УДК 331.485 JEL J81, M12 DOI 10.26425/1816-4277-2022-2-26-32

Каримова Дарья Николаевна
студент магистратуры, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа, Российская Федерация
ORCID: *0000-0002-4397-2075*
e-mail: *Stella-tar@yandex.ru*

РАЗРАБОТКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. *Чтобы обеспечивать конкурентоспособность на рынке, компании необходим персонал, способный эффективно выполнять свои трудовые функции, гибко реагировать на научно-технический прогресс, повышая при этом производительность труда и увеличивая ее прибыль. Эта проблема может быть решена посредством профессионально-личностного развития персонала. Целью настоящего исследования является разработка концептуальной модели профессионально-личностного развития персонала. Методы исследования: теоретический анализ проблемы, изучение экономической и психологической литературы, системный анализ, теоретическое моделирование. В статье представлена модель профессионально-личностного развития персонала, которая основывается на интегративном подходе и личностно-развивающем принципе. Она раскрывает основные факторы, влияющие на развитие, этапы и методы работы. Внедрение механизмов развития персонала на основе данной модели будет способствовать повышению эффективности деятельности организации.*

Ключевые слова: *развитие персонала, интегративный подход, эффективная деятельность организации, модель, факторы развития, этапы развития, личностные качества, профессиональные компетенции*

Для цитирования: Каримова Д.Н. Разработка концептуальной модели профессионально-личностного развития персонала//Вестник университета. 2022. № 2. С. 26–32.

Daria N. Karimova
Graduate Student, Bashkir State University, Ufa, Russia
ORCID: *0000-0002-4397-2075*
e-mail: *Stella-tar@yandex.ru*

CREATING A CONCEPTUAL MODEL FOR STAFF PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT

Abstract. *To be competitive in the marketplace, a company needs a workforce capable to perform its labour functions effectively, respond flexibly to scientific and technological advances, increasing labour productivity and profits of company. This problem can be solved through staff professional and personal development. The aim of the study is to create a conceptual model of staff professional and personal development. Research methods are theoretical analysis of the problem, study of economic and psychological literature, system analysis, theoretical modelling. The article presents a model for staff professional and personal development based on an integrative approach and a personal developmental principle. It reveals the main factors affecting development, stages and work methods. The introduction of staff development mechanisms based on this model will contribute to improving the organisation's efficiency.*

Keywords: *staff development, integrative approach, effective organisation's activity, model, development factors, development stages, personal qualities, professional competencies*

For citation: Karimova D.N. (2022) Creating a conceptual model for staff professional and personal development. Vestnik universiteta, no. 2, pp. 26–32. DOI: 10.26425/1816-4277-2022-2-26-32

Введение

В современных экономических реалиях, когда вопрос продолжения ведения бизнеса стоит достаточно остро, организациям приходится прилагать все больше усилий, чтобы выстоять в конкурентной борьбе и оставаться экономически эффективными. В таких условиях важным фактором успешности организации становится ее человеческий капитал. Все больше управленцы организаций приходят к выводу о необходимости постоянного развития и совершенствования навыков персонала для увеличения производительности труда.

© Каримова Д.Н., 2022.
Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
© Karimova D.N., 2022.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Концепция «обучение и развитие в течение всей жизни» – новый тренд современных жизненных реалий. На сегодняшний день профессиональные знания успевают устареть быстрее, чем они бывают получены в образовательной организации. Чтобы не быть выброшенными за пределы жесткой экономической арены в условиях высокой конкуренции за определенные блага, человек вынужден постоянно развиваться в профессиональной сфере, а также развивать свои надпрофессиональные компетенции и личностные качества, которые играют немаловажную роль в его личной эффективности и успешности. Организации заинтересованы в таких сотрудниках, поскольку они обеспечивают эффективность и рост компании. Профессионально компетентный, открытый инновациям, позитивно реагирующий на изменения, инициативный персонал становится главным конкурентным преимуществом организации, а развитие персонала – важной функцией в системе управления персоналом.

