

УДК 005.95

Былков Владимир Георгиевич
Доктор экономических наук, профессор
Профессор кафедры государственного управления и управление
человеческими ресурсами
Байкальский государственный университет
Россия, г.Иркутск
e-mail: BylkovVG@bgu.ru
Bylkov Vladimir Georgievich
Doctor of Economics Professor
Baikal State University Professor of the Department of Public
Administration and Human Resources Management, Irkutsk, Russia

**ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА ОСНОВЕ
ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
IMPROVING COMPETITIVENESS BASED ON IN-NOVATIVE
METHODS OF PERSONNEL DEVELOPMENT**

Аннотация. Развитие персонала должно быть основано на инновационных принципах. Это обусловлено важнейшей ролью человеческого фактора в повышении эффективности производства. В статье представлены результаты исследования, свидетельствующего о возможностях повышения конкурентоспособности в процессе перехода на инновационное развитие персонала. Дана характеристика существующей системы развития персонала. Доказана взаимосвязь обучения и развития персонала, а также конкурентоспособности организаций сферы услуг. Определены траектории развития персонала в зависимости от этапов готовности к преобразованиям (новациям). Установлено, что увеличение масштабов и новизны программ обучения персонала повышают конкурентные позиции организации на рынке. Предопределены направления развития персонала, как условия роста конкурентоспособности. Выявлены параметры конкурентоспособности, которые изменяются в процессе развития персонала. Подтверждено, что для объективной оценки инновационности развития персонала следует использовать социологические методы. Представленные выводы могут быть полезны специалистам по управлению персоналом предприятий и организаций.

Ключевые слова: развитие персонала, инновационный уровень развития работников, обучение персонала, конкурентоспособность,

Abstract. Personnel development should be based on innovative principles. This is due to the crucial role of the human factor in improving production efficiency. The article presents the results of a study indicating the possibilities of increasing competitiveness in the process of transition to innovative personnel

development. The characteristic of the existing personnel development system is given. The interrelation of personnel training and development, as well as the competitiveness of service sector organizations is proved. The trajectories of personnel development are determined depending on the stages of readiness for transformations (innovations). It is established that the increase in the scale and novelty of personnel training programs increase the competitive position of the organization in the market. The directions of personnel development are predetermined as conditions for the growth of competitiveness. The parameters of competitiveness that change in the process of personnel development are identified. It is confirmed that sociological methods should be used for an objective assessment of the innovativeness of personnel development. The presented conclusions can be useful to specialists in personnel management of enterprises and organizations.

Keywords: personnel development, inno-vative level of employee development, staff training, competitiveness

Введение

Одним из главных условий функционирования бизнеса является сохранение конкурентных позиций на рынке. Среди важнейших факторов повышения данного критерия выделяется – человеческий фактор. Особая роль характеристик персонала в повышении конкурентоспособности наиболее весома в организациях сферы услуг. Учитывая особое значение персонала в деятельности клиенториентируемых организаций можно утверждать, что именно этот вид ресурса является основным для достижения высоких производственно-экономических показателей. В этой связи достижение поставленных целей невозможно без постоянного инновационного развития персонала.

Современная ситуация свидетельствует о процессе формирования работника нового типа. Успешный сотрудник должен обладать не только высокой профессиональной компетентностью, но и общей эрудицией, стратегическим мышлением, технической грамотностью, творчески относиться к труду, быть предприимчивым, владеть основами самоменеджмента, быть готовым постоянно меняться вместе с организацией. Это может быть обеспечено за счет инновационного развития персонала.

Вместе с этим, в современной практике деятельности отечественных организаций в качестве основного направления развития персонала используется только его обучение. Однако процесс развития персонала в настоящее время включает в себя, помимо обучения сотрудников, также разработку и внедрение стратегии развития персонала, прогнозирование потребности в кадрах, планирование деловой карьеры, ротацию, работу с кадровым резервом и организацию процесса адаптации новых сотрудников для повышения конкурентоспособности организации. Это обуславливает высокую актуальность темы работы.

Цель исследования состоит в выявлении взаимозависимости конкурентоспособности организаций сферы услуг от степени инновационного развития персонала.

Научная новизна состоит в том, что для достижения поставленной цели установлены параметры конкурентоспособности организаций, зависящие от уровня развития персонала. Определены направления удовлетворенности развитием персонала. Выявлены изменения конкурентоспособности под действием развития персонала.

