
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331

А. С. Арутюнян

СУЩНОСТЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье анализируются разные определения понятия «развитие персонала» и проводится параллель между понятиями «обучение персонала» и «развитие персонала», рассматриваются основные составляющие концепции последнего.

Ключевые слова: качество рабочей силы, развитие персонала, обучение персонала, концепция развития персонала, принципы и методы развития.

Ani Harutyunyan

SUMMARY OF STAFF

Annotation. The article analyzes the different definitions of the concept of «staff development» and draws a parallel between «training» and «personnel development», the principal components of the latter concept.

Keywords: quality of the workforce, staff development, staff training, staff development concept, the principles and methods of development.

Любая организация есть социальная система, и все, что происходит в ней, во многом зависит от деятельности в ней работающих людей и уровня их развития. Поскольку мы сейчас живем в условиях быстро развивающейся, сложной и неопределённой среды, где на первый план выходят задачи усиления конкурентоспособности, увеличения эффективности функционирования организации, постольку решающими становятся вопросы, касающиеся повышения качества рабочей силы организации.

Опираясь на опыт и результат успешных отечественных и зарубежных компаний можно с уверенностью сказать, что все затраченные ресурсы на развитие персонала при должном контроле в скором времени и полном объеме оправдывают себя. Нарастающий интерес к развитию персонала со стороны компаний определяется их потребностью иметь персонал, уровень подготовки которого отвечает требованиям времени. Развитие персонала является двигателем прогресса и расширения спектра организационных знаний.

Для правильного выстраивания процесса развития персонала, необходимо разобраться, что под этим понимается. На сегодня многие авторы часто используют термины «профессиональное обучение» и «развитие персонала» как синонимы. Однако эти понятия нужно отличать, поскольку развитие персонала представляет из себя обширный процесс, которое состоит из различного рода мероприятий, направленных на прогресс и увеличение эффективности трудового потенциала, в т.ч. и обучения. Порой отмечают, что профессиональное обучение нацелено на удовлетворение запросов, которые стоят перед организацией сегодня, а развитие – на запросы, которые предстанут перед организацией в будущем. Развитие персонала – это ведущий путь получения профессионального образования, на основе чего будет возможным результативное функционирование и также развитие организации.

Также нужно заметить, что в литературе встречаются различные трактовки понятия «развитие персонала». Проанализируем некоторые из них. В одном из дефиниций развитие персонала представляется как грамотно сформированный процесс обучения, в результате чего увеличивается объем информации и знаний, возрастает качество и количество компетенций и умений, стремление к обучению работников, повышается компетентность, вследствие чего происходят непрерывный личностный

и организационный рост и развитие, а в результате становится возможным достижение организацией назначенных для себя целей.

А. Я. Кибанов рассматривает развитие персонала как комплекс организационно-экономических мероприятий в сфере обучения персонала, его подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Эти мероприятия включают в себе проблемы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на свободную должность, нынешней оценки кадров, проектирования карьеры, личностного роста и профессионального продвижения кадров, работы с кадровым запасом. Л. И. Лукичева определяет как ряд мер, которые включают в себя профессиональное обучение абитуриентов, переподготовку и повышение качества рабочей силы и планирование деловой карьеры персонала организации. По мнению В. Р. Веснина развитие персонала – это комплекс организационно-экономических мероприятий в сфере обучения работников, повышения квалификации и профессиональной компетентности персонала, мотивация творчества и т.п. Можно сказать, что под развитием персонала понимается проведение многообразных мероприятий, способствующих полноценному раскрытию потенциала сотрудников, их личностному росту и развитию их шансов вносить свой вклад в деятельность организации [3].

Итак, можно дать определение, что развитие персонала – это комплекс различных мероприятий, которое охватывает как стадии подготовки и переподготовки кадров, так и стадии повышения квалификации и профессионального роста мастерства людей различных возрастных категорий с разным опытом работы. Развитие – это трансформация от одного качественного состояния к другому, более лучшему, от старого к новому, оно предполагает обучение, которое нестандартно текущей работы, оно ставит более долгосрочные цели. Для развития свойственны невозвратимые, направленные и закономерные модификации, которые приводят к возникновению качественных и количественных преобразований в структуре организации [1].

Нынешнюю парадигму развития персонала во многом определяют цели и задачи, стратегия и политика, научные принципы, методы, технологии, виды развития работников организации, которые с одной стороны гарантируют соответствие нормы качественного уровня персонала запросам компании, а с другой дают шанс работникам самореализоваться с профессиональной точки зрения.

При построении стратегии развития персонала нужно понимать, что цели и задачи развития сотрудников должны быть направлены в то русло, которое организация считает приоритетным, а это в основном для любой организации – получение прибыли, но также важно и не забывать об удержании кадров. Это значит, что должна быть некая корреляция между стратегией развития персонала и стратегией развития организации.

