

УДК 331.108.45

DOI: 10.52531/1682-1696-2024-24-3-102-104

Научная статья

EDN: RQHES

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА

А.В. РУСАЛЕЕВРОССИЙСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ МИРЭА,
МОСКВА, РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Статья посвящена описанию исследования системы развития персонала в научно-исследовательском институте. Рассматриваются теоретические, методологические и практические аспекты направлений развития работников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: развитие персонала, обучение персонала, управление человеческими ресурсами, кадровый резерв, профессиональная подготовка, управление карьерой работников

Современные социально-экономические условия России, огромное количество инновационных технологий и в то же время усиливающаяся стрессогенность внешней среды предъявляют все более жесткие требования к персоналу организаций. Конкурентоспособность любой фирмы напрямую зависит от человеческих ресурсов, которые обуславливают эффективность использования времени, финансов, материально-технической базы предприятия. Работники должны не только обладать хорошими профессиональными знаниями, умениями, навыками и профессионально важными качествами личности, но и иметь сформированные *soft skills*, определяющие степень гибкости, адаптивности и способности быстро реагировать на изменения.

К ключевым показателям успешности деятельности организации относят получаемую ею прибыль, формирующуюся в условиях рационального использования имеющихся ресурсов для создания товаров или услуг, и наличие организованной группы персонала с высокой эффективностью работы. Организация, имеющая своей целью достижение этих показателей,

Original article

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM OF A RESEARCH INSTITUTE

A.V. RUSALEEVRUSSIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
MIREA, MOSCOW, RUSSIAN FEDERATION

The article is devoted to a description of the study of the personnel development system at a research institute. Theoretical, methodological and practical aspects of employee development areas are considered.

KEYWORDS: personnel development, personnel training, human resource management, personnel reserve, professional training, employee career management

стремится снизить затрачиваемые ресурсы до минимума и получить при этом максимальный размер прибыли. При этом неотъемлемым условием успешности системы управления персоналом в целом считается измерение и оценка результативности работы своих служащих [1].

В связи с этим все более актуальным становится вопрос развития персонала любой компании, заинтересованной в росте своей прибыли, конкурентоспособности и стабильности. А.Н. Никишина подчеркивает, что грамотно выстроенная система развития персонала позволяет снизить текучесть кадров, разработать направления подготовки управленческого персонала и состава молодых специалистов, легче осваивать инновационные технологии и др.

Значимость развития персонала для любой организации отмечают В.М. Маслова, И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов и многие другие отечественные и зарубежные авторы. При этом в науке нет единого взгляда на этот аспект. В.М. Маслова под развитием персонала понимает «процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных должностей, подчеркивая, что в его структуру должны входить действия, включающие выработку стратегии развития сотрудников фирмы, прогнозирование и планирование потребности в персонале, система управления профессиональным ростом, в том числе карьерой, адаптация

и обучение человеческих ресурсов, а также формирование организационной культуры» [3].

Ж.А. Жилина, В.А. Кабанов, К.В. Сергеева в своей работе приводят обобщенную структуру системы управления человеческими ресурсами, подчеркивая, что развитие персонала – одна из трех ключевых составляющих этого процесса (рис. 1).

Обобщая теоретические представления о системе развития персонала, можно констатировать высокую значимость этого процесса для любой организации, а также недостаточную разработанность в отечественной литературе конкретных направлений его совершенствования. Незначителен опыт разработки конкретных методов и технологий на предприятиях разных сфер направленности. Базой для эмпирического исследования стало акционерное общество «Центральный научно-исследовательский радиотехнический институт им. академика А.И. Берга» (далее – Общество, институт). Общество является коммерческой организацией, цель деятельности которой – обеспечение обороноспособности и безопасности Российской Федерации, развитие военно-технического сотрудничества Российской Федерации с иностранными государствами и получение прибыли путем осуществления предпринимательской деятельности. При этом одними из ведущих направлений деятельности Общества выделяют [4]:

