

Крысина К.С.,

студентка 3 курса заочной магистратуры направления подготовки

«Управление персоналом», Брянский филиал РАНХиГС

Научный руководитель: Зимонина О.В.,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного

управления и менеджмента Брянского филиала РАНХиГС

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается понятие «развитие персонала». Представлены различия между терминами «обучение персонала» и «развитие персонала». Рассмотрены цели, задачи и направления развития персонала в организации.

Ключевые слова: развитие, развитие персонала, обучение персонала, персонал, организация.

PURPOSE, OBJECTIVES AND DIRECTIONS OF PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE ORGANIZATION

Annotation: The article deals with the concept of "personnel development". The differences between the terms "personnel training" and "personnel development" are presented. The goals, objectives and directions of personnel development in the organization are considered.

Key words: development, personnel development, personnel training, personnel, organization.

Понятие «развитие» в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова определяется как «процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему».¹

В словаре Т.Ф. Ефремовой толкование отличается несущественно: «Развитие - процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное, от старого качественного состояния к новому, более высокому, от простого к сложному, от низшего к высшему».²

В Философском словаре под редакцией И.Т. Фролова указано, что «развитие - существенное, необходимое движение, изменение во времени. Развитие, как и движение, бесконечно, но вместе с тем каждое конкретное развитие существует как отдельный конечный процесс и имеет направленность: от внешнего к внутреннему, и наоборот от старого к новому, и наоборот от простого к сложному, и наоборот от случайного к необходимому и от необходимого к случайному»³. В другом философском словаре конкретизируется отличие развития от других понятий (приведем полное толкование): «Развитие - закономерное, направленное качественное изменение материальных и идеальных объектов. Одновременное наличие этих свойств отличает развитие от других изменений. Обратимые изменения характерны для процессов функционирования (т. е. циклического воспроизведения постоянной системы связей и отношений); при отсутствии направленности изменения не могут накапливаться, что лишает процесс свойственной для развития единой, внутренне взаимосвязанной линии; отсутствие закономерностей характеризует случайные изменения катастрофического типа. Философское осмысление развития означает воспроизведение всеобщих характеристик всего многообразия связей,

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999. С. 944 .

² Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. М.: Рус.яз., 2000. С. 100.

³ Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. 4-е изд. М.: Политиздат, 1981. С. 445.

отношений и процессов реальности. В результате развития возникает новое качественное состояние объекта».⁴

Таким образом, из представленных выше определений развитие – это тип движения и изменения в природе и обществе, связанный с переходом от одного качества, состояния к другому, от старого к новому.

Термин «развитие» часто применяют к персоналу. П. Юнг дает следующее определение этого термина: «Развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и в то же время на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия»⁵.

А. П. Егоршин определяет развитие человеческих ресурсов как «комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы»⁶.

По мнению В. М. Масловой, «развитие персонала - это совокупность мероприятий, направленных на развитие человеческого потенциала предприятий»⁷.

В трактовке П. Э. Шлендера «развитие человеческих ресурсов - это система мероприятий, направленных на поддержку способных к обучению работников, распространение знаний и передового опыта, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров».

Согласно определению Р. Харрисона, стратегическое развитие персонала, трудовых ресурсов представляет собой «развитие, происходящее от четкого представления о способностях и потенциале, которое работает в

⁴ Философский энциклопедический словарь М.: Инфра-М., 1997-2003 / Толковые словари: электронные словари и энциклопедии. С 28.

⁵ Юнг П. Концепция развития персонала в альянсе VAG. М., 1998. С. 43.

⁶ Егоршин А. П. Управление персоналом. М., 2009. С. 10.

⁷ Маслова В. М. Управление персоналом предприятия. М., 2007. С. 18.

стратегической структуре бизнеса в целом»⁸.

Мы согласны с определением П. Юнга, что развитие персонала – это систематический процесс, ориентированный на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и в то же время на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия. Данное определение будем считать рабочим в нашем исследовании.

В управлении персоналом наряду с понятием «развитие» существует понятие «обучение персонала», которое иногда менеджерами трактуется, как «развитие», но по нашему убеждению эти понятия не идентичные. В.А. Грищенко, А.Я. Кибанов, С.В. Шекшня под обучением персонала понимают «процесс, который связан с передачей, овладением или развитием знаний, умений и навыков персонала компании». Н.В. Шарапова и Е.А. Унжакова процесс обучения персонала трактуют как «процесс передачи, овладения, а также развития знаний, умений, навыков и 7 способов общения работников под руководством опытных преподавателей, руководителей, специалистов, наставников и т.д.»⁹

М.Г. Блинова полагает, что «обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей, которые определяются структурой компании и ее стратегией».¹⁰

Можно выделить несколько маркеров различий обучения и развития:

1. Объект воздействия.

Обучающие мероприятия в большинстве случаев направлены на развитие знаний и умений, необходимых для выполнения функциональных обязанностей сотрудника.

⁸ Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. М., 2004. С. 44.

⁹ Багракова, А.А. Материальная и нематериальная мотивация сотрудников. Роль нематериальных стимулов в системе мотивации / А.А. Багракова // Управление человеческим потенциалом. - 2018. - №4. - С 18.

