

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

Эффективность внедрения программы развития персонала (на примере ООО «Управляющая компания «ВОЛМА»)

Магомедова Эльвира Шахретдиновна

Студент (магистр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: magomedowa-elwira@yandex.ru

Развитие персонала - это многогранное и сложное понятие, охватывающее широкий круг взаимосвязанных психологических, педагогических, социальных и экономических проблем. Изучив различные подходы к определению «развития персонала», мы пришли к выводу, что под развитием персонала понимается системно-организационный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению производственных функций, профессионального продвижения, формирование кадрового резерва и совершенствования социальной структуры персонала с целью повышение трудового потенциала работников.[1]

Развитие персонала - это неотъемлемый элемент менеджмента организации. Однако, в большинстве российских компаний, особенно в условиях кризиса, отношение к данному вопросу весьма пренебрежительное. [2] В связи с чем, нам представляется актуальным оценить эффективность внедрения авторской программы развития персонала в ООО «Управляющая компания «ВОЛМА».

Данная программа включает в себя решение следующих задач:

- организация технического и экономического обучения персонала;
- повышение квалификации сотрудников предприятия;
- формирование кадрового резерва;
- планирование деловой карьеры работников предприятия;
- развитие инновационного потенциала сотрудников.

Цель авторской программы заключается в обеспечении постоянного и непрерывного процесса развития персонала в соответствии с целями и стратегией компании, а так же потребностями работников в профессиональном росте.

Данная программа оформлена в виде внутрикорпоративного нормативного документа и содержит перечень мероприятий по развитию персонала предприятия, а так же методике оценки эффективности расходов на развитие персонала.

Авторская программа развития персонала была внедрена в ООО «Управляющая компания «ВОЛМА» в июле 2015 г. На 1 марта 2016г. можно говорить о следующих результатах.

1. Преодолены расхождения между осуществляемыми программами обучения персонала и стратегией развития корпорации. Решение данного вопроса стало возможным, благодаря комплексному использованию следующих инструмент: во-первых, участие специалистов по управлению персоналом в ежегодном планировании деятельности компании; во-вторых, это проведение опросов среди работников компании, с целью определения необходимости обучения для сотрудников разных категорий; в-третьих, это сбор заявок на обучение от руководителей структурных подразделений.

2. Комплексность и системность самого процесса обучения персонала. Благодаря четкому разграничению между профессиональным обучением и личностным развитием сотрудников, а так же умелое сочетание различных форм и методов обучения, позволило осуществлять данные процессы последовательно.

3. Стало возможным оценить эффективность инвестиций на развитие персонала за счет оценки по отклонениям. Суть данного метода заключается в расчете величины отклонения значения каждого факторного показателя после реализации мероприятий по развитию персонала от значения до реализации программы развития.

В целом, данная авторская программа способствует повышению уровня ответственности руководителей, как топ, так и среднего уровня за подчиненных им работников, а так же призвана вовлечь в процесс управления развитием весь персонал компании.

Источники и литература

- 1) Магомедова Э. Ш., Дроздова Ю. А. Кадровый консалтинг в HR-менеджменте: инновационная модель // Научный вестник ВАГС, 2015, Серия: политология и социология №3
- 2) Магомедова Э. Ш., Развитие инновационного потенциала персонала как условие выхода организации из кризиса // Материалы Всероссийской научной конференции X Ковалевские чтения, Россия в современном мире: взгляд социолога, 13-15 ноября 2015г.