

Галынчик Татьяна Анатольевна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры коммерции и менеджмента ФГБОУ ВО «Нижневартковский государственный университет»,
г. Нижневартовск
tagal82@mail.ru



Развитие персонала в условиях экономики знаний

Аннотация. В современных условиях экономики знаний значительная роль отводится человеку, так происходит совершенствование систем развития персонала, которые персонифицируют вклад и личностные качества. Качественное изменение роли человека связано с осознанием человека как основной движущей силы хозяйственного процесса, обуславливая значительное внимание к развитию персонала, проблемам увеличения интеллектуального капитала организации и реализации трудового потенциала. Таким образом, персонал компании является основной стратегической составляющей в повышении своей эффективности за счет преобразования знаний в главнейший стратегический ресурс.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, управление знаниями, самообучающиеся организации.

Раздел: (04) экономика.

На сегодняшний день персонал выступает главным стратегическим фактором успешного развития организации. Данный аспект связан с тем, что организации работают в условиях жесткой конкуренции в связи с чем предъявляют высокие требования к уровню квалификации, знаниям и навыкам работников. Имеющаяся высокая турбулентность изменений среды ставит руководство организации перед необходимостью обучать и развивать свой персонал, способный эффективно выполнять свою работу не только сегодня, но и в перспективе, с учетом происходящих изменений.

Усиление значения развития персонала и формирование его человеческого капитала в процессах организационных изменений и развития самой организации обусловлено рядом факторов.

Первым фактором является то, что развитие персонала – важнейшее средство повышения ценности человеческих ресурсов и реализации трудового потенциала, являющегося ключевым моментом, определяющим эффективное использование всех остальных ресурсов, которые имеются в распоряжении организации.

Второй фактор основывается на принципах сопричастности и общего видения, то есть раскрывается в какой степени персонал осведомлен о содержании стратегических целей компании и насколько он подготовлен к работе по их достижению, каков его уровень сопротивления изменениям. Это связано с тем, что успешность реализации стратегических целей компании во многом определяется стремлением персонала к своему развитию и пониманию важности данного процесса в соответствии стратегическими целями организации.

Третий фактор, сводится к тому, что проведение организационных изменений невозможно без развития персонала.

Целесообразность и результативность технологического развития хозяйствующих субъектов зависит от человеческого фактора, а именно, от своевременности и продуманности управленческих решений, квалификации персонала и производительности его труда [2].

Для обозначения качественных изменений работников непосредственно в трудовой деятельности применяется термин «развитие персонала», которое в большинстве трактуется как процесс воссоздания его трудового потенциала, который включает в себя значительный комплекс характеристик.

Следует отметить, что развитие персонала нацелено на повышение уровня знаний, умений и способностей работников в целях достижения стратегических целей организации и реализации своих индивидуальных потребностей. Сам же процесс развития персонала представляется комплексом целенаправленных мероприятий: информационных, образовательных, социально-культурных и мотивационных, способствующие формированию и развитию необходимых компетенций персонала, и усилению их мотивации.

При существующем уровне динамичности как внешней, так и внутренней среды развитие персонала обязано иметь превентивный характер по отношению к изменениям, и под влиянием комплекса мотивирующих факторов данный процесс должен быть направленным на формирование у работников внутренней потребности к самосовершенствованию, саморазвитию; он должен быть непрерывным с привлечением всех членов организации.

Главенствующая роль человека в экономике знаний, привела к увеличению интереса к проблеме предупреждающего развития персонала. Следует отметить, что на сегодняшний день всеми – и учеными и политиками – признается, что человеческий капитал (получаемый в результате развития персонала) – это важнейший источник успешного экономического развития как компании, так и экономики в целом, требующий значительных инвестиционных вложений.

В основном под последовательным и всесторонним развитием персонала понимается формирование необходимой среды, содержащий механизм, направленный на поощрение стремления персонала к своему обучению и развитию. При этом главная роль отводится не столько традиционным обучающим программам, а, в первую очередь, организационному обучению, нацеленному на развитие человеческого капитала. Основной акцент ставится на создание определенной среды, при которой знания на регулярной основе формируются и направляются.

Таким образом основная цель развитие персонала сводится к развитию интеллектуального потенциала сотрудников и повышению их конкурентоспособности. При этом организационное обучение должно соответствовать стратегическим потребностям организации, а для этого цели, которые предусматриваются при развитии персонала, должны сопоставляться с интересами компаниями. В этом ключе, можно утверждать, что развитие персонала необходимо рассматривать как процесс организационного обучения, являющегося основой концепции обучающейся организации.

Подход организационного обучения направлен на обучение и развитие всего персонала организации. Помимо рациональных знаний у них формируются навыки в области общения, умения мыслит нестандартно при разрешении конфликтных ситуаций, учиться на опыте. В центре внимания находятся реальные интересы самих работников и перспективные требования к ним в соответствии с целями компании.

Под организационным обучением понимается непрерывный процесс приобретения знаний как отдельными членами организации, так и самой организацией, использования этих знаний и обеспечения их доступности для всех сотрудников организации, а также пересмотра этих знаний. Для внедрения организационного обучения должны поощряться потоки информации, внутренние и внешние, знания для сотрудников организации должны находиться в открытом доступе и, следовательно, должен быть эффективно налажен процесс управления знаниями [1].