Профессионально-личностное развитие персонала способствует успешному решению проблем, связанных с внедрением новых технологий, открытием новых направлений деятельности, инновационным развитием и обеспечивает ее конкурентоспособность на рынке. Развитие работников следует рассматривать через положительное влияние на жизненные силы, энергию, уверенность в себе, возможность профессионального роста человека, что способствует постоянному совершенствованию и влияет на повышение эффективности труда.

Актуальность проблемы профессионально-личностного развития определяется существующей потребностью организаций в персонале, способном эффективно выполнять свои трудовые функции, гибко реагировать на научно-технический прогресс и подстраиваться под него, снижая убытки от текучести кадров, повышая при этом производительность труда и увеличивая прибыль компании.

Стремление найти пути удовлетворения названной потребности определило тему нашего исследования – это проблема профессионально-личностного развития персонала, направленного на совершенствование личностных качеств, универсальных и профессиональных компетенций, его мотивации и снижения расходов организации.

Проведенный анализ научной литературы показывает, что в настоящее время накоплен определенный объем знаний по проблеме развития персонала. Изучением проблемы профессионального развития персонала занимались ученые в разных научных областях: экономики, социологии, психологии, педагогики, акмеологии. Среди исследователей в области экономики можно назвать следующих: Т. Ю. Базаров, Д. Джой-Метьюз, П. В. Журавлев, А. Л. Кибанов, В. В. Киселев, И. А. Кондаурова, Ю. Г. Одегов, Д. Г. Осипов, С. В. Шекшня [4; 6; 7; 8; 11; 12; 15]. Психологический и педагогический аспекты развития персонала рассматривали Н. В. Григорьева, Э. Ф. Зеер, Л. М. Митина, Т. А. Никольченко [2; 5; 9; 10]. Среди исследователей в области акмеологии можно выделить Т. Н. Балину, А. А. Деркача [1; 3].

В то же время анализ источников по теме исследования показал, что до настоящего времени профессионально-личностное развитие персонала и его влияние на эффективность деятельности организации не являлись предметом специального экономического исследования.

Результаты

Анализ понятия профессионально-личностного развития персонала позволил нам его рассматривать как совокупность взаимосвязанных мероприятий, направленных на совершенствование и раскрытие лучших личностных и деловых качеств работников, мотивации, универсальных и профессиональных компетенций, необходимых для выполнения успешной профессиональной деятельности в условиях постоянных инновационных изменений. В результате реализации этих мероприятий будет повышаться производительность труда, увеличиваться прибыль компании, снижая расходы, связанные с персоналом, а следовательно, повышая эффективность деятельности организации и ее конкурентоспособность на рынке.

Профессионально-личностное развитие персонала может осуществляться в специально созданном Центре развития профессионально-личностных компетенций.

На рисунке 1 представлена концептуальная модель профессионально-личностного развития персонала как фактора эффективной деятельности организации.

Данная модель включает в себя несколько блоков. Концептуальный блок включает теоретико-методологические основания профессионально-личностного развития (подход, принцип), структурные компоненты профессионально-личностного развития (личностный, когнитивный, мотивационный, поведенческий) и цель (профессионально-личностное развитие персонала для улучшения эффективности деятельности организации).

Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Модель профессионально-личностного развития персонала как фактора эффективной деятельности организации

Процессуальный блок содержит этапы работы с персоналом (диагностический, коррекционно-развивающий, оценочно-результативный), методы оценки и развития, а также критерии оценки результативности проведенных мероприятий. В представленном блоке использованы следующие формы и методы работы: диагностика, лекции, тренинг, включающий групповые дискуссии, практические занятия, ролевые и деловые игры, анализ конкретных ситуаций, беседы. Результативный блок указывает на прогнозируемый результат (повышение эффективности деятельности организации).

