

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

### PROBLEMS OF PERSONNEL DEVELOPMENT IN NATIONAL ORGANIZATIONS

*S. Dimitrieva*

#### Annotation

The article substantiates the importance of personnel development to ensure the competitiveness of enterprises. The costs of enterprises on the personnel maintenance and development by economic activities are analyzed. The main problems of personnel development in organizations are determined.

**Keywords:** staff development, competitiveness, competitive staff, competitive advantages costs for development, problems of development.

*Димитриева Снежана Дмитриевна*

*К.э.к.н., доцент, ФГАОУ ВО,  
"Крымский федеральный университет  
им. В.И. Вернадского", г. Симферополь*

#### Аннотация

Обосновано значение развития персонала для обеспечения конкурентоспособности предприятий. Проанализированы размеры расходов предприятий на содержание и развитие рабочей силы по видам экономической деятельности. Выявлены основные проблемы развития персонала в организациях.

#### Ключевые слова:

Развитие персонала, конкурентоспособность, конкурентоспособный персонал, конкурентные преимущества, расходы на развитие, проблемы развития.

**П**ерсонал является наиболее сложным объектом управления в организации, так как имеет возможность решать самостоятельно любые вопросы, имеет субъективные интересы, очень чувствителен к управленческому воздействию и критически относится к требованиям к нему. Развитие персонала является одним из главных факторов экономического успеха организации. Он должен обеспечить благоприятную среду, в которой реализуются личные способности работника и повышаются конкурентные преимущества персонала.

Управление развитием персонала – предмет исследования многих ученых: А.Я. Кибанов [3], А.П. Егоршин [1], О.К. Минева [4] и др. Однако формирование общей концепции развития персонала: элементы, этапы, принципы, критерии, которые позволяют достичь как стратегических целей предприятия, так и профессиональной самореализации сотрудников требует более детального изучения. Для достижения этой цели необходимо определить спектр проблем, с которыми сталкиваются современные организации при реализации кадровой политики в части развития персонала.

Недостаточный профессиональный и квалификационный уровень работников является одной из главных причин низкой конкурентоспособности предприятия. Это ведет к снижению уровня прибыльности предприятия и ограничивает финансовые возможности для повышения квалификации, совершенствования навыков и умений

персонала. Современный уровень информационного, коммуникационного и программного обеспечения, а также производственных и управленческих технологий, связанное с ним технологическое и техническое переоснащение предприятий повышают требования работодателей к профессионально-квалификационному уровню своих работников. Поэтому одной из основных целей процесса развития персонала предприятия является подготовка конкурентоспособных высокопрофессиональных работников, мотивированных на повышение качества продукции, эффективное использование всех видов ресурсов и снижение себестоимости продукции.

Результаты анализа существующих подходов к системе развития персонала отечественных предприятий свидетельствуют об их отставании от мировых тенденций. В развитых странах доля нематериального капитала, в состав которого входит и человеческий капитал превышает 80 %, а в России этот показатель приближается к уровню 50%. Согласно отчету Глобальной конкурентоспособности [6] в 2015 году Россия занимает 38 место среди 142 рассматриваемых стран по уровню развития персонала. Значение этого показателя составляет всего 33%. Качество образования и подготовки работников является первостепенным, поскольку в современных условиях глобализации экономики рабочие вынуждены совершенствовать свои знания и навыки для решения сложных задач и адаптации к быстро меняющейся внутренней и внешней среде.

Немаловажным аспектом в развитии персонала является готовность и финансовая возможность организаций инвестировать средства в обучение своего персонала. Тем не менее, существуют и такие, которые создают целые корпоративные университеты для развития своих сотрудников. РБК создал рейтинг организаций-лидеров корпоративного образования в России. На первом месте в рейтинге находится Сбербанк, который также является лидером по абсолютным затратам на корпоративное обучение: больше 2 млрд. руб. в 2014 году. Инвестиции в строительство корпоративного университета, завершившееся в конце 2014 года, составили более чем в 10 млрд. руб. На втором месте находится компания "Евросеть", на третьем – "Газпром нефть", которая тратит значительные деньги на формирование кадрового резерва. В число лучших 15 компаний рейтинга вошли еще один банк, четыре телекоммуникационных и три металлургических компании, еще по одной представляют добычу нефти и нефтехимию, энергетику и атомную промышленность.

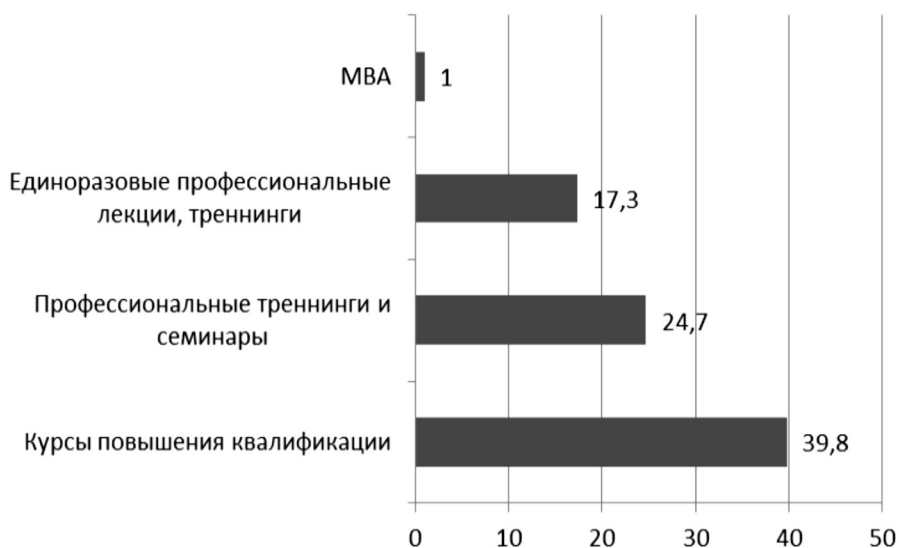
У всех компаний, участвовавших в рейтинге, средние затраты на обучение существующих и потенциальных сотрудников составляют 0,73% ФОТ и колеблются в широких пределах (0,11–3%). Только три компании из опрошенных тратят на развитие персонала больше 1% ФОТ. Но за один только 2014 год все 15 организаций рейтинга – заметная, но не большая часть российской экономики – дали новые знания и навыки около 2 млн. человек, потратив на это больше 8 млрд. руб.[5].

