

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

УДК 331.101.262

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

И.Э. Жадан

Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского
экономического университета им. Г.В. Плеханова

Цель статьи – дать представления о человеческих ресурсах на предприятии в условиях глобализации. Непрерывное повышение квалификации и переквалификация занятых работников – это два основных вызова, с которыми сталкиваются работодатели во многих отраслях промышленности. В статье показано, что развитие человеческих ресурсов включает в себя профессиональную ориентацию и социальную адаптацию работников в коллективе, профессиональное обучение и управление трудовой карьерой.

***Ключевые слова:** Человеческие ресурсы. Профорентация. Глобализация. Инновации. Квалификация. Обучение.*

Развитие человеческих ресурсов является одним из этапов управления человеческими ресурсами. Современные организации не могут ограничить свою работу с персоналом лишь мероприятиями по набору и отбору рабочей силы, как это было принято на предприятиях при административно командной экономике. В условиях рыночной экономике уже недостаточно найти необходимых людей, которые смогут выполнить нужную работу. С годами ценность человеческих ресурсов может и должна возрастать. Поэтому руководство организации должно постоянно работать над повышением трудового потенциала персонала.

Развитие дает людям возможность выходить на рынок труда с необходимыми навыками, знаниями и умениями, обладать более высокими способностями для выполнения новых функций и должностного продвижения в новых условиях. Кроме того, развитие способствует созданию более сильной мотивации к выполнению задач, стоящих перед организацией. Поэтому нет ничего удивительного в том, что профсоюзы стран запада включают возможность обучения одним из пунктов переговоров по заключению трудового контракта с администрацией организаций, в крупные компании ежегодно выделяют многомиллионные средства для подготовки высококвалифицированных работников в условиях инновационного прорыва.

Глобализация в значительной степени видоизменяет природу конкуренции. Наряду с традиционными формами конкуренция за рынки ресурсов и рынки сбыта появляются новые формы конкуренции. Следует отметить, что они связаны с деятельностью глобальных фирм. Одна из таких форм – конкуренция за наилучшее место страны в глобальных цепочках формирования стоимости товаров и услуг. Подчеркнем, что за это место конкурируют национальные государства, отдельные страны. Другая форма конкуренции – за субъектов, создающих эту стоимость. [3]

Согласимся со многими руководителями фирм, что главный потенциал предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были креативные идеи, последние новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без высококвалифицированных кадров эффективной работы добиться невозможно. После того, как на работу в организацию приняты подходящие люди, их обучение и развитие становятся основным фактором получения новых знаний, умений и навыков, необходимых для хорошего выполнения работы.

Известно, что благодаря стремительному развитию научно-технического прогресса темпы смены новых поколений техники и технологии значительно опередили темпы смены поколений работников. Поэтому организации необходимо постоянно обучать своих сотрудников, предоставлять им возможность совершенствоваться и проявлять в работе весь спектр своих способностей. Кроме всего прочего, в условиях глобализации в связи с усложнением внешней среды предприятия и возрастанием ее неопределенности перед управлением встали новые задачи. Одна из основных задач – это обеспечение стабильности, устойчивости, выживания в долгосрочной перспективе через адаптацию к среде или влияние на нее. Решить эту задачу невозможно без высококвалифицированного и мотивированного персонала. Поэтому персонал предприятия становится решающим фактором эффективности, конкурентоспособности и выживания. А его развитие – средством решения указанных задач [1].

Несомненно, необходимо чтобы кандидат начал адаптироваться к существующим реалиям еще до начала работы. С точки зрения организации, она должна социализировать новых членов, чтобы они смогли добиться успеха на новом рабочем месте. Для этого используется ряд методов, таких как, самонайм, когда организация во время привлечения людей дает о себе необходимую информацию, чтобы ожидания претендентов не были завышены. Имея такую информацию, люди решают, соответствует ли организация, ее корпоративная культура их потребностям, целям и ценностям.

Вторым методом является обучение специальным трудовым навыкам и социальным нормам и ценностям компании. Нередко,

когда для воспитания необходимой культуры поведения разрабатываются специальные программы.

Третий метод – это наставничество, когда новый работник закрепляется за опытным специалистом, который помогает ему адаптироваться на предприятии. Плохо, что в последнее время, этот метод утратил свою значимость.

Кроме ориентации и адаптации необходимо непрерывное обучение персонала. Оно является важным методом управления деятельностью и производительностью работников на протяжении всей их карьеры. Проблема заключается в том, чтобы найти механизм постоянного повышения квалификации всех занятых в процессе перехода от одного набора требуемых знаний и навыков к другому.

Обучая своих работников, организация должна быть заинтересована в применении результатов этого процесса. Все, что было узнано в процессе обучения, должно быть использовано на практике. Обучение является успешным настолько, насколько улучшилось выполнение производственных обязанностей, и возросла производительность труда персонала. Поэтому процесс обучения можно определить как систематическое приобретение знаний, умений и навыков, которые воплощаются в улучшении выполнения трудовых функций и должностных обязанностей на рабочем месте.

Существует три этапа в процессе оценки потребностей обучения.

