

**СПЕЦИФИКА И ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ
И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
SPECIFICS AND IMPORTANCE OF PROFESSIONAL
DEVELOPMENT AND STAFF TRAINING**

*Подлипаева Александра Юрьевна
Магистрант гр. УПмз-22,
Забайкальский государственный университет
РФ, г. Чита*

*Podlipaeva Aleksandra Yurievna
Master of the group UPmz-22
Zabaikalsky State, Chita, RF*

Аннотация:

Наиболее важную роль в достижении организацией своих стратегических целей: по мере того, как изменяются деятельность и структура организации, требуется постоянный контроль за моделями производственного поведения персонала. В данной статье рассмотрено значение профессионального развития персонала, цели и задачи.

Ключевые слова: развитие персонала, обучение, квалификационная подготовка, знания, умения, навыки, профессиональный рост.

Annotation

The most important role in the organization's achievement of its strategic goals: as the activities and structure of the organization change, constant monitoring of the production behavior patterns of personnel is required. This

article discusses the importance of professional development of personnel, goals and objectives.

Keywords: personnel development, training, qualifications, knowledge, abilities, skills, professional growth.

Развитие человеческих ресурсов представляет собой систему обучения, организационного развития и профессионального роста персонала, функционирование которой направлено на решение текущих и стратегических задач компании путем достижения более высокой индивидуальной и организационной эффективности.

Сущность развития персонала заключается в обеспечении организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития.

Основная цель развития персонала – обеспечение организации хорошо информированными и мотивированными работниками в соответствии со стратегией и целями организации, способными обеспечить, в свою очередь, решение задач, поставленных перед предприятием.

Из цели вытекают следующие задачи развития персонала:

- обеспечение организации быстро обучающимся и легко адаптирующимся персоналом для решения текущих и перспективных задач;
- раскрытие потенциала работников, выявление потенциальных руководителей;
- формирование команды, решающей корпоративные задачи;
- поддержание баланса интересов организации и отдельных индивидуумов, входящих в команду и стремящихся к самореализации, удовлетворению своих потребностей, желающих, работая в команде, сохранить свою индивидуальность;
- обеспечение сознательной управляемости персонала;

- формирование принципов внутрифирменных отношений.

Другими словами, развитие человеческих ресурсов - целенаправленная область деятельности, ориентированная на создание наиболее эффективной системы развития сотрудников с точки зрения их вклада в развитие компании.

Для обеспечения конкурентоспособности организации решающую роль играет развитие персонала, обеспечивающее широкую эрудицию, высокую культуру, стратегическое мышление и предприимчивость.

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, который состоит из различного рода мероприятий, направленных на прогресс и увеличение эффективности трудового потенциала, в том числе и обучения.

Развитие персонала – это ведущий путь получения профессионального образования, на основе чего будет возможным результативное функционирование и также развитие организации.

Кибанов А. Я. рассматривает развитие персонала как комплекс организационно-экономических мероприятий в сфере обучения персонала, его подготовки, переподготовки и повышения квалификации¹.

Эти мероприятия заключают 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.

По мнению Веснина В. Р. развитие персонала – это комплекс организационно-экономических мероприятий в сфере обучения работников, повышения квалификации и профессиональной компетентности персонала.

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.

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 работы¹.

Все элементы объединяются в единую систему, направленную на решение широкого спектра задач. По мере реализации обучающих и¹² оценочных мероприятий сотрудники приобретают навыки самообучения, самомотивации, самоуправления и достижения консенсуса в группе, осознают роль качества, мобильности и гибкости в работе, повышают свою деловую активность и производительность, учатся самостоятельно принимать решения, изучают основы предпринимательского мышления, ориентируются на профессиональный и карьерный рост.

Развитие персонала формируется под воздействием факторов, влияющих на важность и необходимость развития персонала, и обладает следующими основными принципами:

- целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала;
- опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического развития и условий развития организации;
- гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;

¹ Маслова В.М. Технологии обучения и развития персонала в организации: Учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с.

