

Процесс развития персонала: сущность и характеристика

*Цапина Т.Н., к.э.н., доцент
кафедры экономики предприятий и организаций
ФГАОУ ВО Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского
e-mail: tsapina@mail.ru*

*Лазутина А.Л., к.э.н., доцент
кафедры инновационных технологий менеджмента
e-mail: lal74@bk.ru*

*Лебедева Т.Е., к.п.н.,
доцент кафедры инновационных технологий менеджмента
e-mail: tatyana.lebedeva@bk.ru
ФГБОУ ВО Нижегородский государственный педагогический
университет им. К. Минина.
Россия, Нижний Новгород*

Аннотация: В статье авторами предпринята попытка раскрыть процесс развития персонала с теоретической точки зрения, т.е. путем анализа контентной части термина и составляющих элементов. Авторами статьи проведен сравнительный анализ подходов к понятию ведущих исследователей в области менеджмента. На основе проведенного контент-анализа исследований данной проблемы, авторами сформулированы основные личностные и компетентные требования к современному работнику организации; уточнены основные виды развития персонала; выделены четыре элемента в процессе развития персонала. В статье уделяется внимание принципам развития персонала современной организации. Выводы, к которым пришли авторы в ходе исследования целесообразно учитывать в процессе кадровой работы с персоналом, его развития, адаптации.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, адаптация персонала, принципы развития персонала.

Переход экономики на шестой технологический уклад во многом будет зависеть от профессионализма персонала, его деловых и личностных характеристик. Это вызывает необходимость исследования понятия и сущности экономических категорий «развития» и «обучения» персонала предприятия.

Развитие персонала начали активно обсуждать в 1980-х годах на различных конференциях, семинарах, в статьях, книгах и научных докладах. Определяющим фактором развития предприятия служит улучшение качественных характеристик персонала, именно таковые являются основным

направлением достижения высоких экономических результатов деятельности предприятия и его стратегических целей. Это меры по повышению эффективности, отбора, комплектования и использования персонала и его развитию, выражаются в росте производительности живого труда и экономии овеществленного труда. При этом, развитие персонала связано со значительными затратами, которые предприятие должно рассматривать как инвестиции, приносящие отдачу в виде повышения эффективности деятельности предприятия. Поэтому развитие персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом и фактом успешного функционирования производства [3].

По оценкам специалистов инвестирование в развитие кадров более эффективно, чем инвестирование в развитие и улучшение производственно-технологической базы и материальных ресурсов предприятия. Это особенно важно в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно сокращает не только жизненный цикл изделий, но и значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков, приводит к несоответствию квалификации персонала потребностям производства, отрицательно сказывается на результатах его функционирования. Все это требует совершенствования управления и более детального исследования составных элементов процесса развития персонала предприятия [2].

В современных условиях необходимо, чтобы каждый работник обладал достаточным уровнем образования, высокой квалификацией, психологической устойчивостью и другими качествами. Некоторые из авторов считают, что само понятие развитие персонала – это комплекс мер, включающих обучение – подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, а также реализацию его деловой карьеры. Другие дополняют это понятие, и считают, что развитие персонала представляет собой в некоторой степени процессы и механизмы воздействия организации на качество работников для создания их дополнительных качественных характеристик, обеспечивающих развитие организации. Имеются и такие, которые считают, что развитие персонала – то поступательное изменение качественных характеристик персонала, являющихся значимыми для достижения организацией поставленных целей в условиях изменяющейся среды.

Анализ данного определения / термина «развитие персонала» показывает, что данный термин в целом рассматривается как совершенствование качественных характеристик работников.

Развитие персонала – это система взаимосвязанных мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных компетенций работников и их мотивации с целью выполнения не только необходимых для работы обязанностей, но и новых функций для решения актуальных и перспективных задач организации.

Развитие персонала обеспечивает:

– раскрытие творческого потенциала и рост интеллектуального уровня работников;

– предоставление работникам возможностей повышения качества трудовой жизни;

– сокращение текучести кадров;

– продвижение по службе или повышение квалификации;

– улучшение морально-психологического климата в коллективе;

– улучшение условий труда и др.

Можно выделить следующие виды развития персонала:

– саморазвитие и смешанное развитие;

– индивидуальное и коллективное;

– личностное, профессиональное и деловое;

– развитие производственного персонала; развитие управленческого персонала;

– опережающее; синхронное; отстающее;

– узконаправленное и комплексное;

– разовое; периодическое; постоянное.

Развитие персонала включает в себя четыре следующих элемента: обучение персонала; профессиональную адаптацию персонала; планирование карьеры; создание кадрового резерва [2,3].

Рассмотрим сущность этих элементов сформулированных известными экономистами. Кибанов А.Я. считает, что «обучение персонала – процесс овладения знаниями, умениями, навыками под руководством преподавателей, специалистов, наставников и т.п.». Горелов Н.А. обучение определяет как «систематический учебно-методический процесс, осуществляемый с целью повышения квалификации или переподготовки персонала непосредственно в организации либо по договору с обучающей организацией».

«Профессиональная адаптация – второй элемент процесса развития персонала», представляет собой, считают многие исследователи, активное освоение профессий, её тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков». Они выделяют два направления профессиональной адаптации: первичное – адаптация молодых работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности и вторичное – адаптация работников, имеющих опыт профессиональной деятельности и имеющих объект деятельности [1,4].

Особого внимания заслуживает исследование следующего элемента развития персонала – планирование деловой карьеры работников. Под деловой карьерой Кибанов А.Я. понимает «поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью».