Мы избрали интегративный подход в качестве основополагающего нашего исследования. Интегративный подход в экономической теории учитывает личностные качества индивидуумов как составных элементов рыночного развития. Он направлен на обеспечение эффективного будущего, ориентированного на развитие человеческой личности. Основываясь на данном подходе, мы перестаем рассматривать персонал как пассивных объектов организационно-управленческих воздействий со стороны организации, а рассматриваем сотрудников как активных субъектов в развитии своей личности на благо компании, в которой он работает [13]. Интегративный подход является условием эффективного профессионально-личностного развития персонала, так как позволяет применять активные и интерактивные методы обучения и развития, способствующие личностному росту сотрудников, формированию и использованию приобретенных навыков в новых ситуациях, связанных с анализом и решением конкретных проблем в процессе выполнения профессиональной деятельности и обеспечивает целостное развитие необходимых личностных и профессиональных качеств сотрудников. Использование данного подхода в процессе развития персонала позволяет осуществлять не только передачу конкретных предметных знаний, но и формирование системных интегративных знаний, направленных на способность сотрудников решать профессиональные задачи в условиях постоянно изменяющейся действительности.

Важным компонентом концептуальной основы профессионально-личностного развития персонала, как фактора эффективной деятельности организации, является также личностно-развивающий принцип. В соответствии с ним работник развивается и самоопределяется как в личностном, так и профессиональном аспектах. В основе этого принципа лежит учет субъективного опыта каждого сотрудника и оказание помощи в становлении его индивидуальности, саморазвитии и самореализации. Основываясь на личностно-развивающем принципе, процесс развития персонала строится на таких формах и методах обучения и развития, которые обеспечивают эффективное раскрытие индивидуальности каждого сотрудника. При этом необходимо создать такие условия, при которых работники будут проявлять интерес к процессу своего развития, получения новых теоретических и практических знаний и окажутся максимально вовлечены в процесс собственного развития. Процесс развития способствует выработке у персонала таких качеств, как: индивидуальность, способность к обоснованному выбору, умение рефлексировать, самоактуализация, самовыражение, формирование образа «Я», ответственность и умение отвечать за свои действия.

Ситуации, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности, настолько сложны и непредсказуемы, что нельзя не обладать такими профессионально-личностными качествами, как: бесконфликтность; вежливость; внимательность; высокая работоспособность; гибкость; доброжелательность; индивидуализм; инициативность; коммуникабельность; креативность; критическое мышление; лидерские качества; мотивированность; настойчивость; находчивость; нацеленность на результат; организаторские способности; организованность; ответственность; отзывчивость; стремление к самосовершенствованию, профессиональному росту, развитию; рационализаторство; самоконтроль; самостоятельность; социальная компетентность; способность к быстрому и самостоятельному принятию решений; стремление к повышению профессионального уровня;стремление к получению нового опыта; стрессоустойчивость; уважение к мнению других; уверенность в себе; умение адаптироваться к переменам; умение анализировать; умение находить новые перспективы для развития; умение работать в команде; умение убеждать; целеустремленность; чуткость [16]. Данные качества были структурированы по компонентам: личностный, когнитивный, мотивационный и поведенческий.

В рамках представленной модели проанализированы и выделены факторы, способствующие профессионально-личностному развитию персонала.

К внешним факторам были отнесены:

– научно-технический прогресс;
– тенденции развития рынка;

– социальная обстановка;
– политическая ситуация;
– экономическая ситуация [14].

Среди внутренних факторов можно выделить:
– корпоративные;
– планирования и организации ПЛРП;
– процессные;
– сопровождения [14].

Процесс профессионально-личностного развития персонала можно разделить на несколько этапов: диагностический, коррекционно-развивающий, оценочно-результативный. В соответствии с этими этапами для решения поставленных задач использовались формы работы, основанные на активных и интерактивных методах обучения и развития.

Диагностический этап включает выявление уровня развития профессионально-личностных качеств сотрудников, необходимых для улучшения эффективности деятельности организации до реализации мероприятий по развитию персонала, а также определение способов и методов развития. На данном этапе предлагается, в числе прочих, использовать авторскую методику для диагностики проактивности личности.

Коррекционно-развивающий этап – это реализация мероприятий, направленных на обучение и развитие персонала. На данном этапе с персоналом проводятся развивающие занятия, включающие групповую дискуссию, ролевые и деловые игры, анализ конкретных ситуаций, упражнения, беседы, лекции. Данные занятия представляют собой групповую форму работы. Групповая работа является более эффективной, нежели индивидуальная. Совместная групповая работа предполагает органическую связь деятельности и общения. В некоторых случаях возможно онлайн-обучение и развитие.