² Определение слова Персонал — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Персонал>

– профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;

– построение системы развития персонала с учетом конкретных возможностей организации, социально-экономических условий его функционирования.

С точки зрения Егоршина В. П., развитие персонала представляет собой «комплекс организационно-экономических мероприятий в сфере обучения работников, повышения квалификации и профессиональной компетентности персонала, мотивации к творчеству»¹.

Турчинов А. И. выделяет «профессиональное развитие как процесс изменения качеств личности как субъекта профессионального труда, результат повышения профессионализма и специального образования, профессионального совершенствования и самоопределения работника».

Профессиональное развитие персонала – это подготовка персонала организации к выполнению трудовых функций, построению карьеры, решению новых задач, направленных на стремление к соответствию между требованиями к работнику и его потенциальными качествами. Оно требует значительных усилий со стороны людей и должно вызывать желание и заинтересованность с их стороны¹.

Потребность персонала в профессиональном развитии связана с необходимостью адаптации к изменениям во внешней среде, инновациями в техническом и технологическом оснащении, стратегией организации и последующими преобразованиями в ее структуре.

Сравнение факторов изменения свойств личности, которым способствуют развитие персонала и его профессиональное развитие, приведено в таблице 1.

Таблица 1 - Сравнение результатов развития персонала и профессионального развития персонала

Развитие персонала способствует	Профессиональное развитие способствует
---------------------------------	--

1) Повышению интеллекта.	1) Формированию творческого потенциала персонала, повышению интеллектуального и преумножению человеческого капитала, развитию системного и стратегического мышления.
2) Раскрытию креативного потенциала сотрудника.	2) Предоставлению работникам объективно равных возможностей получения высокого вознаграждения и карьерного роста.
3) Снижению текучести кадрового состава.	3) Снижению текучести персонала.
4) Повышению качества труда.	4) Повышению качества осуществления трудовой деятельности.
5) Сохранению работоспособности.	5) Закреплению ценностей в организации.
6) Адаптация сотрудников к новым условиям.	6) Обеспечению делегированию полномочий и готовности к преобразованиям.
7) Улучшение морально-психологического климата.	

Профессиональное развитие как комплексный и структурный процесс предполагает объединение следующих направлений:³

- общее и профессиональное обучение (приобретение знаний, навыков и опыта);
 - повышение квалификации (совершенствование профессиональных знаний и навыков);
 - переквалификация (получение дополнительного образования).

Профессиональное развитие должно быть направлено на:

- совершенствование личностных и профессиональных компетенций работников;
- поддержание мотивации работников к труду и обучению;
- распространение профессиональных знаний и передового опыта в среде организации;
- обучение молодых специалистов;
- осознание управленческим составом организации значимости профессионального развития персонала;

³ [Организация системы обучения персонала — \[Электронный ресурс\]:
https://works.doklad.ru/view/UKYXFWsYMqg/4.html](https://works.doklad.ru/view/UKYXFWsYMqg/4.html)

- делегирование полномочий;
- работу с кадровым резервом;
- снижение текучести кадров;
- планирование и развитие карьеры.

Процесс профессионального обучения (непосредственной передачи новых профессиональных знаний и навыков) личности может происходить:

- при приеме на работу;
- при изменении должности;
- при повышении квалификации.

В основу периодизации профессионального развития заложен упрощенный вариант концепции стадий профессионального становления личности, разработанный Зеером Э.Ф. Переход от одной стадии профессионального развития к другой осуществляется посредством смены социальной ситуации развития и ведущей деятельности индивида.

Необходимо выделить следующие стадии профессионального развития персонала, рассмотренные в таблице 2.

Таблица 2 - Основные стадии профессионального развития

Стадия	Характеристики стадии (основные новообразования стадии)
Профессиональная адаптация	Освоение новой социальной роли, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые качества, индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд
Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, ключевые компетенции, профессиональная мобильность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная профессиональная деятельность
Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина профессионального развития

Знание сущности и характеристик стадий профессионального развития ⁴персонала организации является важнейшим инструментом для разработки и формирования кадровой политики и стратегии предприятия

В широком смысле слова «обучение персонала» - это совокупность действий, вырабатываемых в рамках единой компетенции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала, развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании.

