

УДК 007

Никифорова А.А.

студент

Оренбургский государственный университет

Россия, Оренбург

**«ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ УЧЕТА СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ»**

Аннотация: в статье указано на актуализацию вопросов повышения кадрового потенциала организации на основе учета социально-психологических факторов. В работе рассмотрена категория «кадровый потенциал»; определены основные направления его повышения. Определены затраты на реализацию проекта; указано на наличие социального эффекта от внедрения проекта, определены положительные тенденции в работе муниципального образования.

Ключевые слова: кадровый потенциал, совершенствование кадрового потенциала организации, социально – психологические факторы.

Nikiforova A.A.

Student

Orenburg State University

Russia, Orenburg

"IMPROVING THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF THE ORGANIZATION BASED ON THE CONSIDERATION OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS"

Annotation: the article points to the actualization of the issues of increasing the personnel potential of the organization based on the consideration of socio-psychological factors. The paper considers the category of «human resources»; the main directions of its increase are determined. The costs for the project implementation are determined; indicated the presence of a social effect from the implementation of the project, identified positive trends in the work of the municipality.

Keywords: personnel potential, improvement of the organization's personnel potential, social and psychological factors.

Актуальность темы. Эффективная работа организации, в условиях рыночных отношений, невозможна без создания механизма управления развитием его кадрового потенциала, а также научного изучения методов кадрового обеспечения. В связи с низким уровнем профессиональной подготовки в организациях, теоретическая разработка социально-экономических механизмов воспроизводства специалистов предприятий имеет особое значение. Проблема управления кадровым потенциалом в организациях носит междисциплинарный характер, что требует использования комплексных подходов с учетом экономических, социологических, психологических и других факторов. Комплексный анализ соответствующей научной литературы показал, что проблемам управления кадровым потенциалом предприятий, концепциям, практике и перспективам его развития, созданию источников финансирования

персонала, системе поиска и отбора персонала уделяется недостаточное внимание.

Целью данной работы является разработка программы по развитию кадрового потенциала Университетского колледжа ОГУ г. Оренбурга на основе учета социально – психологических факторов.

Сотрудники, которые мотивированы и успешны в своей карьере, положительно влияют на прибыль компании. Но слишком часто компании не вкладывают достаточно времени и средств в развитие своих сотрудников.

Это большая ошибка, потому что нет лучшего способа развивать свой бизнес, чем инвестировать в своих сотрудников. Развитие сотрудников предоставляет вам все необходимое для мотивации и развития ваших сотрудников, чтобы они могли достичь новых уровней успеха во всех аспектах своей жизни.

Развитие сотрудников - это любые усилия организации, обычно планируемые и осуществляемые с использованием значительных ресурсов, направленные на улучшение знаний, навыков, опыта, приверженности или ценности сотрудников для повышения эффективности их работы [6].

Когда организация инвестирует в своих сотрудников, она закладывает основу для успеха. Развитие персонала предоставляет сотрудникам возможность саморазвития, чтобы они могли работать наилучшим образом. Но этот тип развития заключается не только в приобретении новых навыков.

Речь идет о том, чтобы помочь сотрудникам найти свою страсть и полностью раскрыть свой потенциал. Речь идет о том, чтобы облегчить сотрудникам решение задач, связанных с их ролью, и получить ценный опыт, который поможет им стать лучшими сотрудниками в будущем.

Но на этом преимущества развития персонала не заканчиваются. Это также дает сотрудникам возможность познакомиться с новыми идеями.

Когда сотрудники развиваются, руководство достигает трех основных целей:

- сотрудники будут более продуктивны (и, следовательно, более прибыльны) на работе
- Они будут счастливее дома, потому что будут удовлетворены в своей личной и профессиональной жизни,
- Руководство компании будет удерживать их дольше, потому что они будут видеть, что у них есть возможности для продвижения в компании [4].

Преимущества развития персонала бесчисленны: оно улучшает навыки сотрудников, повышает моральный дух, способствует удержанию персонала и снижает текучесть кадров.

Это лишь некоторые из причин, по которым организации должны воспользоваться этой возможностью для развития своих сотрудников.