Гипотеза исследования основана на том, что уровень конкурентоспособности любой организационной единицы, особенно в сфере услуг, зависит от высокой степени развития персонала. Достигнутый уровень волатильности данного критерия обусловлен многими факторами объективного и субъективного характера. Выявление такого набора факторов позволит определить критические позиции относительно конкурентоспособности на рынке товаров и услуг.

Эмпирической базой для формулирования выводов настоящего исследования стали материалы оценки взаимосвязи развития персонала и конкурентоспособности организации на рынке медико-косметологических услуг г. Иркутска.

Методология исследования

Система развития персонала предполагает особое воздействие на бизнес. Необходимо спланировать и разработать не только обучение, но и инновационные методы работы с персоналом на достижение общих целей компании. Особенно это предопределяется в условиях актуализации положения молодых специалистов на рынке труда [1]. Это означает, что в молодежных коллективах намного проще воспринимаются новые методы управления персоналом, становится актуальным использование цифровых технологий способствующих развитию персонала.

Сосредоточение внимания на технологических процессах бизнеса обеспечивает возможность оценить эффект от обучения и развития работников [2]. В этой связи появляется необходимость увязать процессы развития персонала с уровнем достижения высоких экономических показателей. Часто отмечается, что персонал любой организации составляет основу ее функционирования, эффективность труда которого оказывает прямое влияние на конкурентоспособность экономического субъекта [3, с. 291].

В отношении персонала необходимо также учитывать, что конкурентоспособность организации определяется не только ее положением на рынке товаров, работ и услуг, но и на рынке труда. Поэтому для улучшения конкурентоспособности необходимо принятие мер по улучшению трудовых условий работников, обеспечению приемлемого и достойного уровня оплаты

труда, системы материального и нематериального стимулирования персонала, развитие корпоративной культуры, снижение трудоемкости производства, создание и совершенствование социальной политики компании и т. д.

В конечном счете наблюдается прямая зависимость между процессами развития персонала и формирования устойчивой конкурентной среды в организации [4]. При этом важно выявить концептуальные направления такого развития.

Как правило утверждают, что на практике существует несколько основных подходов к управлению развитием персонала. Первый подход к развитию персонала — традиционный — реализуется в виде модели вертикального продвижения сотрудников. Цель такого развития — подготовка перспективных сотрудников к занятию руководящих должностей [5, с. 49].

Данная модель может быть использована в высоко интегрированных и разнообразных типах управленческих структурах. Как правило, такой подход реализуется на крупных и средних предприятиях и организациях. В малом бизнесе перспективы использования данной стратегии развития персонала крайне ограничены в силу отсутствия структурных единиц. Совершенно справедливо, что в среднем бизнесе возможности для карьерного роста ограничены.

В этом случае, как правило, используется второй подход, который ориентирован на развитие компетенции работников без обязательного изменения должностного статуса. [5, с. 50]. Такой вариант предполагает организационное развитие компетентности сотрудников с целью повышения эффективности трудовой деятельности.

Наиболее инновационным подходом к развитию персонала организации считается тот, который в теориях и практике предопределяет создание саморазвивающихся организаций [6]. Концепция состоит в том, что в организации возможно создание механизма, «запускающего» и поддерживающего процессы саморазвития. Основные принципы здесь — ориентация на лидерство, командную работу, соревновательность, партнерство. Несмотря на очевидную сложность реализации данного подхода, в мировой и отечественной практике уже накоплен опыт построения организаций такого типа [7, с.145]. При этом развитие персонала носит инновационный характер [8]. Именно эти методы позволяют комплексно учитывать особенности предоставления услуг населению. Инновационность при этом служит основой роста эффективности и получения наиболее высоких качественных показателей [9].

Для повышения конкурентоспособности организации за счет профессионального развития работников в современных условиях в передовых зарубежных и отечественных компаниях применяются инновационные направления (рис. 1.) [составлено по:10, с. 275].

