

востребованной. С каждым годом все большую долю в развитии мировой торговли занимает именно интернет торговля, а для того, чтобы стать успешной в Интернет-торговле, у компаний возникает необходимость в и Интернет-маркетинге [2].

В торговле активно развивается франчайзинг интернет-магазинов. Франшиза интернет-магазина в Казахстане является сегодня одним из наиболее выгодных и быстро развивающихся сегментов рынка. Это происходит по нескольким причинам.

Во-первых, Казахстан, как и все страны СНГ, сравнительно недавно вступил в фазу активного развития интернет-технологий, которые спровоцировали настоящий информационный бум. Сегодня уже каждый предприниматель четко осознал, что его бизнес будет в Интернете, либо у него бизнеса не будет. Поэтому сейчас идет активное освоение новой, очень перспективной рыночной ниши: электронной коммерции.

Во-вторых, открытие интернет-магазина по франшизе требует меньших капиталовложений, чем самостоятельное открытие собственного бизнеса. При этом франчайзи получает больше гарантий, так как покупает хорошо налаженный бизнес с отработанными схемами его ведения «под ключ».

В-третьих, интернет-магазин – это эффективный бизнес, практически не выходя из дома. Сегодня всё больше потребителей предпочитают совершать покупки через Интернет, потому что это удобно. А значит и возможности развития вашего бизнеса практически не ограничены.

В-четвертых, открытие интернет-магазина имеет много преимуществ по сравнению с открытием обычного магазина. Вам не нужно арендовать специально оборудованное помещение для торговли, складские помещения, нанимать большой штат сотрудников, получать массу разрешительных документов и т. д. При этом охват аудитории намного шире, прибыль гораздо выше, минимальный документооборот и есть возможность контролировать свой бизнес круглосуточно и отовсюду [3].

В целом, уровень интернет-маркетинга в Казахстане еще невысокий, но рынок постепенно прогрессирует. Маркетологи учатся разрабатывать долгосрочные стратегии продвижения с использованием разных инструментов онлайн-продаж, начинают более скрупулезно его изучать. К сожалению, пока большинство ресурсов в Казахстане оставляют желать лучшего и не соответствуют всеобщим представлениям о качестве.

#### **Список литературы**

1. *Дик В.В., Лужецкий М.Г., Родионов А.Э.* Электронная коммерция. М.: Московская финансово-промышленная академия, 2015. С. 122.
2. *Петрик Е.А.* Интернет-маркетинг. М.: Московская финансово-промышленная академия, 2014. С. 7.
3. *Успенский И.В.* Интернет-маркетинг. СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 2013. С. 71.

*В.С. Андреева*, научный руководитель *Е.И. Чучкалова*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет,

## Развитие кадрового потенциала Development of human resources

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные показатели оценки кадрового потенциала, виды, методы и направления его профессионального развития.

**Abstract.** This article examines the main indicators of human resource capacity assessment, types, methods and directions of its professional development.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, профессиональное развитие, методы оценки кадрового потенциала, виды обучения, методы обучения

**Keywords:** human resources, professional development, methods of assessing human resource capacity, types of training, teaching methods

Управление развитием персонала является одним из факторов роста эффективности труда. Развитие кадров включает в себя систему взаимосвязанных мероприятий направленных на повышение профессиональной и управленческой компетентности персонала для более эффективного достижения целей и задач организации [2].

Профессиональное развитие раскрывает трудовой потенциал работника. Под трудовым потенциалом принято понимать располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками [1].

Прежде чем принимать решение работодателю о финансировании профессионального развития персонала, необходимо определить:

- 1) каким трудовым потенциалом обладает организация на текущий момент времени;
- 2) соответствует ли имеющийся трудовой потенциал необходимому для эффективной деятельности и реализации стратегии;
- 3) какие качественные или количественные характеристики персонала нужно изменять [3, с. 195].

Чтобы проанализировать данные аспекты необходимо оценить кадровый потенциал организации на текущий момент времени. Как правило, оценка кадрового потенциала осуществляется с помощью определенных методов, которые принято разделять на две группы: качественные и количественные.

Количественные методы можно охарактеризовать как массовые и формализованные, поскольку оценка дается по совокупности труда всего персонала, где эффективность трудовой деятельности определяется конечным результатом работы предприятия за определенный период. Так же существует метод, основанный на критериальных показателях, устанавливающих взаимосвязь и взаимозависимость показателей результативности труда от определенного фактора. К данным показа-

телям можно отнести продуктивность труда, удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции, проценты выполнения норм выработки, трудоемкость продукции и т. д.