Список из 10 преимуществ развития сотрудников:

- Улучшение морального состояния сотрудников.
- Повышение уровня удержания сотрудников.
- Развивайте новых лидеров.
- Создать сильную организационную культуру.
- Улучшенное обслуживание клиентов.
- Улучшение навыков принятия решений.
- Повышение производительности, эффективности и производительности.
- Приводят к появлению новых личных навыков.
- Улучшение навыков межличностного общения сотрудников.
- Повышение мотивации сотрудников [1].

Люди, как правило, мотивируются извне тем, что им нужно или хочется. Например, люди обычно более продуктивны, когда они

мотивированы, так как у них появляется дополнительный стимул для достижения своих целей.

Это может быть премия, повышение по службе или даже похвала от начальника. Но важна и внутренняя мотивация - она исходит изнутри ваших сотрудников. Руководство может помочь им развить этот тип мотивации, создав рабочую среду, ориентированную на коллектив и сотрудничество.

Следующие два метода являются эффективными для создания такого типа среды.

Метод 1: Образовательные программы

Образовательные программы - это отличный способ дать вашим сотрудникам знания по самым разным темам. Это могут быть курсы по управлению временем, лидерству, продажам или даже компьютерным навыкам [3].

Когда руководство вкладывает средства в обучение своих сотрудников через спонсируемые компанией тренинги, это значительно улучшает их повседневную производительность и трудовую этику. Поэтому, если руководство хочет, чтобы их сотрудники были довольны, им следует рассмотреть возможность проведения курсов, которые помогут им развить новые навыки.

Метод 2: Программы наставничества

Наставничество - это еще один фантастический способ для организаций продемонстрировать свою приверженность развитию своей команды, поскольку оно дает сотрудникам доступ к опытному "приятелю", который даст им совет и направит их к успеху.

Однако важно отметить, что эти отношения не должны быть односторонними: наставники также должны брать своих подопечных под свое крыло и оказывать им поддержку [2].

Руководство может даже сделать эту инициативу частью культуры компании, предложив новым сотрудникам стать «наставниками» своих коллег. Таким образом, они вырастут лучшими лидерами и научатся поддерживать других на рабочем месте.

В целом, важно делиться своими целями и планами с командой, потому что вы хотите, чтобы они поддержали то, что делает руководство. Убедитесь, что они знают, почему эти цели важны и как они повлияют на их жизнь в будущем.

Разговор о будущем бизнеса - хороший способ понять, чего хотят сотрудники в своей карьере. Цели развития бизнеса должны находить отклик у сотрудников.

Например, если ваша организация стремится увеличить количество клиентов, руководство хочет иметь возможность обсудить, как это повлияет на всех в будущем.

Поскольку в этой сфере очень важна командная работа, руководителям также полезно ставить конкретные цели, в достижении которых участвует более одного человека. Обсуждая с сотрудником цели и планы, важно показать ему, что он получит, помогая компании добиться успеха в долгосрочной перспективе.

Конечно, существуют краткосрочные выгоды, такие как дополнительные деньги или бонусы, но концентрация только на них может заставить людей не поверить в ваше видение. Вместо этого поговорите о том, как успех сейчас приведет к лучшим возможностям в будущем.

Лучшие цели состоят из легко выполнимых шагов. Например, что-то вроде «пройти сертификацию» гораздо более конкретно, чем «упорно трудиться». Заставить сотрудников поверить в неопределенные идеи не невозможно, но это будет гораздо сложнее [5].

Когда сотрудники говорят вам о своих целях, убедитесь, что руководство прислушивается к ним и показывает им, как они могут

реально их достичь. Как руководитель, важно поощрять всех, кто хочет воспользоваться возможностями профессионального развития.

Кроме того, если вы знаете о каких-либо конкретных программах или курсах, в которых сотрудники могут быть заинтересованы, упомяните и о них. Это правда, что некоторые люди могут испытывать трудности в достижении своих личных или профессиональных целей из-за смягчающих обстоятельств. Возможно, они страдают от хронического заболевания или имеют семейные обязанности, которые мешают им работать.

В этом случае важно работать вместе, чтобы руководство могло найти способ достичь своих целей, не оказывая слишком большого давления на сотрудника. Верно и то, что не все разделяют одни и те же цели.

Некоторые люди могут быть совершенно счастливы на своем месте и не хотят гнаться за повышением по службе или проходить сложные курсы. Это нормально; важно понимать, что разные люди хотят от своей работы и карьеры разных вещей.

