеба призывается передать обучающимся нужную информацию об организации, а так же она способствует формированию «верных» установок на труд, укреплению правильных образцов поведения и повышение уровня приверженности персонала своей организации.

Обучение персонала всегда является одним из важнейших инструментов, при помощи которого руководитель имеет возможность повысить потенциал человеческих ресурсов и оказать определенное воздействие на моделирование и формирование организационной культуры.[5]

В условиях, когда ситуация на рынке меняется ежедневно, необходимы новые идеи и талантливые люди, способные их воплотить, для того, что выйти на высокий уровень конкурентоспособности. Все организации, которые готовы вкладывать достаточное количество

денег в обучение своих сотрудников, всегда могут полагаться на то, что те работники, которые повысили уровень своей профессиональной подготовки, будут моментально справляться с задачами любой сложности, будут людьми, знающими и понимающими своё дело.

Современные подходы управления организациями базируются на том, что работники рассматриваются в качестве основного и важного фактора, который определяет эффективное использование остальных ресурсов. Опираясь на опыт Российских и зарубежных компаний, инвестирование в персонал, формирование условий для развития сотрудников и увеличения их профессионального потенциала будут давать в два-три раза более высокую отдачу, чем средства, которые направлены на решение производственных задач.

Та работа, которую проводят предприятия для повышения эффективности, абсолютно невозможна без использования современного оборудования, без внедрения эффективных технологий на производство, методов и приемов управления организацией. Различные технологические изменения и установление новейших целей организационного характера могут кардинально изменять сущность труда различных категорий работников — от высшего руководства до рядового персонала. Несомненно, что это требует вспомогательных знаний, развития новейших навыков, глобального пересмотра всех подходов к работе. В таких условиях обучение персонала становится совершенно необходимым. Так же обучение персонала играет самую важную роль — донесение до работников основного смысла и необходимости проводимых изменений.

Обучение и повышение квалификации персонала не должно являться делом только кадровой службы. Все сотрудники предприятия, особенно руководители, хорошо обязаны иметь представление о целях и задачах подготовки персонала к работе и иметь понимание значимости этого обучения для функционирования организации. Руководство, которому жалко денег на обучение и совершенствование знаний сотрудников, могут столкнуться с тем, что их планы по реорганизации и развитию организации могут конкретно пострадать из-за того, что персонал слабо подготовлен. Переманивание других специалистов и введение жестких дисциплин, ни даже новые системы оплаты труда не смогут компенсировать эту «экономия». Обучение персонала никогда нельзя рассматривать как деятельность, которая нужна лишь для помощи в процветании организации, потому что решающим условием экономического баланса организации будет являться способность этой организации резко адаптироваться к различным переменам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белянина И. В., Елизарова Н. С. Актуальные направления подготовки конкурентно-способных специалистов в сфере образования. // В сборнике: Материалы Научно-практической конференции с международным участием «Управление в сфере науки, образования и технологического развития» 2016. С. 284–288.
2. Дарбинян А. Р., Игнатъева О. В., Атабегова Ю. Г. Принципы управления персоналом в цифровой экономике. // В сборнике: Цифровая экономика труда материалы Международной научно-практической конференции. 2017. С. 50–57.
3. Зенкина Е. В., Наянов Е. А. Структурные дисбалансы мировой экономики. // Международный технико-экономический журнал. 2015. № 6. С. 14–18.
4. Крекова М. М., Киселева Е. М., Красильников А. В. Влияние формирования цифровой экономики на развитие человеческих ресурсов // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право», —2017. -№ 12. -С. 41–43.
5. Николаева О. А., Игнатъева О. В. Мотивация и стимулирование персонала как составляющие конкурентоспособности организации. // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. 2015. Т. 5. № 4 (26). С. 102–105.
6. Сафонова Е. Л., Дричик С. С. Проблемы инвестиций в современной экономике России. // Новая наука: стратегии и векторы развития. 2017. Т. 1. № 3. С. 143–146

© Игнатъева Ольга Валерьевна (oignatyeva@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Московский политехнический университет