

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Для любой организации самым главным ресурсом является персонал. Ни новейшим оборудованием, ни современными технологиями не могут дать организации того, что может дать человеческий ресурс.

Современные организации должны не просто набирать персонал определенной специальности с базовыми навыками и умениями. Они должны обеспечивать конкурентоспособность своей организации с помощью работников-профессионалов. Им необходимо сформировать среду для качественного труда.

Целенаправленно и инициативно развиваясь в социальных организациях, работник, путем постоянного самосовершенствования, достигает высокой квалификации и профессионального мастерства, выражающихся в результатах всей организации, общественном признании достигнутого, его должностном росте. Развитие потенциала работника обеспечивает формирование, закрепление и расширение профессиональных, деловых и ряда других специфических качеств, обеспечивающих эффективное решение стоящих перед ним задач.

Для повышения уровня использования и развития социального потенциала на предприятиях рекомендуется использовать все составляющие, необходимые для взаимного развития персонала и предприятия [1]. Основным принципом концепции — взаимное развитие персонала и предприятия. Развиваясь, предприятие предоставляет возможности для профессионального и карьерного роста сотрудников. Сотрудники, повышая свою компетентность и расширяя опыт, способствуют стабильному успеху предприятия.

Очень часто задача совершенствования персонала сводится к разовым мероприятиям по его обучению и повышению квалификации. Однако этого мало, необходимо развивать персонал. Прежде всего, это обусловлено необходимостью сочетания личных планов каждого работника, касаемо

* © Кадермятова Р.А., 2012

профессиональной сферы, с экономическими и производственными интересами предприятия.

Для развития персонала необходимо решать три основные задачи. Во-первых, надо оценить деловые и личностные качества специалиста и сравнить с требованиями, заданными в этой должности. Во-вторых, надо обеспечить комплекс мероприятий по обучению и саморазвитию работников. В-третьих, на предприятии должна быть система планового продвижения работников по мере их профессионального роста.

Каждый сотрудник обладает ценными знаниями, которые при определенных условиях могут быть преобразованы в знания отдела, подразделения. Обмен знаниями с партнерами и прочими заинтересованными лицами может создать так называемую бизнес-сеть, позволяющую расширить границы инновационных процессов и открыть доступ к новым знаниям. Знание организации, таким образом, формируется не только за счет внутренних источников, но и рыночного окружения [2].

Программы по обучению и развитию карьеры, которые можно назвать инвестициями в будущее благосостояние сотрудника через совершенствование его навыков и компетенций. Эти программы представляют собой: формальные тренинги (функциональные, технические, развитие управленческих навыков); специализированные модульные программы развития для персонала разных категорий; оплату обучения в бизнес-школах; подготовку на рабочем месте и проектную деятельность; участие в профессиональных конференциях и семинарах; дистанционное обучение; менторинг (наставничество) с привлечением специалистов мирового уровня.

Очень весомый вклад в организацию: развитие персонала с помощью стажировок за границей, обмен работниками. Если компания вкладывает большие средства в развитие своего персонала, и программы обучения – это ее визитная карточка на рынке труда не только в своем регионе, но и налаживание связей во всем мире.

Для организации, где хорошо развита социальная политика, направленная на развитие персонала есть много плюсов при поиске и трудоустройстве новых работников. Можно обучать «новый», недостаточно квалифицированный персонал за счет организации и начислять им несколько ниже заработную плату.

Сотрудник, с недостаточной квалификацией дорожит своим рабочим местом, понимая, что в другой организации на ту же должность его могут

и не принять; кроме этого работника можно подготовить под потребности конкретной организации – подкрепив практический опыт теоретическими знаниями, он, возможно, станет ценным сотрудником (хотя не исключено, что, отучившись за счет компании и получив в ней свой первый опыт по специальности, человек будет воспринимать предприятие как «испытательный полигон»).

Принято считать, что сотрудники благодарны компании за предоставленную возможность повышать свой образовательный уровень, обучение мотивирует еще большей отдаче в своей деятельности. Поэтому кадровые службы, разрабатывают планы обучения персонала для подразделений и конкретных сотрудников, тем самым повышают уровень лояльности к организации. Кроме того HR-специалисты ведут борьбу за таланты, подготавливают квалифицированных работников, которых сегодня трудно найти на рынке [3].

Многие соискатели интересуются организацией обучения в компании, возможностью индивидуального развития за счет предприятия. Любому человеку приятно осознавать, что предприятие готово «вкладывать средства» в его развитие. Это своеобразная гарантия, уверенность – раз за него платят, то его будут беречь, ценить. Кроме того, сотрудники понимают, что дополнительные знания и навыки, а также дипломы и сертификаты, повышают их стоимость на кадровом рынке. Что в перспективе готовит более оплачиваемую работу.

Хорошо, когда оплата обучения используется, помимо прочего, как поощрение за отличный труд.

Обязательное условие высокой эффективности управления предприятием – высокий уровень ответственности и профессионализма персонала. Это вынуждает руководство предприятий предпринимать меры по повышению эффективности управления на основе изменения приоритетов в социальной и кадровой политике, создавая при этом новые модели и типы управления.

Человек теряет много времени при поиске себя: получает образование, переходит с одного места на другое, развивается по службе, совершенствует свои навыки. Вероятность того, что первый выбор работы, сделанный в самом начале пути, окажется самым правильным, составляет очень малый процент. И если человек так считает, возможно, он просто ленив.

Важно, когда организация создает все условия для развития профессиональных навыков специалиста, таким образом, она развивается сама. Нужно, чтобы человек чувствовал свою значимость, чтобы цели организации и его собственные совпадали или хотя бы были в одном направлении.

Библиографический список

1. Демченко, Ю. Мы заботимся о сотрудниках / Ю.Демченко // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – №2. – С.18-20.
2. Молодчик, А.В. Менеджмент: стратегия, структура, персонал, знание: учеб.пособие для вузов. – М.: Изд. Дои ГУ ВШЭ, 2005. – 296 с.
3. Семичаевская, О. Образование за счет предприятия / О. Семичаевская // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – №3. – С.11-14.