Пока руководство честно говорит о том, чего оно хочет от сотрудников, каждый должен иметь возможность понять, может ли он добиться успеха.

Первый шаг к улучшению развития персонала - это определение преимуществ. Это поможет заинтересовать людей в теме. Руководство также может попытаться внедрить новые методы развития своих сотрудников, такие как образовательные программы и схемы наставничества.

Если руководство сможет вовлечь свою команду в эти инициативы, они будут гораздо более привержены и готовы к сотрудничеству - просто потому, что это то, что им интересно.

Но что, если этого недостаточно? Если у ваших сотрудников по-прежнему нет мотивации участвовать в работе или использовать новые

возможности для развития, руководство может сосредоточиться на создании рабочей среды, способствующей командной работе и сотрудничеству, где поощряются конкретные цели, но где личное развитие также является приоритетом.

Для этого необходимо создать культуру, в которой люди будут чувствовать, что у них есть цель и что их работа имеет ценность. Руководитель также может инициировать инициативы компании для поднятия морального духа, такие как праздничные премии или праздничные ужины.

Это может потребовать значительных усилий, но когда сотрудники знают, что руководитель заинтересован в них и стремится помочь им добиться успеха как в личном, так и в профессиональном плане, развитие персонала принесет свои плоды. Что касается отдельного человека, то руководитель может повысить мотивацию путем постановки достижимых целей и желаемых результатов.

Это не только придаст вам сосредоточенность и целеустремленность, но и даст вам цель, к которой нужно стремиться. Поэтому прежде чем попробовать что-то новое или принять другую политику, подумайте, какие изменения дадут наилучшие результаты и преимущества для ваших сотрудников.

Слабое развитие происходит, когда руководитель отвергает вышеуказанные предложения и создает среду, не способствующую профессиональному развитию.

Например, вместо того, чтобы создать атмосферу сотрудничества с возможностями для совместной работы, сотрудники сталкиваются с обстановкой высокого стресса. В результате моральный дух сотрудников падает, и у них больше нет мотивации развиваться и двигаться вперед.

Чтобы избежать этой проблемы:

- Создавайте командные задания и задачи, чтобы люди чувствовали себя более связанными с компанией и своими коллегами.

- Избегайте сосредоточения на индивидуальных результатах

- Если вы будете уделять слишком много внимания индивидуальным показателям, ваши сотрудники начнут соревноваться друг с другом, вместо того чтобы работать вместе для достижения общих целей.

Если ваша команда больше озабочена тем, чтобы быть лучше своих коллег, вместо того, чтобы делать все возможное, у вас будут проблемы с командной работой, а не только с мотивацией.

Создание политики для поддержки профессионального развития

Сосредоточьтесь на предоставлении четкой обратной связи, чтобы вы могли эффективно развивать новые навыки.

Предоставление четкой обратной связи имеет решающее значение для развития ваших сотрудников. Члены вашей команды должны знать, когда они добиваются успеха, а также должны знать, где они могут улучшить свои результаты, если они не справляются с поставленной задачей.

Это не только повысит мотивацию, но и улучшит развитие навыков. Чем больше вы показываете, что вам небезразличен успех ваших сотрудников, тем больше вероятность того, что они тоже захотят добиться успеха.

Поощряйте своих сотрудников к совершенствованию, участвуя в программах обучения или наставничества (вместо того, чтобы бороться в одиночку).

Когда сотрудники чувствуют, что их поддерживают и ценят, они с большей вероятностью будут стараться изо всех сил. Они не будут стесняться просить о помощи, когда окажутся в затруднительном положении или совершат ошибки, что ускорит процесс развития навыков.

Развивать свою команду не обязательно должно быть сложно. Имея в своем распоряжении всю необходимую информацию, вы можете внести существенные изменения, чтобы создать в коллективе атмосферу, способствующую профессиональному развитию.

Вместо того чтобы создать атмосферу сотрудничества с возможностями для совместной работы, сотрудники, скорее всего, будут соревноваться в условиях высокого стресса. В результате возникает культура конкуренции, а не командной работы, поскольку сотрудники хотят, чтобы их считали лучше, чем их коллеги, а не просто лучшими, какими они могут быть индивидуально.

