

УДК 331.1

ББК 65.9(2)240

Б – 46

Бенава Шермохаммад Валимохаммад, аспирант кафедры менеджмента и региональной экономики Майкопского государственного технологического университета, т.: 8(961)8262954

**ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА
ПРЕДПРИЯТИИ**

(рецензирована)

В настоящей статье исследуются подходы к решению проблемы повышения конкурентоспособности персонала в организации в современных условиях. Одним из востребованных в кризисных ситуациях является подход к персоналу как к организационному ресурсу. При этом особое значение приобретают вопросы обучения и переподготовки кадров внутри организации.

Ключевые слова: управление, конкурентоспособность персонала, регулирование.

Benava Shermohammad Valimohammad, postgraduate of the Department of Management and Regional Economics, Maikop State Technological University, tel.: 8(961)8262954

**INCREASING THE PERSONNEL COMPETITIVENESS OF THE
ORGANIZATION**

(Reviewed)

This article explores approaches to improving the competitiveness of staff in the organization in modern conditions. One of the sought-after ones in crisis situations is an approach to staff as to organizational resources. In this case, issues of training and retraining of personnel within the organization are of particular importance.

Keywords: management, competitiveness, personnel management.

Характерной чертой современного производства является постоянно растущая роль человеческого фактора. Известно положение о том, что высший предел эффективности экономики определяется, прежде всего, качественным состоянием рабочей силы. По оценкам американских специалистов [1], 85% успеха фирмы зависит от квалификации ее работников, и лишь 15% - от имеющегося технического потенциала. Человеческие ресурсы предприятий ограничены. Они обладают значительным профессиональным потенциалом, но этот потенциал необходимо непрерывно пополнять и совершенствовать. Решение данной проблемы предполагает выполнение следующих задач:

- развитие системы общего и профессионального образования, направленной на профессиональную подготовку новой рабочей силы;
- восстановление и развитие внутрипроизводственного обучения персонала, в том числе на рабочих местах, предоставление условий для самообучения;
- развитие системы непрерывного образования, направленной на воспроизводство, сохранение и совершенствование рабочей силы.

В настоящее время многофункциональная система общего и профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации кадров во многих странах переживает сложный период. Во многом перемены в системе образования неадекватны переменам на рынке труда [2]. В результате происходящей структурной перестройки экономики и перетоком рабочей силы заметно ухудшилось ее качество. Это приводит к снижению конкурентоспособности производимой продукции, экспортных возможностей предприятий и является сдерживающим фактором для реализации инвестиционных и модернизационных проектов. В данных условиях возрастает роль и значение системы внутрифирменной подготовки кадров. Сложившаяся на предприятиях ситуация в области профессионального развития работников практически лишает их возможности реализации прав на продолжение профессионального образования и переподготовку.

Существующая система внутрифирменной подготовки кадров не соответствует требованиям рынка труда, современным технологиям и методам управления. Материальная база устарела, нет действенной нормативно-правовой базы, отсутствуют квалифицированные кадры. Проблемы повышения квалификации персонала теоретически объясняется двумя группами причин [3].

Первая связана с наличием специфических требований к технико-технологическим, межличностным и концептуальным элементам квалификации работников, которые вытекают из особенностей внутренней и внешней среды организации. Существование таких требований обуславливает функционирование внутрифирменных рынков труда. Поскольку получение необходимых знаний и навыков на внешнем по отношению к организации рынке труда в Афганистане проблематично, большое значение приобретает специальное обучение персонала непосредственно в организации. Теоретически такое обучение должно быть выгодно и работнику, и работодателю. Работодатель в результате обучения получает рабочую силу, соответствующую предъявляемым требованиям. И чем больше обучение ориентировано на получение внутрифирменной квалификации, тем сильнее зависимость работника от работодателя, так как реализовать полученные знания, умения и навыки он может только в условиях данной конкретной организации. Для работника специфическое обучение является средством повышения квалификации, заработка и гарантий стабильности занятости.

Вторая группа причин связана с особенностями развития производительных сил, возрастанием роли научно-технического прогресса, интеллектуализации и инновационности труда, изменчивостью и гибкостью производства.

