

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА: ПОНЯТИЕ И ИНСТРУМЕНТЫ

В статье рассматривается сущность понятия «развитие персонала», его связь со смежными понятиями, а также инструменты развития, используемые крупнейшими российскими компаниями.

Ключевые слова: развитие персонала; инструменты развития.

Сегодня компании заинтересованы в обучении и профессиональной подготовке своих сотрудников. При обсуждении проблем развития и обучения персонала используется целый ряд понятий: профессиональное развитие, развитие персонала, личностное развитие, инструменты развития.

Для начала рассмотрим развитие персонала с точки зрения компании. Понятие *развитие персонала* разные авторы трактуют по-своему. В учебнике В.Р. Веснина термин трактуется как «совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства персонала, стимулирования творчества и т.п. Возможность развития должна предоставляться всем, ибо в результате не только совершенствуется сам человек, но и повышается конкурентоспособность организации, где он трудится [2, с. 159]. Автор учебника «Управление персоналом» Л.И. Лукичева пишет, что развитие персонала – комплекс мер, включающих профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации [5, с. 234]. Эти оба понятия можно объединить в одно: развитие персонала – это совокупность мероприятий, которая включает в себя подготовку, переподготовку, повышение квалификации и профессионального мастерства людей всех возрастов, любого опыта работы. Развитие персонала развитие человека стимулирует не только с профессиональной точки зрения, но и с творческой. Развитие подразумевает обучение, которое выходит за рамки нынешней работы, оно ставит более долгосрочные цели. Развитие подготавливает к тому, чтобы не отставать от изменений и роста организации [6, с. 256]. Поэтому далее рассмотрим такие понятия, как *профессиональное развитие* и *личностное развитие*.

Профессиональное развитие – это подготовка сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека. Оно требует значительных усилий со стороны людей, поэтому невозможно без заинтересованности с их стороны [2, с. 160]. Автор учебника «HR менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика» Н. Корнелиус пишет, что *профессиональное развитие* персонала – это мероприятия, проводимые

* Бахтиярова Нина Валерьевна – магистрант, кафедра менеджмента и сервиса, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, nina.bakhtijarva@rambler.ru.

предприятием с целью раскрытия потенциала сотрудников, направленного на реализацию целей предприятия и на обеспечение соответствия возможностей, желаний и целей работников целям предприятия [4, с. 108].

Многие работники организации помимо того обучения, которое они получают в компании, самостоятельно посещают курсы, тренинги, семинары, получают второе высшее образование. Данное развитие называется *личностным*, т.е. процессом, при котором человек самостоятельно улучшает, совершенствует, получает новые навыки, умения. Кроме этого под *личностным развитием* понимается процесс приобретения совершенно нового опыта, формирования определенного стиля поведения и отношения к окружающим. Для многих компаний ценно то, что их сотрудники помимо обучения в организации, самостоятельно улучшают, развивают, приобретают навыки и умения в различных сферах деятельности, поэтому организации всячески способствуют этому. Привлекают в различные непрофильные проекты, приглашают принять участие в конкурсах и корпоративных мероприятиях.

С целью сохранения кадров многие компании мотивируют, развивают своих сотрудников различными способами. Данные способы называют *инструментами развития* персонала. В настоящее время выделяют наиболее популярные инструменты развития персонала.

1. Тренажеры – демоверсии программ, оборудования, приспособлений, с помощью которых сотрудник развивает свои навыки и умения, позволяющие в дальнейшем работать без ошибок.

2. Вебинары – форма дистанционного обучения, онлайн-мероприятие в сети Интернет, принять участие в котором могут от одного до нескольких тысяч человек.

3. Тренинг – это активная форма обучения, основанная на выполнении определенных упражнений, целью которых является выработка и тренировка навыков.

4. Коучинг – это консультирование одного или нескольких человек по профессиональным или частным проблемам. Коучинг – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.

5. Курсы повышения квалификации и иностранного языка.

6. Обучение на рабочем месте – это неформальный подход к обучению, который позволяет сотруднику обучиться выполнению рабочих заданий, действительно выполняя их. К данному инструменту можно отнести такие способы обучения, как *тренажеры*, т.е. демоверсии программ, оборудования, приспособлений, с помощью которых сотрудник развивает свои навыки и умения, позволяющие в дальнейшем работать без ошибок.