При плановом развитии персонала организация одновременно решает две основные задачи:

- для организации повышается вероятность наилучшего и полноценного использования трудового потенциала работника;
- для работника повышается возможность достигнуть полноценной самоактуализации.

Следующей существенной стороной в парадигме развития персонала являются принципы развития. Чешский педагог Я. А. Коменский сформулировал базисные принципы обучения: наглядности, сознательности, постепенности, последовательности, прочности и посильности. А.Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, М. В. Ушаков, А. П. Егоршин, Е. Б. Моргунов выделяют следующие принципы развития: оперативности и научности, перспективности, экономичности, оптимальности и достаточности, согласованности, специализации, преемственности. В литературе также отмечают принципы целостности, системности, цикличности, непрерывности, альтернативности, стандартизации, специфичности, оптимизационности, адресности, рентабельности, интеграционности, гибкости форм и способов развития персонала [1].

В свою очередь, цели, стратегия и принципы, определяют методы развития персонала, среди которых подчеркивают: традиционные и специальные методы.

Имеются разнообразные методы и формы развития персонала и предпочтение одного из них должна осуществляться с учетом реальных возможностей и целей организации. Целесообразнее комбинировать разные методы и формы.

Функции развития персонала должны содержать следующие параметры и мероприятия: показатель трудового потенциала организации, деловая оценка сотрудников организации; формирование карьеры персонала, профессиональное образование по должностному направлению работников, планирование кадрового запаса руководства компании. [2; 5]

Развитие персонала является непрерывным процессом и осуществляется по обособленной схеме, которая содержит в себя несколько периодов. Чтобы вынести соперничество на мировом рынке труда, одной из главных задач организации является повышение адаптации сотрудников к новым условиям.

Одним из важных моментов в управлении профессиональным развитием персонала является выявление нужд организации в этой сфере. Здесь речь идет о выявлении несоответствия между профессиональным багажом знаний и навыками, которыми должны владеть работники организации для выполнения ее целей в настоящее время и в будущем и теми знаниями и навыками, которые он имеет на самом деле.

В управлении развития персонала также значима удобная атмосфера и необходимый настрой со стороны персонала.

Результативность развития персонала оценивается, прежде всего, на основе следующих показателей: опыт, знания, навыки, компетенции, круг выполняемых обязанностей, список успешно решенных задач, карьерных передвижениях, производительности и новаторской активности.

В научной литературе встречаются следующие подходы к обучению квалифицированных кадров:

- система специализированного обучения направлена на ближайшие перспективы и результативна в краткосрочный период;
- система многопрофильного обучения поднимает внутрипроизводственную и внепроизводственную подвижность персонала в следствии чего работник меньше привязан к своему рабочему месту, что кроет в себе предначертанный риск для организации;
- система обучения, сконцентрированного на личности сотрудника раскрывает все возможности работника.

Также различают три вида обучения:

- подготовка кадров – это обучение и выпуск квалифицированных кадров, которые владеют комплексом нужных знаний, умений и способов коммуникации;
- повышение квалификации кадров – это обучение персонала, которое направлена на усовершенствование знаний, умений, и способов коммуникации работников;
- переподготовка кадров – это овладение новых знаний, умений и способов общения по причине поменявшихся запросов к труду или приобретения новой профессии [2; 4; 5].

Подводя итоги, мы можем констатировать, что к нынешним направлениям развития системы профессионального развития персонала можно отнести непрерывное приспособление и профессионализацию юных работников, обгоняющий характер профессионального обучения, соответствие профессиональной подготовки рыночным запросам. Таким образом, исследовав сущность развития персонала, мы можем сказать, что для правильного развития персонала нужна тщательно разработанная система развития, которая будет тесно связана с бизнес-целями компании, потребностями и воз-

возможностями персонала, сможет управлять мотивацией и поведением персонала, для создания благоприятной атмосферы, а также оценит всевозможные внутренние и наружные факторы развития.

Библиографический список

1. Гармидер, Л. Д. Принципы развития кадрового потенциала предприятия / Л. Д. Гармидер // *Экономическая наука и практика: материалы междунар. науч. конф.* – Чита : Молодой ученый, 2012. – С. 133–136.
2. Глухенькая, Н. М. Обучение и развитие персонала: принципы, подходы, методы [Электронный ресурс] / Н. М. Глухенькая. – Режим доступа : <http://m-profobr.com/files/-.-----1,-2015.pdf> (дата обращения : 30.05.2016).
3. Колпаков, В. М. Управление развитием персонала: учеб. пособие для студентов вузов / В. М. Колпаков–Киев : МАУП, 2006. – 712с. – ISBN 966-608-456-2.
4. Пыжова, Л. А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда / Л. А. Пыжова // *Молодой ученый.* – 2014. – № 8. – С. 565–567.
5. Сухорученко, О. В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации [Электронный ресурс] / О. В. Сухорученко. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/07evn513.pdf> (дата обращения : 30.05.2016).