Оценочно-результативный этап ориентирован на выявление положительной динамики показателей компонентов профессионально-личностного развития персонала (что в свою очередь будет способствовать снижению текучести кадров и расходов, связанных с наймом новых сотрудников, увеличению производительности труда и, как следствие, эффективности деятельности организации); определение эффективности разработанной модели, эффективности работы Центра развития профессионально-личностных компетенций.

Заключение

Таким образом, внедрение механизмов профессионально-личностного развития персонала на основе представленной модели будет способствовать совершенствованию и раскрытию лучших личностных качеств работников, универсальных и профессиональных компетенций, готовности работать в условиях постоянных инновационных изменений, увеличивая при этом прибыль компании, снижая расходы, связанные с персоналом, а следовательно, повышая эффективность деятельности организации и ее конкурентоспособность на рынке.

Разработанная модель может быть использована в деятельности служб управления персоналом в организациях.

Библиографический список

1. Балина, Т. Н. Акмеологическая модель развития кадрового потенциала организации // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2018. – № 1 (27). – С. 59–66.
2. Григорьева, Н. В., Осипов, Д. Г. Психологическая устойчивость работника как фактор эффективности профессиональной деятельности // Процессы техносферы: региональный аспект: сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 23–24 марта 2019 г. / под ред. А. А. Бабаевой, В. Л. Семенова. – Чебоксары: Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова, 2019. – С. 138–145.
3. Деркач, А. А., Зазыкин, В. Г. Акмеология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
4. Джой-Меттьюз, Д., Меггинсон, Д., Сюрте, М. Развитие человеческих ресурсов / Пер. с англ. Р. Л. Ткачука. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
5. Заводчиков, Д. П., Зеер, Э. Ф., Реньш, М. А., Лебедева, Е. В. Развитие личности в системе непрерывного профессионального образования: монография / под ред. Э. Ф. Зеера, Д. П. Заводчикова. – Екатеринбург: РГППУ, 2013. – 197 с.

6. Кибанов, А. Я., Дуракова, И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие. – М.: КноРус, 2012. – 368 с.
7. Киселёв, В. В., Посыпанова, О. С. Профессионально-личностное развитие управленческой команды как условие повышения эффективности деятельности персонала промышленного предприятия // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2020. – Т. 2, № 3 (8). – С. 109–117.
8. Кондаурова, И. А., Волович, А. В., Русина, В. А. Подходы к управлению развитием персонала предприятия // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 21: Экономика и управление народным хозяйством. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – С. 114–120. https://doi.org/10.5281/zenodo.5031455
9. Митина, Л. М. Теоретико-методологическое и научно-методическое обеспечение обучения и личностно-профессионального развития персонала организации // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2012. – Т. 17, № 1. – С. 13–22.
10. Никольченко, Т. А., Копылова, Н. В. Психологическая детерминация процесса управления персоналом в ситуации кризиса как один из способов оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста // Конкурентоспособность молодых специалистов: развитие профессионализма и самосовершенствование: материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников, Тверь, 23 мая 2017 г. – Тверь: Тверской государственный университет, 2017. – С. 40–44.
11. Одегов, Ю. Г., Журавлев, П. В. Управление персоналом: учебник для вузов. – М.: Финстатинформ, 2015. – 877 с.
12. Осипов, Д. Г. Кадровый потенциал как внутренняя переменная конкурентоспособности организаций // Качество и инновации в XXI веке: материалы X Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 25–26 апреля, 2012 г. – Чебоксары: Чувашский государственный университет им. И. Н Ульянова, 2012. – С. 209–211.
13. Парфенова, М. Я. Методологические аспекты интегративного подхода к управлению на основе конвергенции механизмов классических подходов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – № 4. – С. 325–328.
14. Сухорученко, О. В. Оценка и повышение эффективности профессионального развития персонала организации: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления». – М., 2013. – 186 с.
15. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Бизнес школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
16. Деловые качества работника агро. Деловые качества: на что обращать внимание при подборе // Profov.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://profov.ru/employee-benefits/delovye-kachestva-rabotnika-agro-delovye-kachestva-na-chto-obrashchat-vnimanie-pri.html (дата обращения: 10.12.2021).