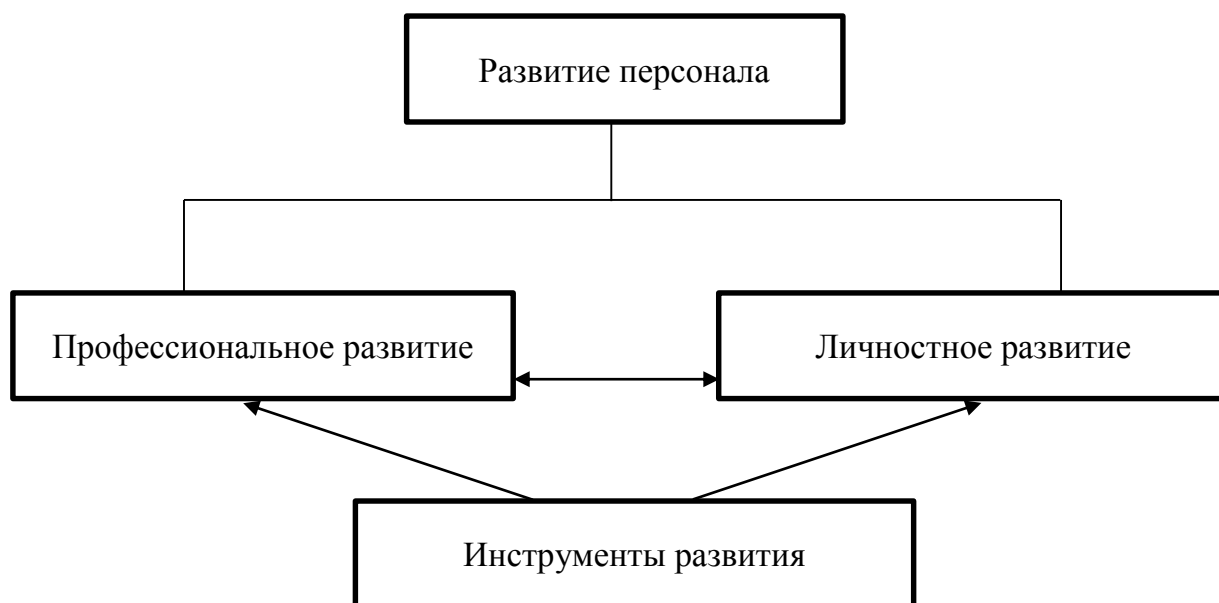
7. Тимбилдинг – инструмент развития персонала, позволяющий налаживать коммуникации внутри своей компании, влиять на человеческий фактор, увеличивать производительность труда.

8. Программы обучения.

Данные инструменты развития универсальны, они могут быть также применимы к личностному развитию.

Многие известные компании пользуются определенным набором инструментов развития персонала. Например, в одном из филиалов компании «Газпром» в городе Оренбурге в качестве инструментов развития персонала используют такие инструменты, как вебинары, курсы повышения квалификации, в данной компании совместно с вузами города разработана программа получения второго высшего образования, подготовки кадров. Такое сотрудничество с вузом не только обеспечивает наши сегодняшние кадровые потребности, но создает кадровый ресурс, открывает новые горизонты профессионального компетентностного роста, продвижения талантливых и активных людей. Следует отметить, что возможность получения профильного образования влияет на мотивацию сотрудников к повышению эффективности работы, а также значительно снижает текучесть кадров на предприятии [3, с. 3–6]. В другой известной российской компании ОАО «Российские железные дороги» на развитие персонала также делается упор, в качестве инструментов развития предприятие использует вебинары, курсы повышения квалификаций, тренинги, бизнес-кейсы в составе комплексных программ. На сегодняшний день созданная система обучения и развития персонала в целом обеспечивает выполнение задач по укомплектованию железных дорог, дирекций и структурных подразделений квалифицированными руководителями, специалистами и рабочими кадрами на выполняемый объем работы [1, с. 3–4].

На рисунке представлена взаимосвязь рассмотренных в статье понятий.



Развитие персонала в сочетании с разными аспектами развития

Развитие персонала как в компании, так и за ее пределами, является ключевым моментом формирования профессиональных и личностных навыков и умений, позволяющих работнику быть конкурентоспособным на рынке труда.

Список использованной литературы

1. Васина Л.И. Кадровая политика ОАО «РЖД» / Л.И. Васина // Экономика железных дорог. – 2011. – № 11. – С. 121–123.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2009. – 688 с.
3. Воробьев В.К. Системный подход к развитию компетенций персонала: опыт взаимодействия ОАО «Газпром газораспределение Оренбург» и ОГУ / В.К. Воробьев // Вестник ОГУ. – 2014. – № 5. – С. 148–150.
4. Корнелиус Н. HR менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус. – Днепрпетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.
5. Лукичева Л.И. Управление персоналом : учеб. пособие / Л.И. Лукичева. – 4-е изд., испр. – М. : Омега-Л, 2008. – 262 с.
6. Монди У.Р. Управление персоналом / У.Р. Монди ; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой, С.В. Кошелевой. – СПб. : Нева, 2004. – 640 с.