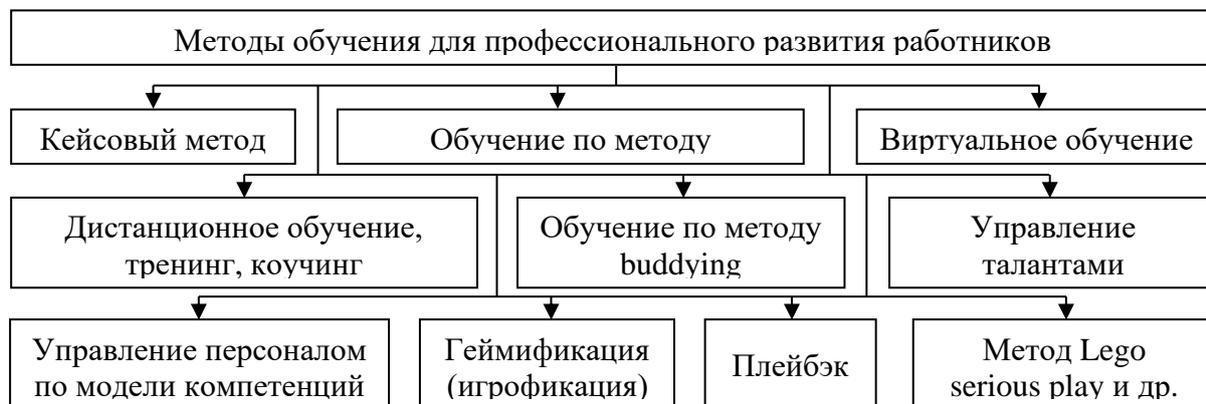


Рис.1. Инновационные направления профессионального развития работников

В результате исследования ставилась задача выявления масштабов и способы использования различных методов развития персонала с целью повышения конкурентоспособности.

Результаты исследования

Существует два аспекта, на которые следует обратить внимание при организации работы по развитию персонала в организации должны быть созданы все условия для профессионального роста сотрудников и стимулирование персонала в его желании работать над собой и своим профессиональным развитием.

Данные аспекты связаны с тем, что в сфере услуг достаточно особые условия повышения продуктивности работников [11]. Это означает, что в случае отсутствия перспектив карьерного роста, должны быть созданы условия саморазвития персонала. Причем наряду с традиционными методами, важно использовать инновационные методы развития, что повысит эффективность такой деятельности.

Система профессионального развития играет важную роль для рассматриваемой организации в обеспечении ее конкурентоспособности на рынке услуг в г. Иркутске, который характеризует высокой конкуренцией. Поэтому, организация и использование методов системы профессионального развития в организации в значительной мере воздействует в первую очередь на уровень конкурентоспособности.

Между тем, сравнительная оценка параметров конкурентоспособности с другими аналогичным фирмами свидетельствует, что по параметрам профессионального развития и способах обслуживания клиентов, организация занимает не лидирующие позиции.

Оценка эффективности системы развития персонала для обеспечения конкурентоспособности организации позволила выявить следующие социально-экономические проблемы.

Результаты опроса работников на удовлетворенность профессиональным развитием показали, что они не в полной мере настроены на перспективы повышения в должности, а также ими дана недостаточная собственная оценка возможностей продвижения непосредственно в организации. Так было определено, что только 27% респондентов считают успешным собственное профессиональное развитие. Более 42% не заинтересованы в постоянном самообучении, и лишь 15% опрошенных уделяют внимание овладением новых методик работы по избранной специальности. К тому же 62% работников не видят перспектив в карьерном продвижении в организации, а 57% не связывают развитие с повышением материального вознаграждения.

Кроме того, по итогам обучения персонала в рамках его профессионального развития не установлены индивидуальные методы оценки результативности всех видов обучения для каждого работника с учетом курсов, которые он изучил, а опрос работников показал, что они недостаточно удовлетворены своим профессиональным развитием, несмотря на длительную работу. Также необходимо отметить отсутствие среди некоторых работников стремлений к профессиональному развитию.

Особое значение приобретают вопросы профессионального роста для коллектива, в котором более 78% работающих в возрасте до 40 лет. Практически не используется дистанционное обучение, только 9% отметили возможности такой формы развития. Несмотря на это, более 45% слышали об эффективности виртуального обучения в своей профессиональной сфере. Лишь 12% опрошенных отметили изучение профессиональных кейсов по изучению новых методик предоставления услуг.

Организация обучения новым методам предполагает его финансирования не за счет компании, а за собственный счет, что существенно снижает возможности профессионального развития. Так, 22% опрошенных считают, что отсутствие планомерной, продуманной и финансируемой на паритетных началах системы обучения позволило бы существенно увеличить трудовую отдачу работников.