Цели обучения с точки зрения работодателя:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- адаптация;
- гибкое формирование персонала;
- интеграция персонала;
- внедрение нововведений.

Работодатель заинтересован только в тех навыках, которые позволяют персоналу эффективно действовать. Именно поэтому работодатель часто критически относится к фактам приобретения знаний, если он не видит, как эти знания влияют на процесс результат деятельности.

Цели обучения с позиции работника:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- развитие способностей в области планирования и организации производства.

⁴ Теоретические основы обучения персонала. Понятие и особенности обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа:https://studbooks.net/1411669/menedzhment/teoreticheskie_osnovy_obucheniya_personala

Результаты развития и обучения для работника:⁵

- гарантия сохранения рабочего места;
- приобретение новых знаний, умений, навыков, раскрытие способностей;
- расширение возможностей профессионального и карьерного роста;
- повышение самооценки и уверенности в себе;
- увеличение собственной стоимости как работника на рынке труда.

Результаты развития и обучения персонала для организации:

- повышение производительности и качества труда, а следовательно, доходов организации;
- увеличение вклада каждого сотрудника в достижение целей организации;
- повышение мотивации труда сотрудников;
- положительное влияние на трудовую дисциплину;
- улучшение морально-психологического климата в коллективе;
- сокращение периода адаптации;
- сокращение текучести кадров.

Обучение персонала имеет три основных направления:

– базовая подготовка носит многофункциональный характер и заключается в изучении теоретических курсов в образовательной организации.

– квалификационная подготовка имеет целью периодическое повышение квалификации работников, при котором пополняются ранее приобретенные знания и происходит знакомство с новейшими достижениями в сферах, представляющих профессиональный интерес для руководителей соответствующего уровня;

• должностная подготовка является продолжением базовой и носит конкретный характер, вводя работника в новый круг обязанностей.

⁵ Причины необходимости обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://leaderteam.ru/obuchenie-personala/celi>

В применении к конкретному сотруднику обучение персонала – целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения под руководством руководителей, и наставников знаниями, умениями, навыками, необходимыми работнику для исполнения его должностных обязанностей.

К основным понятиям, составляющим предмет обучения работников, Базаров Т.Ю и Еремин Б.Л. относят:

- знания – получение теоретических, методических и практических знаний, необходимых работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте;

- умения – способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте;

- навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике,

– способы общения (поведения), форма жизнедеятельности личности – совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, выработка характера поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом, социальные отношения, коммуникабельность⁶.

В ходе обучения формируются компетенции, то есть способность применять знания, умения и навыки.

Профессиональное обучение персонала – это вид управленческой деятельности, направленный на формирование компетенций, знаний, умений и навыков работников, позволяющих реализовать стратегию развития организации.

В профессиональное обучение входят:⁷

⁶ Современные виды и методы обучения персонала: обзор основных технологий и принципов — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metody-obucheniya-personala>

- планирование и развитие карьеры (профессиональный рост);
- планирование и подготовка резервов руководителей;
- развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом;
- организационное развитие.

Таким образом, профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне нее.

⁷ Формы обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://leaderteam.ru/obuchenie-personala/formy-obucheniya-personala>

Список использованных источников:

1. Маслова В.М. Технологии обучения и развития персонала в организации: Учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с.
2. Определение слова Персонал — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Персонал>
3. Организация системы обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/UKYXFWsYMqg/4.html>
4. Теоретические основы обучения персонала. Понятие и особенности обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://studbooks.net/1411669/menedzhment/teoreticheskie_osnovy_obucheniya_personala
5. Причины необходимости обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://leaderteam.ru/obuchenie-personala/celi>
6. Современные виды и методы обучения персонала: обзор основных технологий и принципов — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metody-obucheniya-personala>
7. Формы обучения персонала — [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://leaderteam.ru/obuchenie-personala/formy-obucheniya-personala>