Организацию, процесс обучения в которой является непрерывным и осуществляется под влиянием изменения требований окружающей среды, можно называть обучающейся. Концепция самообучающейся организации раскрывает подход к созданию организационного обучения персонала, как одной из стратегических целей собственного развития, при этом формируя среду общего видения и сопричастности, повышая приверженность персонала и в итоге формирую знания компании.

Такая организация обеспечивает преобразование знаний из опыта, используя систематизированные методы генерирования, создавая условия для оперативного распространения знаний и их эффективного применения в пределах компании.

Принципы самообучения организации основываются на организации системы и внедрении системного мышления у персонала компании. В основе данной концепции заложен подход, заключающийся в том, что каждая организация в состоянии учиться. Под обучением в данном случае понимается не прохождение обязательных курсов, а непрерывное развитие и накопление знаний отдельного члена организации, так и самой организации в целом, как единого организма.

Таким образом, концепция самообучающейся организации представляет компанию как организм, который способен генерировать и применять новообразованные организационные знания, повышая эффективность деятельности компании. В центре внимания при построении такой структуры находится обучение, в том числе за счет собственного опыта, и развитие сотрудников.

Обучающаяся организация должна уметь адаптироваться к изменяющимся условиям и развивать свой персонал соответственно. При этом такой организации удастся успешно систематически выполнять процесс решения проблем, осуществлять экспериментальную деятельность, обучение на базе прошлого опыта, обучение за счет других источников, быстро и эффективно распространять знания по всей организации. В самообучающейся организации обучение персонала является одной из приоритетных направлений ее развития, являющейся источником получения новых доходов за счет развития человеческого капитала.

Человеческий капитал, является разновидностью капитала, поэтому ему присуща вся совокупность структурообразующих признаков: способность к самовозрастанию, инвестиционная природа, вовлеченность в рыночные отношения обмена. В то же время, как обособленная категория, он обладает специфическими чертами: человеческий капитал может быть представлен как явной, так и неявной составляющей, которую в рамках организации необходимо формализовать; он может обесцениваться и истощаться в связи с физической истощенностью человека или в результате морального устаревания знаний и навыков, в связи с чем в организациях возрастает значимость процессов системы управления знаниями и обучением.

Чтобы иметь гибкую адаптивную организацию, необходимо использовать управление обучением. Непременным элементом управления обучением является постоянное и непрерывное обучение работников. С переходом к информационному обществу все большая часть их времени должна уделяться получению знаний, обучению и исследованиям. Способность организации воспринимать знания и распространять их определяет их способность обучаться.

Заметим, что управление знаниями персонала, являющееся подвидом управленческой деятельности, приводит к формированию новых знаний и развитию и увеличению человеческого капитала организации. Однако данный процесс должен протекать непрерывно, вовлекая всех сотрудников компании. В управление знаниями немаловажное значение отводится организационному обучению, которое выступает

как способ формирования и приобретения необходимых знаний в условиях турбулентности окружающей среды, что выступает главнейшим фактором успеха компании в существующих условиях.

О. А. Козлова отмечает в своей статье, что происходящая эволюция на рынке труда, смена интересов поколений, развитие информационных технологий и новые требования к управленческим ресурсам, заставляют компании серьезно пересматривать кадровую политику и развитие персонала. Долгое время люди рассматривались именно как ресурсы, сейчас это можно рассматривать как капитал организации и необходимо помнить, что это уже сотрудники зачастую выбирают компании, а не наоборот [3].

Резюмируя, сделаем вывод о том, что самообучающаяся организация нацелена на оптимизацию своей деятельности, непрерывное обучение и развитие персонала, адаптацию и перестройку своей деятельности и предполагает реактивный способ овладения новейшими способами управления деятельностью компании, стратегиями управления знаниями, так как организация не может обучаться без изменения, как и изменяться без обучения. Следовательно, организации, обладающие признаками обучающейся, становятся действенной силой управления постоянными изменениями, способной аккумулировать человеческий капитал, распространяя и передавая знания, обеспечивая стратегический успех компании за счет развития персонала.

Ссылки на источники

1. Галынчик Т. А., Беляев В. И., Осадчая О. П. Потенциал самообучения персонала организации: оценка реализации и развития. – Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 2010. – 128 с. – (Сер. Управление корпорацией).
2. Волкова И. А. Воспроизводство кадрового потенциала // Аграрная наука. – 2014. – № 7. – С. 11–12.
3. Козлова О. А. Внешние факторы, определяющие кадровую политику компаний в будущем // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 3–1. – С. 180–182.

Tatiana Gelincik,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Commerce and management, Nizhnevartovsk State University, Nizhnevartovsk
tagal82@mail.ru

Personnel development in knowledge economy

Abstract. In modern conditions of knowledge economy, the significant role of the features represented, there is an improvement of the system of personnel development that personifiziert contribution and personal qualities. Qualitative change of the role of the person associated with the person's awareness as the main driving si-ly to the business process resulting in significant attention to staff development, increasing the intellectual capital of the organization and implementation of labor potential. Thus, staff is a key strategic component in improving its efficiency through the transformation of knowledge in the most important strategic resource.

Key words: personnel, personnel development, knowledge management, samoosa-causesa organization.

Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
 главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	21.12.16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	29.12.16
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	29.12.16	Опубликована <i>Published</i>	11.01.17



www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2017

© Галынчик Т. А., 2017