- разработка, производство, модернизация, гарантийное и послегарантийное обслуживание, авторский надзор и ремонт комплексов, систем радиоэлектронной борьбы, радио- и радиотехнического наблюдения, устройств нелинейной радиолокации, их составных частей и комплектующих материалов;
- проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по созданию радиотехнических изделий и их составных частей специального, двойного и гражданского назначения, включая изделия медицинской техники;

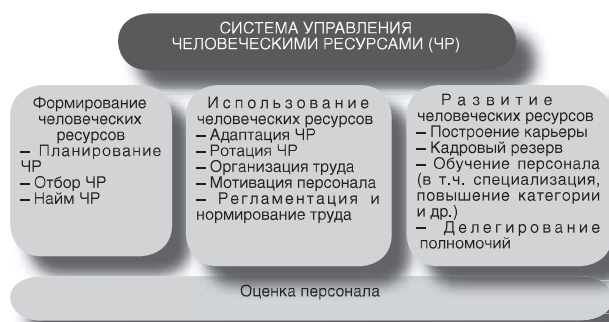


РИС. 1.

Положение оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами по Ж.А. Жилиной, В.А. Кабанову, К.В. Сергеевой [2]

– проектирование и строительство радиотехнических полигонов и безэховых камер;

– разработка и производство полигонного оборудования;

– выполнение проектных, инженерно-конструкторских, строительного-монтажных работ по капитальному строительству и др.

Как можно видеть из выдержки Устава, Общество включает в себя как научно-исследовательский, так и производственный комплекс, а также выполняет ряд строительных работ. Такое положение одновременно является преимуществом (все виды деятельности от разработки нового продукта, его производства и монтажа производятся одной фирмой), но и создают ряд проблем в сфере человеческих ресурсов:

– сложность подбора кадров (на рынке труда практически отсутствуют необходимые специалисты);

– небольшое количество внешних источников подбора высококвалифицированного персонала необходимой специализации (предприятия схожие по виду деятельности, как правило, не распространяют сведения о своих сотрудниках);

– высокие требования к личностным характеристикам работников научно-исследовательского института (прежде всего к интеллектуальным и морально-волевым качествам);

– необходимость выполнять сложные, разноплановые виды работ, требующие вовлеченности работников, их мотивированности на профессиональный труд;

– стрессогенность, частая сменяемость характера выполняемой деятельности, требующие хорошего уровня развития не только профессионализма (hard-skills), но и креативности, гибкости, стрессоустойчивости и иных soft-skills.

Выявленные проблемы характерны для большинства комплексных научно-исследовательских институтов вне зависимости от профиля деятельности. В связи с этим вопрос развития человеческих ресурсов в такого рода организациях стоит достаточно остро.

Проведенный теоретический анализ проблемы и эмпирическое исследование в Институте позволяют обобщить данные и представить структурное изображение направлений совершенствования системы развития персонала (рис. 2).

Первым направлением корректировки системы развития персонала должно стать планирование потребности в персонале. Этому элементу управления человеческими ресурсами незаслуженно мало уделяется внимания в организациях. Научно-исследовательские институты имеют возможность находить работников не только за счет внешних источников подбора, но и самостоятельно готовить необходимый кадровый ресурс. Однако это требует временных затрат на обучение и/или повышение квалификации уже имеющихся специалистов. Для оптимизации временных и трудо-

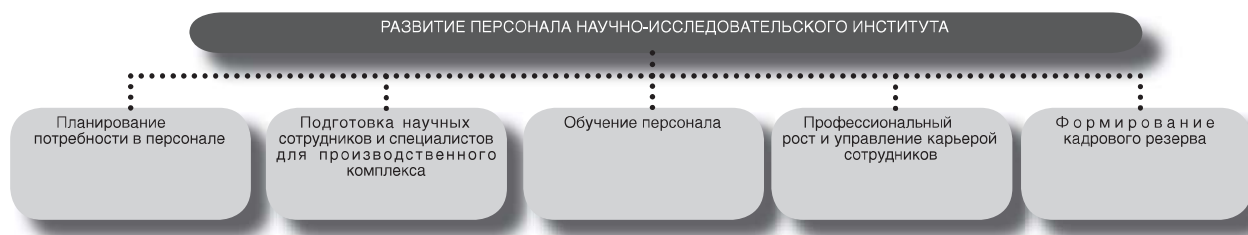


РИС. 2.