¹⁰ Белкина, В.М. Мотивы и стимулы труда / В.М. Белкина // Социальная защита. - 2018. - № 3.- С.43.

Объектом воздействия развивающих мероприятий зачастую будут компетенции, поведенческие качества и способности, необходимые для решения рабочих задач.

2. Различия в целях.

Обучение в большей степени преследует передачу определенных знаний и навыков. Можно выделить несколько возможных целей развивающих мероприятий. Во-первых, развивающие мероприятия (например, тренинг личностного роста) могут служить способом персонального развития сотрудников. Чаще всего HR-менеджеры именно здесь попадают в ловушку подмены понятий, приравнивая развитие к тренингам личностного роста.

Тренинг личностного роста - это мероприятие, на котором участники работают над самосовершенствованием своей личности, прорабатывают свои трудности и проблемы, пытаются «заглянуть» глубже в себя, чтобы стать лучше, сильнее, успешнее.

Во-вторых, развивающие мероприятия могут реализовать потребность в так называемом «психологическом» расширении возможностей сотрудника.

В-третьих, развивающие мероприятия могут быть способом подчеркнуть высокий статус сотрудников, выступая таким образом в качестве инструмента мотивации.

Наконец, развивающие мероприятия могут выступать в роли инструмента генерирования и формулировки идей и появления новых, небанальных решений.

Развитие персонала представляет собой комплекс мер, содержащих профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров, включающих планирование персональной карьеры работников в организации, делегирование полномочий.

Профессиональное развитие раскрывается как процесс подготовки персонала к выполнению производственных задач и обновленных функций, построения карьеры путем занятия новых должностей.

Развитие персонала - это система взаимосвязанных действий, которые включают разработку стратегии, процессы прогнозирования и планирования запроса и потребности в персонале, управление профессиональным ростом и карьерой, а также организацию процесса тренинга, обучения, формирование организационной культуры, адаптации.

Цель развития персонала - повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

Задачи развития персонала:

- повышение уровня квалифицированности для выпуска обновленной продукции, корректного использования, технического обслуживания и ремонта производственных средств; обучение современным технологиям, подготовка и переподготовка кадров;

- содействие пониманию роли рабочей, трудовой, финансовой, производственной, технологической, дисциплины, в том числе в смысле неукоснительного выполнения действий, направленных на обеспечение работы предприятия, подразделения, оборудования, содействие критическому отношению персонала к трудовым предписаниям, формирование умений и навыков по оптимизации отношений с клиентами и процессов труда;

- формирование ответственного отношения к труду как системного профессионального качества работника;

- развитие коммуникативных способностей для групповой работы;

- поддержка и помощь в самостоятельном развитии работником своих профессиональных знаний, умений и навыков.

Развитие персонала в идеале должно направляться на оптимизацию результативности его профессиональной деятельности. Для этого необходимо создать условия. Управленческий аспект развития персонала в данном случае представляет особый интерес. Здесь важно отметить необходимость создания

системы/системного подхода к развитию персонала на предприятии и дальнейшего управления ею.

Резюмируя, отметим, что развитие персонала представляет собой проект деятельности, который включает систему управленческих мероприятий, методов и технологий, направленных на повышение уровня профессионального потенциала работника для повышения эффективности функционирования предприятия.

Успешность достижения поставленной цели зависит от готовности работников организации стать субъектами такого развития. Субъект развития говорит о том, что человек понимает и принимает важность всестороннего развития и социального роста, проявляет интерес, саморефлексию, являясь ответственной личностью. Субъекта развития характеризуют следующие качества:

- личный интерес к развитию организации, внутренняя мотивация при участии в действиях, принимаемых руководством;
- квалифицированность, наличие необходимых личных качеств для осуществления инновационной для себя деятельности;
- ответственность за результат, поскольку в случае не достижения цели именно субъект развития несет ощутимый ущерб.

Развитие персонала включает 5 этапов:

- Планирование деловой карьеры
- Мотивация
- План обучения (методы и формы обучения)
- Служебно – профессиональное продвижение
- Оценка персонала.

Использованные источники:

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999. С. 944 .
2. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: в 2 т. М.: Рус.яз., 2000. С. 100.
3. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. 4-е изд. М.: Политиздат, 1981. С. 445.
4. Философский энциклопедический словарь М.: Инфра-М., 1997-2003 / Толковые словари: электронные словари и энциклопедии. С 28.
5. Юнг П. Концепция развития персонала в альянсе VAG. М., 1998. С. 43.
6. Егоршин А.П. Управление персоналом. М., 2009. С. 10.
7. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия. М., 2007. С. 18.
8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. М., 2004. С. 44.
9. Багракова, А.А. Материальная и нематериальная мотивация сотрудников. Роль нематериальных стимулов в системе мотивации / А.А. Багракова // Управление человеческим потенциалом. - 2018. - №4. - С 18.
10. Белкина, В.М. Мотивы и стимулы труда / В.М. Белкина // Социальная защита. - 2018. - № 3.- С.43.