К тому же развитие персонала должно охватывать все сферы деятельности организации. Это означает, что именно инновационные методы развития персонала, основанные на цифровых технологиях, позволят получать высокие результаты в условиях острого дефицита времени.

В конечном счете, в организации сложилась система развития персонала, но не отвечающая требованиям сложившегося конкурентного рынка услуг. Поэтому в качестве рекомендаций можно выделить несколько направлений.

Во-первых, необходима модернизация профессионального развития за счет использования всех типов моделей развития: с ориентацией на должностной рост, с ориентацией на ключевые компетенции и на основе создания саморазвивающихся организаций.

Во-вторых, для каждого работника должна использоваться индивидуальная модель его развития с учетом личных приоритетов с обязательным составлением индивидуальных планов профессионального развития.

Это может быть достигнуто не только за счет периодического проведения опросов, но и четкой сегментации персонала по сферам развития с целью индивидуализации процессов развития и обучения.

В-третьих, профессиональное развитие молодых специалистов должно осуществляться с использованием специальных паспортов с периодической оценкой развития компетенций каждого работника в сфере его профессиональной деятельности, а основными методами их профессионального развития должны выступать обучение, тренинги, семинары, вебинары и другие методы развития работников персонала, используемые в современных условиях. И, в-четвертых, расширение инструментов оценки результативности обучения для определения возможностей дальнейшего профессионального развития сотрудника и планирования последующего обучения и карьерного роста, например, подготовка докладов на совершении о том, что работник узнал в ходе обучения, ответов слушателей курсов подготовки, анкет удовлетворенности обучением и др. в дистанционной форме.

Таким образом, создание адекватной и вполне индивидуальной модели развития сотрудников, можно усилить конкурентные позиции на рынке оказания услуг.

Библиографический список

1. Былков, В. Г. Особенности преобразования трудового потенциала в процессе интеграции выпускников учебных заведений на рынок труда / В. Г. Былков // Экономика труда. – 2021. – Т. 8, № 3. – С. 275-294. – DOI 10.18334/et.8.3.111859. – EDN WOJUKW.
2. Маслова В.М. Траектория обучения и развития персонала, ориентированная на стратегию организации // Экономические системы. 2021. Том 14. № 1 (52). - С. 106–113. DOI 10.29030/2309-2076-2021-14-1-106-113.
3. Яббарова А. Р. Обучение персонала как основа эффективного развития гостиничного предприятия / А. Р. Яббарова // Актуальные проблемы и стратегии развития сферы туризма и гостеприимства : сб. ст. под ред. Е. Ю. Никольской. – Москва : КноРус, 2021. – С. 285–295.
4. Лавриков В.В. Роль человеческого фактора в обеспечении конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятий и организаций // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017. – Том 7. – № 3. – С. 56-65.

5. Мусаева А. З. Система развития персонала организации / А. З. Мусаева, О. М. Багомедов, С. Ш. Мусаева // Вопросы структуризации экономики. – 2018. – № 4. – С. 42–53.
6. Иванова Н. А. Управление карьерным процессом в условиях развития персонала современной организации / Н. А. Иванова // Экономические науки. – 2021. – № 204. – С. 85–89.
7. Шульмин С. А. Развитие персонала спортивной организации / С. А. Шульмин, Н. И. Павлов, Ю. Г. Мальцев // Известия Тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт. – 2021. – № 3. – С. 143–149.
8. Маслова В.М. Инновационный подход к системе управления персоналом. Вестник Московского университета МВД России. – 2020 - №3.- С. 246–248.
9. Карулина Н. В. Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации / Н. В. Карулина // Актуальные исследования. – 2022. – № 10 (89). – С. 63–66.
10. Дашкова Е. С. Инновационные подходы к развитию персонала в российских организациях / Е. С. Дашкова [и др.] // Вестник ВГУИТ. – № 2020. – Т. 82. № 3. – С. 274–278.
11. Былков, В. Г. Альтернативные оценки производительности труда в постиндустриальном обществе / В. Г. Былков, Е. А. Белоброва // Baikal Research Journal. – 2015. – Т. 6, № 6. – С. 12. – DOI 10.17150/2411-6262.2015.6(6).12. – EDN VIKSWF.