References

1. Balina T. N. Acmeological model of development the personnel potential of the organization, *Vestnik Taganrogskogo instituta upravleniya i ekonomiki*, 2018, no.1 (27), pp. 59–66. (In Russian).
2. Grigoreva N. V., Osipov D. G. Psychological stability of the employee as a factor in the effectiveness of professional activity, *Processes of the technosphere: a regional aspect: Proceedings of the II All-Russian Scientific and Practical Conference*, Cheboksary, March 23–24, 2019, I. N. Ulyanov Chuvash State University, 2019, pp. 138–145. (In Russian).
3. Derkach A. A., Zazykin V. G. *Acmeology: training manual*, St. Peterburg, Peter, 2003, 256 p. (In Russian).
4. Joy-Matthews D., Megginson D., Surte M. *Human resource development*, transl. from Engl. R. L. Tkachuk, Moscow, Eksmo, 2006, 432 p. (In Russian).
5. Zavodchikov D. P., Zeer E. F., Rensh M. A., Lebedeva E. V. *Personality development in the system of continuous professional education: monograph*, ed. by E. F. Zeer, D. P. Zavodchikov, Ekaterinburg, Russian state vocational pedagogical university, 2013, 197 p. (In Russian).
6. Kibanov A. Ya., Durakova I. B. *Personnel management of the organization: actual technologies of recruitment, adaptation and certification: training manual,* Moscow, KnoRus, 2012, 368 p. (In Russian).
7. Kiselev V. V., Posypanova O. S. Professional and personal development of management team as condition for increasing efficiency of industrial enterprise personnel, *Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Psikhologicheskie nauki. Pedagogicheskie nauki*, 2020, vol. 2, no. 3 (8), pp. 109–117. (In Russian).
8. Kondaurova I. A., Volovich F. V., Rusina V. A. Approaches to managing the development of enterprise personnel, *Sbornik nauchnykh rabot serii "Gosudarstvennoe upravlenie*, vol. 21: Economics and management of the national economy, Donetsk, Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of the Donetsk People's Republic, 2021, pp. 114–120. (In Russian). https://doi.org/10.5281/zenodo.5031455

9. Mitina L. M. Theoretical-methodological and scientific-methodical base of personnel education and personality-professional development, *Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsial'noi raboty*, 2012, vol. 17, no. 1, pp. 13–22. (In Russian).
10. Nikolchenko T. A., Kopylova N. V. Psychological determination of the personnel management process in a crisis situation as one of the ways to optimise the personal and professional development of a competitive specialist, *Competitiveness of young professionals: development of professionalism and self-improvement: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference of students, masters, graduate students, young scientists and their mentors*, Tver, May 23, 2017, Tver, Tver State University, pp. 40–44. (In Russian).
11. Odegov Yu. G., Zhuravlev, P. V. *Personnel management: textbook*, Moscow, Finstatinform, 2015, 877 p. (In Russian).
12. Osipov D. G. Human resources as an internal variable of the competitiveness of organisations, *Quality and innovation in the XXI century: Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference*, Cheboksary, April 25–26, 2012, Cheboksary, I. N. Ulyanov Chuvash State University, 2012, pp. 209–211. (In Russian).
13. Parfyonova M. Ya. Methodological aspects of the integrative approach to management based on the convergence of the classical approach mechanisms, *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki,* 2013, no. 4, pp. 325–328. (In Russian).
14. Sukhoruchenko O. V. *Assessment and improvement of the effectiveness of professional development of the organization's personnel*: Diss. … Cand. Sci. (Econ.): 08.00.05, State University of Management, Moscow, 2013, 186 p. (In Russian).
15. Shekshnya S. V. *Personnel management of a modern organization: training and practical manual*, 5th ed., rev. and suppl., Moscow, Biznes shkola "Intel-Sintez", 2002, 368 p. (In Russian).
16. Business qualities of an agro worker. Business qualities: what to look for when selecting, *Profov.ru*. Available at: https://profov.ru/employee-benefits/delovye-kachestva-rabotnika-agro-delovye-kachestva-na-chto-obrashchat-vnimanie-pri .html (accessed 10.12.2021).