Направления развития персонала в научно-исследовательском институте

затраг требуется заблаговременное четкое понимание, какого рода работники необходимы для реализации стратегических и тактических целей института.

Следующим логичным направлением в системе развития персонала должна стать подготовка научных работников и специалистов производственно-технического и строительного комплекса. На данный момент в Обществе идет подготовка лишь по нескольким направлениям подготовки, а также функционирует аспирантура, позволяющая повысить уровень научного профессионализма работников. Полностью отсутствует внутреннее обучение soft-skills, личностно-деловым качествам и мотивационной направленности персонала.

Также ряд проблем присутствует и в сфере управления профессиональным ростом и карьерой работников Общества. В организации имеется неплохая база для этих компонентов управления человеческими ресурсами, однако четкой системы нет, что приводит к низкой заинтересованности работников к развитию и саморазвитию внутри организации. Четкое понимание направлений совершенствования и конечных целей помогло бы мотивировать молодых и перспективных работников повышать свою профессиональную и личностную компетентность в Обществе.

Обучение персонала (в том числе линейного) и формирование кадрового резерва (научных сотрудников и руководителей) – завершающий блок системы развития персонала. Отлаженные процессы формирования человеческих ресурсов высокого уровня (ученые, узкие специалисты и топ-менеджеры) позволят повысить конкурентоспособность и прибыльность Общества, а также сделают положение организации более стабильным. Персонал, совершенствующий свою профессиональную деятельность в ходе регулярного обучения, совершенствующий личностно-деловые качества и мотивированный дальнейшей перспективой карьерного и профессионального роста (за счет помещения в кадровый резерв), станет крепкой основой для выхода института на новый уровень развития.

Подводя итог проведенному исследованию, стоит отметить, что приведенные направления развития

персонала не исчерпывают все возможности данного аспекта управления человеческими ресурсами. Перспективы дальнейшего изучения темы видятся в разработке и апробации конкретных методов и технологий развития персонала научно-исследовательского института, а также определения наиболее приоритетных и эффективных методологических инструментов развития персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин Н.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2011. 187 с.
2. Жилина Ж.А., Кабанов В.А., Сергеева К.В. Оценка персонала как основа управления человеческими ресурсами // Экономика и предпринимательство, 2022. №4. С. 1085–1088.
3. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум. М.: Изд-во Юрайт, 2015. 492 с.
4. Устав АО «ЦНИРТИ им. академика А.И. Берга» от 26.04.2017 г.

REFERENCES

1. VOLGIN N.A. Personnel management in a market economy. Moscow: Banki i birzhi, UNITY, 2011:187. (In Russian).
2. ZHILINA Zh.A., KABANOV V.A., SERGEEVA K.V. Personnel assessment as a basis for human resource management. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. 2022;4:1085–1088. (In Russian).
3. MASLOVA V.M. Personnel management: textbook and workshop. Moscow: Izd-vo Yurayt. 2015:492. (In Russian).
4. Charter of JSC “TsNIRTI named after Academician A.I. Berg” dated 04/26/2017. (In Russian).

Русалеев Алексей Валерьевич,
к.п.н., старший преподаватель базовой кафедры № 333 –
систем радиоэлектронной борьбы Российского технологического университета МИРЭА

✉ 119454, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 78
119454, Moscow, Vernadsky Avenue 78,
тел.: +7 (926) 812-18-40, e-mail: rusaleev73@yandex.ru