Формирование, использование и развитие персонала предприятия во многом зависит от эффективности функционирования такого элемента развития персонала как формирование кадрового резерва». Наличие на

предприятию кадрового резерва позволит обеспечить замещение вакантных должностей в случае отпуска, болезни, командировки или увольнения работника. Основными источниками для формирования кадрового резерва являются: руководящие работники предприятия; главные и ведущие специалисты; специалисты, имеющие соответствующие профилю работы образование; положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности; и которые успешно прошли стажировку на более ответственных участках работы.

Каждая организация должна разработать политику и план по развитию персонала. Например, практика зарубежных стран показывает, что в политику и план развития персонала включаются следующие принципы:

- планирование развития персонала, путем проведения обзора подходов, для того чтобы каждый сотрудник знал, ожидания организации от его работы и мог получить обратную связь по производительности труда и тем самым определить свои способности, а также работодатель смог провести оценку в удовлетворении по развитию сотрудников и определить их потребности;

- ответственность, чтобы связать отдельные, местные и организационное развитие;

- использование знания и навыков, чтобы каждый сотрудник соответствовал индивидуальным потребностям развития на требуемую должность (в случае необходимости);

- последовательность, разработка электронных документов для личного планирования развития и обзора исполнения, который соответствует конфиденциальности и разработаны на основе руководящих принципов защиты данных;

- разделение планирования развития персонала от ежедневного процесса [6].

Роль персонального планирования сотрудников должна определяться менеджером. Она должна быть основана на самооценке, поддержке и содействии менеджера / рецензента, путем организации формализованных встреч. Менеджер должен четко определить смысл и целенаправленность персонального развития относящийся к его подчиненным. Персональное планирование должна быть сфокусирована на выявлении отдельных, потенциальных развитии. Менеджер должен иметь отдельное резюме по сотрудникам об их персональных качествах и возможности привлечения к новой деятельности организации.

Процесс персонального планирования и ее развития включает в себя рассмотрения наличие третьей стороны для поддержки или разрешения каких-либо проблем с целью исключения и решения проблем при их возникновении.

Касательно вопроса обязательств, то в данном случае необходимо отметить, что каждый сотрудник несет персональную ответственность за собственное развитие и принимать активное участие в личном планирования развития и процесса рассмотрения в рамках политики организации.

Принимая активный интерес к собственному обучению и развитию, принимая на себя ответственность, сотрудник должен согласовать ресурсы и возможности организации для его поддержки.

Менеджер / рецензент несет ответственность за обеспечения и процесс планирования до завершения фазы индукции.

Существование процесса официальной оценки, управления производительностью или обзора является основополагающим для развития персонала, поскольку она обеспечивает основной источник оценки потребностей индивида.

Развитие персонала, прежде всего, основывается на следующих понятиях:

1. Процесс разработки развития персонала акцентирует на постоянном росте человека. В этом смысле, развитие персонала является постоянным процессом. Она сосредоточена на прогнозируемых потребностей и цели, которые помогут сотруднику оставаться творческим и продуктивным. Индивидуальный рост, который отвечает этим прогнозируемым потребностям, предоставляет сотрудникам достичь более высоких уровней самореализации и удовлетворения.

2. Эффективное развитие персонала расставляет весьма значительные акценты на расширении личного / творческого таланта, чем на рекультивации личных недостатков. Основное внимание акцентируется на росте возможностей сотрудника в исполнении работы и как эти сильные стороны сотрудника может быть дополнительно развить и использовать.

Менеджеры по развитию персонала должны уметь использовать различные методы, такие как:

- внешние и внутренние учебные курсы
- коучинг
- работа слежка
- наставничество [5].

Ключевым аспектом развития персонала является выбор наиболее подходящего способа обучения персонала и обеспечение личных нужд сотрудников. Необходимо отметить, что каждый из процессов в области развития ресурсов однозначно способствует максимизации человеческих ресурсов, а само развитие персонала включает комплекс мероприятий, предназначенный для выявления сильных сторон, повышения потенциала, удовлетворения целей и выполнения потребностей сотрудников.

Акцент на сильные стороны сотрудников и их самореализации воспитывает саморазвитие с положительной точки зрения. Потенциал роста лучше всего происходит, когда распоряжения индивида подходят с ожиданиями роста организации, а сама реализация процесса развития персонала состоит из спланированного, последовательного процесса.

Таким образом, методы развития персонала практически безграничны и предоставляются различными путями, такими как к примеру: коучинг, наставничество, кружки, руководство и т.д. через местные обучающие организации, университеты, внутренние ресурсы организации, ассоциации и

другие учреждения. Тем не менее, эффективное развитие персонала является личным вопросом деятельности сотрудника, которая фокусируется на сильные стороны и интересы личности.

Список литературы:

1. Егоров Е.Е., Лебедева Т.Е. Технологии адаптации персонала современной компании//Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12 (59). С. 1568-1572.
2. Лазутина А.Л., Заусайлова П.Ю. Кадровый резерв как основа развития системы управления персоналом. В сборнике: Инновационные технологии управления сборник статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2017. С. 41-43.
3. Лазутина А.Л., Лебедева Т.Е., Люшина Э.Ю., Морозова И.М., Цапина Т.Н. Кадровый резерв: особенности, оценка и проблемы формирования//Московский экономический журнал. 2017. № 4. С. 72.
4. Лебедева Т.Е., Голубева О.В. Адаптация персонала как ключевая задача руководства организации //Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 6 (32). С. 117-122.
5. Савченко И.П., Ржевский А.А. Персонал в контексте управления развитием предприятия. В сборнике: Современные вызовы и реалии экономического развития России материалы II Международной научно-практической конференции. 2016. С. 175-177.
6. Третьякова Л.А. Управление развитием предприятия через управление персоналом. В сборнике: Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации. Тринадцатые Ходыревские чтения Сборник материалов национальной научно-практической конференции под ред. В.Н. Ходыревской. Курск, 2019. С. 96-99.

Контактный телефон +79063499945