Первый этап – исследование организации. Он включает исследование целей организации, внутренних и внешних проблем, угроз, а также возможностей, существующих в окружающей среде и связанных с персоналом. На этом этапе определяется, является ли обучение подходящей стратегией в разрешении проблем человеческих ресурсов организации. Кроме того, собирается информация о сдерживающих факторах, которые могли бы помешать успешному осуществлению обучающих программ. Примером таких сдерживаний может быть поведение мастеров, которые не поддерживают программы обучения рабочего персонала, и которые могут потребовать, чтобы работа была выполнена не так, как учили при подготовке или переподготовке. Любой из сдерживающих факторов дает информацию для ответа на вопрос: чему обучать персонал, чтобы приобретенные знания и умения воплотились непосредственно в работе.

Вторым этапом оценки потребностей обучения является определение задач и требований, которые необходимы для выполнения работы, а также тех знаний, умений и способностей, которые необходимо приобрести для выполнения этих требований в процессе обучения. Эта стадия называется «Задачи и исследование знаний, умений и способностей». Процесс исследования на этой стадии включает формулировку таких вопросов, как: какие знания,

умения, опыт, способности должны быть получены при подготовке, какими работники должны обладать перед обучением и какие должны, и могут быть приобретены после обучения на рабочем месте.

Третьим этапом оценки потребностей обучения является анализ человека, который включает определение способностей обучаемых. Здесь оценивается квалификация, образование, опыт, навыки, мастерство работников их способность к обучению.

На основе информации, полученной на трех стадиях процесса оценки потребностей, разрабатывается проект, где описаны знания, умения и способности, которыми должны будут обладать люди, участвующие в обучающей программе. Поэтому данный документ представляет, с одной стороны, исходную базу для проектирования обучающей программы, а с другой стороны может использоваться для разработки критериев оценки выполнения программы обучения, и соответствия этой программы потребностям организации и персонала.

Четвертым этапом является проектирование обучающей среды. Этот процесс требует определения принципов и методов обучения и создания для него благоприятного климата.

Таким образом, на основе всех этих этапов, можно сделать вывод, что обучающая система должна быть открытой и цикличной, где процесс оценки обеспечивает дальнейшее совершенствование программы.

Существует три возможных последствия процесса обучения, которые непосредственно вытекают из участия работников в обучающих программах. Положительное последствие означает, что обучение привело к улучшению выполнения трудовых функций и должностных обязанностей. При негативном последствии обучения ухудшается их выполнение, падает производительность труда. При нулевом последствии, обучение не отражается на результативности работы.

Эти три возможных исхода обучения показывают нам лишь один из способов оценки эффективности тренировочной программы. Кроме того, эффективность программы обучения позволяет нам определить уровень оценки знаний. Самый легкий способ оценки – выявить реакцию обучаемых на программу тренинга. Как правило, это опрос по окончании тренинга. Данная реакция имеет немаловажное значение, так как обучаемые с большей вероятностью применят полученные знания, если у них было положительное восприятие всего тренировочного процесса. Второй уровень оценки – это полученные знания и навыки. Мы хотим узнать получили ли обучаемые требуемые знания или усвоили ли они предоставляемые материалы. Это можно оценить при помощи теста по окончании курса. Третий уровень оценивает изменение поведения обучаемых после того, как они вернулись на свое рабочее место. Один из способов оценить это – прямое наблюдение за работой сотрудника. В результате чего делаются следующие выводы: уровень продаж, количество ошибок, уровень брака и т.д.

Таким образом, основу управления человеческими ресурсами организации составляют высококвалифицированные работники, постоянно повышающие свои знания. По словам А.П. Чехова: «Нужны умные, образованные люди; по мере приближения человечества к лучшей жизни число этих людей будет увеличиваться, пока они не составят большинство» [2].

Список литературы

1. Мамаева Л.Н. Образовательный дизайн на предприятиях //Вестник СГСЭУ № 2 (51). 2014.
2. Мудрость тысячелетий. Энциклопедия. М.: ОЛМА-ПРЕСС. 2012. 848 с.
3. Удалов Д.В. Фирма в новой экономике: альтернативы развития. Саратов, Изд-во СГУ, 2007. 160 с

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN GLOBALIZATION CONDITIONS

I.E. Zhadan

Saratov Socio-Economic Institute, Saratov

The article characterizes human resources at the enterprise in globalization conditions. Continuous professional development and retraining of busy workers are two main challenges which employers in many industries face. The author proves that the development of human resources requires vocational guidance and social adaptation of workers in a team, professional education and career management.

Keywords: *human resources, career guidance, globalization, innovations, qualification, training.*

Об авторе

ЖАДАН Инга Эдуардовна – доктор экономических наук, профессор кафедры институциональной экономики Саратовского социально-экономического института (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: L.Mamaeva2014@yandex.ru

About the author

ZhADAN Inga Jeducardovna – Senior Doctorate in Economics, Professor, Department of Institutional Economics, Saratov Socio-Economic Institute, e-mail: L.Mamaeva2014@yandex.ru

References

1. Mamaeva L.N. Obrazovatel'nyj dizajn na predpriyatijah //Vestnik SGSJeU № 2 (51). 2014.
2. Mudrost' tysjacheletij. Jenciklopedija. M.: OLMA-PRESS. 2012. 848 s.
3. Udalov D.V. Firma v novoj jekonomike: al'ternativy razvitija. Saratov, Izd-vo SGU, 2007. 160 s.

4.