Качественные методы оценки кадрового потенциала являются неформализованными и нацелены на получение информации путем глубинного исследования небольшого по объему материала. Данный подход предлагает, оценивать эффективность работы системы управления персоналом в зависимости от форм и методов работы с кадрами, т. е. от организации работы персонала, его мотивации, социально-психологического климата в коллективе. Данный метод характеризуют такие показатели как структура персонала, уровень квалификации, текучесть кадров и т. д.

В зависимости от направления и цели обучения выбирается его вид и метод (см. таблицу).

Таблица – Основные направления и цели развития кадрового потенциала

Направление	Цель
Профессиональная переподготовка	Приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленным на выполнение определенных производственных задач.
Повышение квалификации	Расширение знаний, умений, навыков и способов общения в целях приведения их в соответствие с современными требованиями производства.
Переквалификация	Получение знаний, умений, навыков и овладение способами общения (поведения) для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности.

В теории и практике управления персоналом определены два основных вида обучения: это с отрывом от производства (вне рабочего места) и обучение без отрыва от производства. Для первого вида характерны такие методы обучения как деловые игры, тренинги, курсы обучения, семинары, самостоятельное обучение и т. д. Для обучения без отрыва от производства применяются следующие методы: направленное приобретение опыта, ротация, наставничество, работа в проектных группах и т. д. Для эффективности системы обучения возможно сочетание данных методов. На основе сочетания методов обучения появляются такие формы обучения как: эмпирическое обучение, которое происходит путем применение теоретических знаний на практике; практика под руководством, в данной форме происходит сочетание таких методов как наставничество и самостоятельная работа; наиболее часто встречающейся формой обучения является обучение с помощью IT-технологий. В данной форме используются различного рода программы, которые разрабатываются для большого спектра профессий и специальностей.

Также существует отдельная категория методов обучения, которую тренинговые компании предоставляют на рынке услуг. Данная категория направлена не столько на приобретение новых знаний, как на развитие личностных качеств, тренировку определенных умений, а также командообразование.

Баскет-метод – метод обучения на основе имитации ситуаций, требующих срочного разбора деловых бумаг, накопившихся на столе руководителя, позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией; case-study – это обучение,

основанное на разборе практических ситуаций. Представляет собой глубокое и детальное исследование реальной или имитированной ситуации, чтобы выявить ее частные или общие характерные свойства. Метод обучает анализировать информацию, сортировать ее для решения поставленной задачи, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути их решения, оценивать и выбирать оптимальное решение, формировать программу действий; коучинг – профессиональная помощь человеку в определении его личных целей и в их достижении. Это краткосрочные деловые отношения линейного руководителя с сотрудником более низкой профессиональной ступени, направленные на освоение специфических навыков и умений, на изменение некоторых поведенческих проявлений; *secondment* – своеобразный обмен персоналом. Обмен может быть не только внутренним. Особенно этот метод необходим компаниям с "плоской" структурой, где ограничены возможности продвижения сотрудников и, как следствие, развития у них дополнительных навыков. Обмен может быть как непродолжительным (около 100 ч рабочего времени), так и длительным (до года) [4].

Развитие кадрового потенциала является необходимым условием для успешного функционирования любого предприятия, поскольку результатом обучения кадров является не только повышение результативности деятельности предприятия, но и сам процесс обучения затрагивает важные факторы социальной сферы деятельности. Для принятия решения о целесообразности профессионального обучения сотрудников необходимо дать точную оценку кадровому потенциалу сотрудников на текущий момент времени. Выбор видов и методов обучения персонала является важной составляющей в организации профессионального обучения. Через практическое применение различных методов и видов обучения, а также их сочетание возможно совершенствование системы обучения, которая будет способствовать росту профессионального развития персонала вне зависимости от поставленных целей.

#### **Список литературы**

1. *Борисов А.Б.* Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003. 895 с.
2. *Smart Business Solutions*// Развитие персонала [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.sbsc.ru>
3. *Маслов Е.В.* Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА-М, 2010. 510 с.
4. *HR-portal* // Подготовка и переподготовка кадров: новые методы и формы [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>

*Б.А. Асемов, К.М. Курманов*, научный руководитель *Р.К. Елжанова*,  
Казахский национальный медицинский университет имени С. Д. Асфендиярова,  
Алматы, Казахстан,  
*В.А. Asemov, К.М. Kurmanov*