

УДК 333.1

*Камай Т.М.*

*магистрант*

*Бугаева М.В., к.э.н., доцент*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)  
Донского государственного технического университета в г. Шахты*

**ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК  
ФАКТОРА КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ОРГАНИЗАЦИИ В  
УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ**

*Аннотация: В статье освещены тенденции развития кадров организации в рамках удаленной работы. Рассмотрены составляющие конкурентных преимуществ организации. Предложены способы развития кадрового потенциала в рамках удаленной работы.*

*Ключевые слова: управление персоналом, удаленная работа, кадры, кадровый потенциал, развитие кадров, конкурентоспособность.*

*Kamai T.M.*

*Master's student*

*Bugaeva M.V., Candidate of Economics, Associate Professor*

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical  
University in Shakhty*

**TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES  
POTENTIAL AS A FACTOR OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF  
THE ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF REMOTE WORK**

*Abstract: The article highlights the trends in the development of the organization's personnel within the framework of remote work. The components of the competitive advantages of the organization are considered. The ways of*

*developing human resources within the framework of remote work are proposed.*

*Keywords: personnel management, remote work, personnel, human resources potential, personnel development, competitiveness.*

В условиях непрерывного развития информационных технологий, а также в связи с влиянием эпидемиологических и геополитических факторов, все больше работников делают выбор в пользу удаленной занятости.

Согласно Трудовому Кодексу РФ, дистанционной или удаленной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, при этом взаимодействие между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования [1].

Возможности применения формата дистанционной работы определяются развитием кадрового потенциала, который является одним из важнейших факторов усовершенствования предприятия и повышения его конкурентоспособности. В данное понятие входит обобщающая характеристика способностей и возможностей работников организации, отражающая социально-экономический аспект развития предприятия.

Для того чтобы усовершенствование кадрового потенциала в условиях удаленной работы имело эффективность, организации необходимо пройти несколько этапов формирования плана развития:

1) необходимо сформировать четкое представление о количестве сотрудников, их профессиональной подготовке, а также о количестве уровней управления.

2) разработать методику развития кадров, чтобы обеспечить оптимальное соответствие компетенций сотрудников с требованиями к их работе.

3) создать систему поощрений, которая затронет не только материальный аспект, но и будет сопутствовать моральному удовлетворению работника.

4) необходимо разработать способы получения обратной связи, с целью своевременной корректировки действий руководителя [2].

Значение развития кадров организации обусловлено тем, что сотрудники являются важнейшим стратегическим ресурсом компании, от которого зависит ее дальнейшее развитие и благополучие.

На сегодняшний день тенденции развития кадрового потенциала в организациях с удаленным форматом занятости включают в себя следующие действия:

— внедрение современных методов оценки персонала, проведение аттестации и экзаменов;

— обучение персонала за счет проведения регулярных вебинаров, а также наличия внутренней библиотеки организации;

— построение системы мотивации, учитывающей особенности работы;

— он-лайн проведение стратегических сессий, с возможностью получения ответов на интересующие вопросы от ключевых руководителей.

Вышеперечисленные мероприятия помогают привлечь сотрудников, в том числе из городов, находящихся на большом расстоянии от компании, развивать их профессиональные навыки и делать организацию более конкурентоспособной.

Специфика дистанционной работы добавляют несколько факторов конкурентоспособности:

— экономия затрат;

— рост производительности;

— возможность использования ЭДО (электронного документооборота);

— возможность работать для людей с ограниченными возможностями.

Обладание конкурентными преимуществами позволяет организации иметь рентабельность выше средней для компаний данной отрасли или сегмента рынка, тем самым завоёвывая прочные рыночные позиции.

Как было сказано выше, развитие кадрового потенциала удаленных сотрудников напрямую влияет на конкурентоспособность и получение дохода организацией в долгосрочной перспективе. Рассмотрим способы развития кадров, работающих удаленно:

1) наличие обучения в формате внутренних курсов, вебинаров и тестирований, а также постоянный доступ к рабочим материалам, это помогает не только более качественно выполнять свои трудовые обязанности, но и быть в курсе всех изменений, касающихся работы компании.

2) наличие корпоративного портала, как способа связи и участия в жизни компании. Портал может включать в себя информацию о проходящих он-лайн мероприятиях, новостную ленту, личные достижения работников, обучающие материалы, контакты технической поддержки и мануал по устранению технических неполадок.

3) проведение он-лайн наставничества для начинающих сотрудников, с целью более комфортной адаптации в новой компании.

4) регулярные он-лайн супервизии, во время которых специалист оценивает уровень знаний работников, их способность выполнять профессиональные задачи с возможностью дальнейшего разбора ошибок и корректировки знаний.

б) создание личного кабинета сотрудника, в котором будут отражены его достижения, разделы для ЭДО, расчетные листы с заработной платой, опросы с целью обратной связи, а также перечень электронных адресов отделов и подразделений компании. Это поможет экономить время на

решение текущих вопросов, так как в любой момент сотрудник может обратиться за помощью сразу в нужное место, не привлекая силы руководителя.

В заключении следует отметить, что развитие кадрового потенциала в рамках удаленной работы влияет не только на повышение конкурентоспособности организации, но и на ее рыночную стоимость. Дистанционная занятость стала перспективным направлением после пандемии и становится все более популярной. С точки зрения кадрового потенциала, его удаленное развитие минимизирует затраты, при этом решает проблему получения высококвалифицированных сотрудников, что приводит к повышению производительности труда. Это способствует тому, что организация будет иметь конкурентное преимущество как при стандартных рабочих ситуациях, так и при возникновении внешних, не зависящих от нее, проблем.

#### **Использованные источники:**

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/?ysclid=lnspxhqn5728652431](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/?ysclid=lnspxhqn5728652431)
2. Сугакова, Д.А. Совершенствование технологий управления персоналом в режиме удаленного доступа / Д.А.Сугакова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. №9 (113). — С.717-722. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/113/29075/?ysclid=lmb1qsbdcf29165395> (дата обращения: 10.09.2023)