Другой пример - неспособность дать четкую обратную связь. Если члены команды не знают, когда они добиваются успеха или совершают ошибки, они не смогут совершенствоваться, что приведет к проблемам с мотивацией в будущем.

Аналогичным образом, поощрение индивидуальной работы без признания ценности командной работы может привести к тому, что ваши сотрудники будут конкурировать друг с другом, а не строить отношения и поощрять сотрудничество.

Это также ослабит возможности для развития, поскольку сотрудники не будут иметь доступа к образовательным программам или возможностям наставничества, если они слишком заняты попытками превзойти друг друга.

Даже если вы не хотите реализовывать инициативы по развитию команды, вам необходимо признать важность индивидуальной обратной связи и обратной связи один на один. Без этой информации вашим сотрудникам будет очень трудно совершенствоваться, даже при наличии программ обучения и возможностей наставничества. Это правда, некоторые люди могут преуспевать в конкурентной среде, где они могут блистать как личности.

Но когда такая культура навязывается всем, никто не выигрывает. Развитие персонала снизится, потому что сотрудники не будут иметь доступа к инструментам, необходимым для личного или профессионального роста.

Эффективно поддерживать профессиональное развитие, подчеркивать командную работу и поощрять саморазвитие там, где это возможно.

Разница между развитием персонала и личностным развитием неуловима, но ее важно понимать. Вкратце, вы можете думать о развитии персонала как об усилиях всей компании по обеспечению достаточной подготовки и развития сотрудников для поддержки целей всей организации.

В отличие от этого, личностное развитие предполагает работу людей над достижением собственных целей. На хорошем рабочем месте есть место для обоих типов развития. Если ваша компания ценит командную работу, было бы неплохо, чтобы все проходили обязательное обучение каждый год - это будет считаться развитием персонала.

В то же время многие люди ценят возможности наставничества, которые способствуют профессиональному росту, помогая другим, что также является личностным развитием. Хотя некоторым людям может показаться невозможным заниматься обоими видами развития, это не так.

Во многих случаях личное развитие может быть вторичной целью: например, если вы хотите улучшить свои навыки и узнать больше о маркетинге, чтобы понять, как лучше продавать себя, это можно отнести к разделу «личное развитие».

Если вы также хотите повысить уровень своих знаний, чтобы получить право на продвижение по службе на вашей нынешней работе, это будет развитие персонала.

Давайте проанализируем кадровый потенциал Оренбургского университетского колледжа ОГУ. Количество преподавателей Оренбургского университетского колледжа ОГУ на начало 2024 года составило 155 человек. Среди них: кандидаты наук - 5 человек (3,3%), работники, не имеющие ученого звания - 150 человек. (96,7%).

Анализ данных позволяет сделать следующие выводы:

- Прием на работу молодых учителей замедляет старение преподавательского состава.

- Нет притока молодых докторов наук и кандидатов наук, что приводит к увеличению среднего возраста преподавателей.

- Процент преподавательского состава с университетскими степенями и квалификацией снижается (75,3% - в 2018 году; 64,5% - в 2022 году).

Анализ кадровой ситуации в Университетском колледже ОГУ г.Оренбурга, основанный на приведенных выше данных, позволяет сделать следующие выводы:

- Что касается квалификации преподавательского состава, то показатели Университета пока превышают пороговые значения критериев аккредитации (более 60%). Однако анализ эволюции характеристик квалификаций и количества возрастных групп показывает, что сегодня невозможно решить кадровую проблему только за счет привлечения молодежи. При сохранении контингента студентов необходимо работать в трех направлениях:

1. привлечение и удержание молодых специалистов и обеспечение их профессионального развития

2. предоставить возможности для творческой работы среднего поколения и возвращения специалистов, ранее покинувших университет;

3. создать условия для расширения творческого потенциала старшего поколения и передачи его опыта молодым.

- Одним из главных результатов кадровой работы 2019-2023 годов по поиску, обучению и удержанию молодых преподавателей стало привлечение значительного числа молодых специалистов для преподавания. Приток молодых учителей не только замедлил процесс старения преподавательского состава, но и несколько снизил средний возраст учителей.

