

## **ОБУЧЕНИЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

*Барыло И.В.,*

*Коломыцева А.О.,* к.э.н., доцент

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк

*ira\_foxx@mail.ru*

Современные предприятия ставятся в рамки жесткой конкуренции и необходимостью адаптироваться к рыночным условиям. Интенсивное становление экономики требует новых знаний, ускорение научно-технического процесса – внедрения инноваций на предприятия, изменения рынка – предъявлять новые критерии к работе предприятия и его бизнес процессам. Из этих требований вытекает значимость системы управления персоналом. Она обеспечивает соответствие качественных и количественных параметров стратегии устойчивого развития за счет постоянного развития персонала.

Процесс старения профессиональных знаний и навыков, умений не дает предприятиям поддерживать конкурентоспособность на рынке и, тем более, развиваться «в ногу со временем». Развитие персонала является важнейшим условием успешного и рационального функционирования любого предприятия, поддержание его конкурентоспособности на рынке.

Целесообразно дать определение понятию «система развития персоналом» отражающее современные тенденции. Под системой развития персонала следует понимать целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые содействуют повышению квалификации работников данной организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и склонностями сотрудников [1].

Следуя этому определению, можно дать определение понятию «развитие персонала» и определить его как систему взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры [2].

Развитие персонала предприятия осуществляется по следующим направлениям: профессиональное, социальное, личностное развитие. Эти три составляющих необходимо включить в модель развития персонала и оценить влияние каждой из них.

В связи с тем, что развитие персонала предполагает собой работу по формированию типа сотрудника, всецело отвечающего потребностям бизнеса, и требует комплексного подхода, то целесообразно применять

методы обучения персонала такие, которые направлены не только на повышение профессионального уровня, но и будут способствовать карьерному и личностному росту сотрудника, сплоченности коллектива и командной работе.

Связи между данными направлениями представлены на рис. 1.



Рис. 1. Направления развития персонала предприятия [3]

Рассмотрим методы обучения персонала, которые помогут реализовать данные цели в контексте профессионального, личностного и социального развития/

Для повышения профессионального уровня (профессиональное развитие) можно применить такие методы обучения: профессиональный тренинг, «action learning» – «обучение действием», должностная ротация персонала, наставничество, деловые игры, стажировка за границей для приобретения опыта по специальности [3–5].

Социальное развитие сотрудников направлено на развитие основных социальных навыков, а именно сплоченность коллектива и командная работа, взаимодействие с клиентами и т.д. Целесообразно применить такие методы обучения: тренинг по командной работе, ролевая игра, кейс-стади (Case study), мозговой штурм, secondment - «командирование», интерактивное обучение[3, 6, 7].

Для развития, совершенствования и приобретения новых личностных качеств (личностное развитие), которые способствуют карьерному росту, можно обратиться к таким методам обучения: самообучение и саморазвитие, коучинг, тренинги по самоорганизации, делегирование полномочий., shadowing – «слежка» [3, 8, 9].

Выделим общие направленности повышения качества персонала и желаемого результата от использования вышеперечисленных методов и представим результаты в таблице 1 [3, 10].

Проанализировав данные табл. 1, можно проследить сходство между методами обучения разных направлений развития. На практике они могут быть взаимозаменяемы или скомбинированы, в зависимости от перенаправленности системы развития персонала, и в результате, без изменения основного ожидаемого (запланированного) результата.

Это дает возможность получить желаемый результат большим количеством способов, за счет варьирования и комбинирования методов обучения. Следовательно, развитие персонала рассматривается как совокупность и правильное сочетание профессионального обучения с работой по личной эффективности работника. Для достижения достойных результатов следует отдавать предпочтение комплексному подходу, а именно комбинировать разные методики, учитывающие особенности аудитории.

Взаимосвязь направлений развития персонала с результатами,  
достигаемыми в ходе развития

Направления развития персонала			Результаты
Профессиональное развитие	Социальное развитие	Личностное развитие	Повышение
Профессиональный тренинг	Тренинг по командной работе	Тренинг по самоорганизации	Эффективности
Наставничество	Интерактивное обучение	Коучинг	Производительности
Action learning	Кейс-стади	Мастер-класс	Эластичности мышления
Должностная ротация	Secondment	Shadowing	Профессиональности и коммуникативности
Деловые игры	Ролевая игра	Делегирование полномочий	Мотивации
Стажировка за границей	Мозговой штурм	Самообучение и саморазвитие	Творческого потока идей

Это поможет достаточно быстро и без лишних усилий достичь основных целей развития персонала — повысить лояльность сотрудников к компании, в которой они трудятся, добиться заметного профессионального роста специалистов и улучшить производительность их труда. Применение эффективных методик обучения и развития работников помогает организации «создавать» собственных специалистов, повышать производительность их труда, адаптировать их к быстро меняющимся условиям работы, снижать текучесть кадров и т.д.

### Список литературы

1. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие для студ / Н.П. Беляцкий. – Минск.: Изд – во Экоперспектива, 2002. – 90 с.
2. Директор по персоналу: практический журнал по управлению человеческими ресурсами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-director.ru/>
3. Плугина Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия // Вісник економіки транспорту і промисловості № 43, 2013. – С. 248-254.
4. Саакова В. А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда // Среднее профессиональное образование . – 2007. – №2. – С. 60-61.
5. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.
6. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности / Е.В. Буйло, И.В. Иванова. // Журнал Научно-методическая работа. – 2016. – №12. – с. 12.
7. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2013. - 560 с.
8. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Авт.- сост. Г.В. Щёкин. - 2-е изд., стереотип. - К.: МАУП, 2013. - 280 с
9. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение : учеб. пособие / Е. Б. Моргунов. - М. : Бизнес-школа"Интел-Синтез", 2000. – 264 с. : ил.