

УДК 339.138

DOI 10.26118/2782-4586.2025.21.61.082

Чумаченко Галина Валерьевна

Луганский государственный университет имени Владимира Даля

Литвин Роман Игоревич

Луганский государственный университет имени Владимира Даля

Вишник Д.В.

Луганский государственный университет имени Владимира Даля

Роль и место бенчмаркинга в сфере профессионального развития персонала

Аннотация. Статья посвящена исследованию использования бенчмаркинга в процессе профессионального развития кадров на предприятии. Описаны ключевые этапы проведения бенчмаркинга и проведен сравнительный анализ различных его видов. Предложена модель, которая позволяет эффективно использовать знания персонала, основываясь на результатах практической деятельности с привлечением как внутреннего, так и внешнего бенчмаркинга. Рассмотрены основные методы и преимущества применения трансформационного бенчмаркинга для улучшения профессионального развития кадров и повышения конкурентоспособности отечественных предприятий.

Ключевые слова: внешний бенчмаркинг, стратегический бенчмаркинг, трансформационный бенчмаркинг, профессиональное развитие кадров, конкурентоспособность предприятия, знание и навыки персонала.

Chumachenko Galina Valeryevna

Vladimir Dahl Luhansk State University

Litvin Roman Igorevich

Vladimir Dahl Luhansk State University

Vishnikin D.V.

Vladimir Dahl Luhansk State University

The role and place of benchmarking in the field of professional development of personnel

Annotation. The article is devoted to the study of the use of benchmarking in the process of professional development of personnel at the enterprise. The key stages of benchmarking are described and a comparative analysis of its various types is carried out. A model is proposed that allows for the effective use of personnel knowledge based on the results of practical activities involving both internal and external benchmarking. The main methods and advantages of using transformational benchmarking to improve the professional development of personnel and increase the competitiveness of domestic enterprises are considered.

Key words: external benchmarking, strategic benchmarking, transformational benchmarking, professional development of personnel, enterprise competitiveness, personnel knowledge and skills.

Конкурентоспособность отечественных предприятий зависит от гибкости производства и выпуска наукоемкой продукции. Важно регулярно обновлять знания специалистов и поддерживать их интерес к высокоэффективному труду. Усиление конкуренции требует модернизации производственных мощностей и оптимизации управления. Знания становятся ключевым ресурсом, влияющим на качество кадров. Постоянное профессиональное развитие позволяет достичь синергии и долгосрочных

преимуществ.

Технологии бенчмаркинга могут значительно усилить эту систему. Трансформация экономики и рост объемов знаний требуют современных подходов к управлению персоналом для повышения конкурентоспособности. Изучение, адаптация и внедрение лучших практик управления кадрами, включая бенчмаркинг, являются важными шагами для достижения стратегических целей.

Статья опирается на исследования, посвященные экономической устойчивости предприятий, вопросы кадрового аудита и бенчмаркинга в корпоративной среде и развития компетенций сотрудников: Розмыслова А.Н. [3], Чумаченко Г.В. [4], Литвина Р.И. [2] и Авдеевой В.Н. [1]. Используются теоретические основы в области финансовой безопасности домохозяйств Шильниковой З.Н., Шильникова А.А. [5]. Цель исследования - показать роль бенчмаркинга в профессиональном развитии кадров и его влияние на повышение конкурентоспособности предприятий.

Бенчмаркинг считается сравнительной оценкой эталона и тестовой системы, по сути, представляет собой более развитым методом аналогий. Цель бенчмаркинга — детальное изучение внутренней организации и отличительных черт функционирования предприятия, которое может дать что-то полезное для повышения эффективности своей собственной работы [2].

Итак, бенчмаркинг представляет собой инструмент выявления такой деятельности, которую другие организации осуществляют более эффективно, а также изучение, усовершенствование и применение методов работы других организаций.

Для большинства компаний бенчмаркинг не новый, поскольку он осуществлялся в рамках конкурентного анализа. Однако бенчмаркинг является более детализированной, формализованной и упорядоченной функцией, чем метод или подход к конкурентному анализу. В целом, осуществление бенчмаркинга на предприятии предполагает последовательное выполнение нескольких основных этапов, результатом которых является адаптация и применение лучших практических разработок, установление обоснованных задач для компании, внедрение полученного опыта.

Выделяют два вида бенчмаркинга: внутренний и внешний. Внутренний бенчмаркинг проводится внутри организации, где сравниваются характеристики схожих процессов. Внешний бенчмаркинг включает сравнение с другими предприятиями. Если сравниваются конкуренты, это называется конкурентным бенчмаркингом, а если участники узкого альянса — ассоциативным. Когда для сравнения выбираются компании из разных отраслей, это называется дифференциальным бенчмаркингом.

Виды бенчмаркинга делятся на стратегический, тактический и оперативный. История развития теории бенчмаркинга включает четыре этапа: конкурентный (начало 1970-х), дифференциальный (начало 1980-х), стратегический (середина 1980-х) и глобальный (начало 1990-х). Конкурентный бенчмаркинг направлен на анализ конкурентного потенциала и изучение лучших практик конкурентов. Дифференциальный акцентирует внимание на опыте лидеров из других отраслей. Стратегический бенчмаркинг оценивает стратегии и подходы успешных компаний для улучшения производительности. Глобальный бенчмаркинг интегрирует мировой опыт с учетом культурных и национальных особенностей.

