

УДК 331.36(06)

Архипова Е.А., студент гр. 380301-з14-ЭППа

Шахтинский автодорожный институт

(филиал) Южно-Российского государственного политехнического

университета (НПИ) им. М.И. Платова,

(ШАДИ(ф) ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова

Россия, Шахты

Научный руководитель: Павленко О.А., канд. экон. наук,

доцент, доцент ШАДИ(ф) ЮРГПУ (НПИ)

им. М.И. Платова

СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РОСТОМ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** Исследование теоретических представлений о системе обучения, развития персонала в сфере трудовой деятельности, необходимость ее оптимизации, способствующей развитию трудового потенциала и повышению конкурентоспособности.*

***Ключевые слова:** информационное общество, системное обучение, развитие человеческих ресурсов, конкурентоспособность.*

***Annotation:** The study of theoretical ideas about the system of training, staff development in the field of employment, the need for its optimization, contributing to the development of labor potential and competitiveness.*

***Keywords:** information society, system training, development of human resources, competitiveness.*

Современный мир невозможно представить себе без информационных технологий, а автоматизация бизнес-процессов вышла за рамки применения стандартных, привычных для предприятий.

Происходящие в России социально-экономические преобразования, отражают определенные специфические технологии, производственно-технологические системы, производственные отношения, производственные ресурсом становятся информация и знания.

Сегодня информация является ключевым фактором в экономике в качестве ресурса, услуг, товара, источника добавленной стоимости и занятости. Сущность информационного общества – это расширение границ общения во всех сферах человеческой деятельности, увеличение разнообразия и возможности выбора, расширение границ сотрудничества, взаимопомощи и взаимоинформирования в производстве и образовании, появление новых средств познания и коммуникации, увеличение доступности информационных ресурсов, повышение конкурентоспособности предприятия.

Реализация программы цифровой экономики вызвал необходимость резкого увеличения переоснащения информационных ресурсов, новых профессий, больших инвестиций. Сейчас многие предприятия, решая задачи расширения производства, столкнулись с необходимостью переобучения значительного числа новых работников. Вновь в организациях остро встал вопрос о создании условий для скорейшего становления квалифицированного и технически грамотного персонала в гибридной экономике.

В связи с этими факторами, на многих современных предприятиях в настоящее время возникла острая необходимость в реорганизации процесса обучения новых работников, а также переподготовка и повышение квалификации уже работающих сотрудников на новые специальности. Одной из основных функций управления персоналом стала организация профессионального обучения, а его бюджет – наибольшей статьей расходов после заработной платы коммерческих предприятия.

Конкурентоспособность предприятия в современных условиях определяются обеспеченностью квалифицированными характеристиками персонала и степенью мотивационного комплекса, организационными структурами и формами работы, позволяющие эффективнее использовать

трудовой потенциал работников и достичь высокого уровня конкурентоспособности предприятия.

Следовательно, только в совокупности трех составляющих – конкурентоспособные технологии, методы организации производства и труда, работники предприятия – реально достичь конкурентоспособности предприятия в целом, а это является залогом его эффективной работы.

В условиях активного развития инновационной деятельности в обществе формирования цифровой экономики обязательно изменяется отношение к главной производительной силе общества – человеку высокоинтеллектуального, высокопроизводительного труда. Роль высококвалифицированных специалистов в информационной экономике очень велика и постоянно будет расти. Поэтому подготовка кадров, способных эффективно руководить инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, должна стать приоритетной программой.

В условиях цифровой экономики существует прямая зависимость между конкурентоспособностью и системой управления трудовыми ресурсами компании. Это происходит в силу того, что цифровая экономика предполагает смещение акцента в нематериальную сферу (интеллектуальная собственность), где главным ресурсом достижения конкурентных преимуществ являются человеческие знания и навыки.

Обучение персонала необходимо расценивать как фактор повышения конкурентоспособности предприятия, так как оно изначально ставит перед персоналом определенные цели: повысить осведомленность персонала о целях, заинтересовать в их достижении; повысить уровень профессионализма сотрудников; улучшить производственные показатели и т.д.

Наиболее ценными качествами являются уровень образования, профессионализм, обучаемость и креативность работника. Стратегий управления персоналом и организацией является обязательным условием успешного функционирования и развития современной компанией, так как позволяет активно воздействовать на ее текущее состояние и долгосрочные

перспективы, способствуя максимизации прибыли и развитию трудового потенциала предприятия (рис. 1).

Причем, универсальный рецепт по уровню и направленности профессиональной подготовки сотрудников служб нет, многое зависит от профиля деятельности и размеров компании, но есть законодательные требования.

Основой нормального функционирования на предприятии системы обучения персонала является ее планомерность и тесная взаимосвязь с условиями внутренней и внешней среды.



Рисунок 1. Рекомендуемые методические положения по системному управлению ростом квалификации специалистов

Схема планирования обучения персонала представлена на рис. 2.

Предлагается схема планирования обучения персонала на предприятии: анализ ситуации на рынке труда и образовательных услуг; аттестация; оценка компетентности вновь принимаемых сотрудников; потребность в обучении и предлагаемые направление и стоимость обучения.



Рисунок 2. Схема планирования обучения персонала

Расширение проникновения информационных систем в системы управления принципиально меняет ландшафт угроз безопасности. Рекомендуется руководителям предприятий для своих сотрудников запустить онлайн корпоративный ресурс, где в доступной форме будут описаны наиболее распространенные виды компьютерных угроз, способы их распознавания, нейтрализации или организовывать периодический тренинг на актуальные темы.

Таким образом, образование и обучение в течение всей жизни будут играть ключевую роль в нашей жизни, поскольку в ходе четвертой промышленной революции ожидаются еще более фундаментальные изменения, а это также требует новых типов лидерства и поведения, а также гибких подходов к управлению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 447 с.
2. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в управлении персоналом организации / О.Е. Лебедев // – М., – 2014 с.
3. Иванцевич, Д.Ж. Человеческие ресурсы управления / Д.Ж. Иванцевич, А.М. Лобанов. – М.: Дело, 2015. – 558 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 301 с.
5. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Юрайт-Москва, 2014. – 398 с.
6. Мотивация персонала как инструмент повышения стоимости компании. [Электронный ресурс] // <http://www.kadry.ru>
7. Служба управления персоналом организации. [Электронный ресурс] // <http://www.webarhimed.ru>
8. Электронно-библиотечная система "Лань". Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>
9. Электронно-библиотечная система «Книга фонд». Режим доступа: www.kniqafund.ru – www.rst.ru – свободный доступ.