По результатам опроса на заводе азотных удобрений в провинции «Balkh» Афганистан среди рабочих необходимость в дополнительной подготовке отмечают только 16% респондентов, по группам руководителей и специалистов эта цифра намного выше – 33% и 37,2%. В то же время, среди специалистов, отмечающих, что для выполнения работы не требуется никаких специальных знаний, чаще других встречаются представители персонала среднего уровня квалификации. Более 27,3% рабочих и 20,5% технических исполнителей на предприятии считают, что выполнение их работы не требует какой-либо существенной подготовки – по существу, это представители низкоквалифицированного и неквалифицированного труда.

Сопоставление приведенных данных с информацией о повышении квалификации позволяет отметить интересные закономерности. Известно, что для простого воспроизводства профессионально-квалификационного потенциала на заданном уровне необходимо повышение квалификации как минимум раз в пять лет. Исходя из

этого, в течение последних пяти лет каждый работник должен был бы пройти через какие-либо формы обучения.

Заслуживающие внимания результаты были получены при сопоставлении ответов на вопросы «Соответствует ли Ваша работа уровню и объему Ваших знаний?» и «Обучались ли Вы в течение последних пяти лет по программам повышения квалификации?» Лица, прошедшие повышение квалификации, в большей степени испытывают недостаток знаний и необходимость дополнительной подготовки по сравнению с теми, кто в течение последних пяти лет не обучался. Такая зависимость имеет свое объяснение. Дело здесь не в низкой эффективности обучения, а в том, что оно расширяет кругозор работника, позволяет получить информацию о новых технологиях, узнать альтернативные методы решения проблем. В то же время конкретная работа по реализации полученных в ходе обучения знаний зачастую затруднена в силу ряда обстоятельств (отсутствие опыта, апробированных методик, четко выраженная специфика объекта и др.). Эти обстоятельства и продуцируют потребность в новых знаниях.

Избыток знаний работники отмечают значительно реже, и, как правило, в тесной связи с работой не по полученной специальности. Более 40% отметивших, что используются не все знания, выполняют работу не по полученной специальности, при этом 65% в качестве основной причины такого положения называют недостаточный профессиональный стаж, и 28% - отсутствие вакансий по полученной специальности. Значительно чаще избыток квалификации отмечает молодежь до 30 лет (17,6% представителей данной возрастной группы) по сравнению с представителями среднего и старшего возраста (в группе от 40 лет и старше такой вариант ответа выбрали только 10,3% опрошенных). Невостребованными сегодня являются знания 27% выпускников вузов в возрасте до 30 лет и 17% выпускников средних специальных учебных заведений. Оценка этого явления не может быть однозначной. Если на начальном этапе трудовой деятельности работника, в период его адаптации, такая ситуация является оправданной, то в дальнейшем, по мере накопления опыта работы, возможно снижение мотивации к труду, устаревание ранее полученных знаний и деградация работника.

Таким образом, анализ обучения персонала позволяет сделать вывод о том, что основной пласт проблем, требующих решения, лежит не только в плоскости

организации взаимодействия заказчиков и продавцов образовательных услуг в на национальном и региональном уровне, но и в плоскости развития сегмента специфической подготовки и оценке эффективности обучения персонала непосредственно на самом предприятии. При этом серьезное внимание должно уделяться принципу взаимозаменяемости работников, чтобы выбытие по той или иной причине одного из них не приводило к остановке производственного участка или всего предприятия и также должно быть обеспечено иерархическое взаимодействие между различными уровнями управления внутри предприятия.

Одной из основных целей управления персоналом на предприятии является обеспечение устойчивого его (предприятия) развития. Отклонение от заданных норм должно быть невыгодно как отдельному работнику, так и автономному подразделению. Эффективное управление персоналом на предприятии возможно лишь при условии непрерывного совершенствования самой системы управления персоналом, использования современных управленческих технологий.

Литература:

1. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Л.В. Карташова. М.: ИНФРА-М, 2007.- 236 с.
2. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст]: учебник / А.П. Егоршин. Н.Новгород: НИМБ, 2005.- 720 с.
3. Базаров, Т.Ю. и др. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 560 с.