- Проблема привлечения молодых людей к научной и преподавательской деятельности остается одной из самых острых. Основными препятствиями на пути этого развития являются: низкий уровень жизни ученых и преподавателей, падение престижа науки и отсутствие стратегии ее развития в России, слабая техническая оснащенность научной работы и низкий спрос на результаты исследований. Несмотря на систему поддержки молодых ученых, университет пока не в состоянии удовлетворить их естественные потребности. Положительным примером могут служить факультеты с высоким объемом НИОКР на единицу штатного преподавательского состава, где много молодежи, а средний возраст преподавательского состава составляет менее 50 лет. Очевидно, что разработка системы стимулирования молодых ученых является стратегически важной задачей и должна решаться с привлечением национальных и региональных властей.

- В последние годы доля женщин в профессии учителя увеличилась. Учитывая уровень оплаты труда преподавателей, возможно, потребуется больше усилий для привлечения женщин на факультеты.

- Система повышения квалификации учителей должна быть модернизирована с учетом современных условий. Особенно остро эта проблема стоит в связи с приходом в университет большого количества молодых преподавателей, не имеющих профессионального опыта.

- Социологический опрос показал, что преподаватели, независимо от занимаемой должности (ассистенты, доценты, профессора), считают свой уровень заработной платы и материальное положение неудовлетворительным. Более 50% преподавателей вузов вынуждены работать вне университета по 20 часов в неделю и более, причем часто не по специальности;

- Анализ распределения преподавателей Университетского колледжа ОГУ г. Оренбурга по объему выполняемой ими работы показал, что 70% преподавателей работают полный рабочий день; ассистентов среди этих молодых преподавателей почти нет. Средняя доля преподавательского состава на различных факультетах варьируется от 0,98 (ТЭУ) до 0,45 (ВП).

- Для поддержания кадрового потенциала Университетского колледжа ОГУ г. Оренбурга и обеспечения преемственности преподавательских поколений в ближайшие 5-8 лет (при сохранении квоты студентов) в университет ежегодно должно трудоустраиваться не менее 20 молодых специалистов. Реализация этого плана потребует дополнительного внимания к проблеме профессионального развития молодых учителей.

Учитывая результаты работы по подготовке ГК ОУ в разделе "Обеспечение образовательной деятельности кадрами", для повышения эффективности кадровой политики в университете в 2024 году необходимо:

- Разработать и внедрить систему управления персоналом в Университетском колледже ОГУ г. Оренбурга.

- Усилить мотивацию преподавательского состава для повышения эффективности их работы;

- Снизить текучесть молодых сотрудников благодаря четко определенным карьерным путям;

- формирование резерва на руководящие должности (заведующие кафедрами, заведующие лабораториями, и т.д.)

Таким образом, целью развития персонала является выявление сильных сторон сотрудников и их развитие. В то же время развитие позволяет сотрудникам сосредоточиться на своих слабых сторонах и помочь им стать сильными.

Если вы успешно развиваетесь как сотрудник, компания становится более успешной, а сотрудник становится более продуктивным, преданным, лояльным и позитивным в целом.

Управление людьми и управление человеческими ресурсами помогает организациям оставаться организованными в плане найма и контроля сотрудников.

Эти мероприятия помогают поддерживать командный дух, обеспечивают справедливое вознаграждение, улучшают благосостояние сотрудников, способствуют укреплению психического здоровья, помогают работодателям анализировать успехи сотрудников и помогают сотрудникам расти как работникам.

Использованные источники:

1. Акбулатова А.М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А.М. Акбулатова // «Научно-практический журнал Аллея Науки». – 2018. — №1(17). – С. 1-4.

2. Бабаян Э. А. Основные подходы кадровой политики предприятий в сфере высоких технологий / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Армения. – 2018. — № 9. – С. 60-63.

3. Бабаян Э.А. Пути повышения эффективности кадровой стратегии / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Республика Армения. – 2018. — №9. – С. 63-68.
4. Бодак Ю.А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2019. — №1. – С. 124-126.
5. Валиуллина В. Э. Современные особенности профессионального развития персонала / В.Э. Валиуллина // Молодой ученый. — 2015. — №12. — С. 393-395.
6. Веприкова М.Я. Кадровая политика, как инструмент повышения эффективности муниципальной службы // Экономика и предпринимательство. - № 9 (ч.1) — 2017 г. — С.1008-1013.