Наиболее популярным направлением получения дополнительного образования среди трудоспособного на-

селения являются курсы повышения квалификации (рис.1).

На втором месте находится посещение профессиональных тренингов и семинаров (24,7%). Наименее популярным является получение образования по направлению подготовки МВА (Мастер делового администрирования). Это обусловлено тем, что данный вид образования только начинает приобретать актуальность в отечественных организациях и, кроме того, является достаточно дорогостоящим направлением обучения. Следует заметить, что в большинстве случаев сотрудники повышают квалификацию за свой счет. Согласно статистических данных [2] расходы на профессиональное обучение в организациях составляют всего 0,39% в общем фонде заработной платы работников. Из них расходы, связанные с производственной необходимостью – 0,28%. Это свидетельствует либо об отсутствии заинтересованности, либо недостаточном осознании значимости процесса развития персонала среди отечественных руководителей.

К причинам, усложняющим эту ситуацию, следует отнести: сохранение устаревшей технологической базы и отсутствие модернизации предприятий; несоответствие профессионально-квалификационной структуры персонала технологическим изменениям; низкий уровень профессиональной мобильности; преобладание спроса и предложения низкоквалифицированного труда; неконкурентоспособность заработной платы и отсутствие взаимосвязи между уровнем производительности и оплатой труда. Как следствие, только 36% работников трудятся по полученной специальности. Это объясняется низким уровнем готовности персонала предприятий к постро-



Источник: составлено автором на основе [2].

Рисунок 1. Участие трудоспособного населения Российской Федерации в дополнительном образовании в 2014 г., %.

нию и развитию трудовой карьеры. Из опрошенных работников 44% не могут оценить собственных перспектив развития трудовой карьеры, 37% – не владеют информацией о перспективных должностях на предприятиях, а 15% – не умеют планировать свою трудовую карьеру.

Исследование основных проблем развития персонала на отечественных предприятиях позволило выделить ряд проблем, затрудняющих развитие системы обучения:

- ◆ низкий уровень материально-технического, кадрового и учебно-методического обеспечения этого вида обучения;

- ◆ сложная и затратная процедура получения разрешений на проведение обучения кадров на производстве. По этой причине организации берут работника сразу на рабочее место, которое может и не соответствовать уровню их квалификации с расширенным спектром обязанностей;

- ◆ недостаточная мотивация работников – проблема, которая тормозит не только развитие системы профессионального обучения кадров на производстве, но и личное развитие работников. Персонал не заинтересован инвестировать средства в свою профессиональную подготовку по причине отсутствия дополнительных материальных поощрений после получения более высокой квалификации. Кроме того, зарплата остается на том же уровне, что и до обучения, либо повышается, но не существенно.

- ◆ ограниченность финансирования расходов на проведение профессионального обучения на производстве со стороны предприятий;

- ◆ недостаточная заинтересованность работодателей относительно вложения средств в обучение работников. В связи с тем, что многие работодатели осуществляют деятельность не очень продолжительное время, поэтому они пытаются экономить на рабочей силе. Руководители неохотно направляют инвестиции в человеческий капитал, поскольку работники, получившие подготовку по профессиям широкого профиля, могут перейти к другому работодателю и таким образом предприятие потеряет свои средства;

- ◆ недостаточный уровень использования современных технологий профессионального обучения.

Обучение и развитие персонала в компании должно иметь непрерывный и гибкий характер. Непрерывность, в свою очередь, характеризуется обновлением информации, улучшением уровня профессионализма сотрудников, повышением конкурентоспособности работника. Гибкость – способностью компании адаптироваться к требованиям рынка способностью работника воспринимать и продуцировать новые знания.

Таким образом, на современном этапе существует проблема развития персонала. Для обеспечения предприятий высококвалифицированными специалистами необходима модернизация всей образовательной системы, которая основывалась бы на интеграции ВУЗов и организаций. В общем виде развитие персонала необходимо рассматривать как комплекс мероприятий по раскрытию трудового потенциала каждого работника с целью удовлетворения потребностей организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 352 с.
2. Индикаторы образования: 2016: статистический сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М.: НИУ ВШЭ, 2016. – 320 с.
3. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; ред. А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 426 с.
4. Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 160 с.
5. Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.rbc.ru/special/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877](http://www.rbc.ru/special/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877).
6. The Global Competitiveness report 2015–2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global\\_Competitiveness\\_Report\\_2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf)

© С.Д. Дмитриева, ( [Snezhanakneu@gmail.com](mailto:Snezhanakneu@gmail.com) ), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики».