По глубине изменений, скорости трансформации организации и регулярности таких трансформаций необходимо выделять, по нашему мнению, рефлексивный, системный и трансформационный вид бенчмаркинга.

Рефлексивный тип бенчмаркинга прежде всего присущ был первым попыткам внедрения конкурентного бенчмаркинга. В этих условиях происходило изучение и адаптация или просто рефлексивное копирование опыта конкурентов или партнеров в процессе работы.

Системный тип бенчмаркинга возникает прежде всего с развитием всеобъемлющего

управления качеством. В связи с этим многие компании начинают избирательно анализировать лучший опыт не только своих конкурентов, но и компаний из других отраслей. объективно ориентированными на лучшие достижения компаний-лидеров.

Трансформационный тип бенчмаркинга, в отличие от предыдущего, ориентирован не только на систематизацию, адаптацию (усовершенствование) и внедрение лучшего опыта в практику собственной компании, а на проведение глубоких трансформационных изменений как во внутренней, так и во внешней среде организации с целью достижения стратегических конкурентных преимуществ.

Наряду с этим трансформационный бенчмаркинг в отличие от других, в частности в сфере развития кадрового потенциала предприятия, отличается необходимостью проведения изменений не только в техническом или организационном аспектах, а прежде всего трансформации знаний работников о состоянии определенной проблемы, их видении и, как следствие, отношении к исполнению своих профессиональных обязанностей (табл. 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика рефлексивного, дифференциального и трансформационного видов бенчмаркинга управления развитием кадрового потенциала

Виды бенчмаркинга	Цели, задача	Объект	Данные	Информация	Знание	Философия (видение), ценности	Отношение	Изменения	Оценка результатов
Рефлексивный	+	+	+	+	-	-	-	+/-	+/-
Системный	+	+	+	+	+/-	-	-	+/-	+/-
Трансформационный	+	+	+	+	+	+	+	+	+

где: „+” – да; „+/-” – частично; „-” – нет

Изменения в управлении развитием кадров должны фокусироваться прежде всего на внедрении политики мотивации высококвалифицированных сотрудников, что особенно важно в нынешних условиях. Поэтому ключевое значение для обеспечения эффективности профессионального развития кадров в контексте формирования системы управления знаниями на предприятии имеет создание условий, способствующих активному обмену знаниями между сотрудниками и максимально полному использованию их потенциала в практической деятельности.

Таким образом, бенчмаркинг является важным инструментом для повышения конкурентоспособности предприятий, позволяющим эффективно сравнивать свои показатели с лучшими практиками других компаний и адаптировать их к своим условиям. Внедрение бенчмаркинга способствует улучшению бизнес-процессов, повышению квалификации персонала и достижению устойчивых конкурентных преимуществ на рынке.

Список источников

1. Авдеева В. Н. Развитие ключевых компетенций сотрудников в рамках менеджмента персонала / В. Н. Авдеева // Первый экономический журнал. – 2024. – № 11(353). – С. 137-143. – DOI 10.58551/20728115_2024_11_137. – EDN SHIMRN.
2. Литвин Р. И. Бенчмаркинг: инновационный аспект развития в условиях корпоративной коллаборации предприятий / Р. И. Литвин // Торговля и рынок. – 2022. – Т. 1, № 4(64). – С. 278-284. – EDN СОСХQM.
3. Розмыслов А. Н. Современные условия развития кадрового аудита как основы данных маркетинга персонала / А. Н. Розмыслов // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2023. – № 4(70). – С. 98-102. – EDN HZBYHJ.
4. Чумаченко Г. В. Инновационные технологии в маркетинге персонала: использование бенчмаркинга в условиях корпоративной коллаборации / Г. В. Чумаченко,

Р. И. Литвин // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2023. – № 4(70). – С. 119-122. – EDN GVCOCV.

5. Шильникова З. Н. Финансовая безопасность домохозяйства: факторы влияния и угрозы / З. Н. Шильникова, А. А. Шильников // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2023. – № 3(69). – С. 154-158. – EDN CMENDO.

6. Цыварева О.П. Бенчмаркинг как способ повышения качества процесса управления организацией// Актуальные вопросы современной экономики.- 2020- № 6.- С.338-342

Сведения об авторах

Чумаченко Галина Валерьевна, д.э.н. доцент кафедры управления персоналом и экономической теории, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, г. Луганск, Россия

Литвин Роман Игоревич, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, г. Луганск, Россия

Вишник Д.В., студент кафедры управления персоналом и экономической теории, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, г. Луганск, Россия

Information about the authors

Chumachenko Galina Valeryevna, Doctor of Economics, Associate Professor Department of Personnel Management and Economic Theory, Vladimir Dahl Luhansk State University, Luhansk, Russia

Litvin Roman Igorevich, Senior Lecturer, Department of Personnel Management and Economic Theory, Vladimir Dahl Luhansk State University, Luhansk, Russia

Vishnikin D.V., Student, Department of Personnel Management and Economic Theory, Vladimir Dahl Luhansk State University, Luhansk, Russia