

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Калугин А.А. Email: Kalugin1158@scientifictext.ru

*Калугин Алексей Александрович - магистрант,
кафедра менеджмента,
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Аннотация: в статье дается общее представление о развитии персонала компании. Раскрывается понятие работника нового типа, его основные черты и характеристики в рамках современной ситуации на рынке труда. Оговариваются основные задачи, цели и ключевые факторы, имеющие влияние на целесообразность развития персонала в современных условиях рынка. Предложено создание индивидуального плана развития на основе аттестации сотрудников предприятия. Рассмотрена ситуация из сектора экономики с высокой добавленной стоимостью, при конкуренции за высококвалифицированного работника. Подведен краткий итог, на основе приведенной информации, даны рекомендации.

Ключевые слова: развитие персонала, персонал, менеджмент, рынок, развитие, обучение, квалификация, карьера.

STAFF DEVELOPMENT

Kalugin A.A.

*Kalugin Aleksey Aleksandrovich - Graduate Student,
DEPARTMENT OF MANAGEMENT,
BELARUSIAN STATE UNIVERSITY OF INFORMATICS AND RADIOELECTRONICS,
MINSK, REPUBLIC OF BELARUS*

Abstract: the article provides an overview of the development of the company's staff. The main objectives, goals and key factors that have an impact on the feasibility of staff development in modern market conditions are agreed. It is proposed to create an individual development plan based on the certification of company employees. Considered the situation in the sector of the economy with high added value, with competition for highly skilled workers. A brief summary, based on the information provided, recommendations are given.

Keywords: personnel development, personnel, management, market, development, training, qualification, career.

УДК 331.108.2

В современной ситуации компании все в большей степени занимаются не только подбором персонала и кадровым делопроизводством, но и содействуют в развитии сотрудников. Развитие персонала в организации рассматривается как особый вид инвестиции в собственный персонал, в компанию в целом.

Современная ситуация свидетельствует о процессе формирования работника нового типа. Успешный сотрудник должен обладать не только высокой профессиональной компетентностью, но и общей эрудицией, стратегическим мышлением, технической грамотностью, творчески относиться к труду, быть предприимчивым, владеть основами самоменеджмента, быть готовым постоянно меняться вместе с организацией.

Главные черты работника нового типа: постоянное стремление к самосовершенствованию, развитие творческих и организаторских способностей, профессиональных умений и навыков, чувство нового, умение оценивать достигнутое, видеть недостатки и искать пути их устранения; экономическое мышление, овладение новейшими технологическими, проектно-конструкторскими разработками, технико — технологическая культура, ориентация на самое рациональное использование экономических и природных ресурсов и др.; уровень подготовки к организационной и управленческой деятельности (владение новейшими методами, формами организации труда, умение эффективно организовать работу коллектива и т.д); психофизиологические качества (целеустремленность, добросовестность, трудолюбие, психологическая устойчивость и др.). В нем должен быть большой объем базовых знаний и умений, чтобы быстро приспособиться к новой технике, многоплановая квалификация, способность к умственного и психологического напряжения, умение контактировать с другими рабочими, в т.ч. через технические средства коммуникации.

Представляя собой комплексное и многогранное понятие, развитие персонала сопряжено с разработкой стратегии, управлением карьерой, профессиональным ростом и обучением персонала.

Развитие персонала изначально направлено на обеспечение организации компетентными сотрудниками. Стратегия развития персонала и цели организации должны быть взаимно согласованы.

В условиях нестабильной экономической условий отечественной экономики, острой конкурентной борьбы компаниям необходимо прилагать все больше усилий, чтобы уцелеть в жестких обстоятельствах рынка и стать успешными.

Совместно, с грамотно организованными процедурами найма и отбора, адаптации, стимулирования, деловой оценки персонала, одним из направлений, помогающих генерировать новые идеи для бизнеса, осваивать современные образцы техники, разрабатывать и внедрять прогрессивные приемы и технологии, а кроме того подготавливать высококвалифицированных сотрудников, является создание в компании системы профессионального развития персонала.

Развитие персонала – это целая система, действие которое нацелено на развитие сотрудников, и которая объединяет в себе из несколько разных подсистем:

- Обучение персонала в ходе адаптации,
- Обучение как повышение квалификации в рамках заданной должности,
- Обучение кадрового резерва,
- Ротация кадров (secondments), командирование на определенные должности,
- Коучинг сотрудников,
- Делегирование полномочий [3, с. 18].

Основные задачи и цели.

Мероприятия по развитию персонала позволят сотрудникам-новичкам быстрее адаптироваться на новом месте, активнее приступить к выполнению новых задач и оперативнее разобраться в работе с новыми технологиями и с изменившимися условиями. Правильно спланированные этапы повышения квалификации помогут сотруднику на любой должности, в независимости от того был ли он только устроен или перевелся из другого отдела/департамента [2, с. 6].

Одним из примеров мероприятия по развитию персонала, может служить аттестация сотрудника, с последующим составление индивидуального плана развития.

Целью аттестации в организации должно стать оценка деятельности каждого работника, результатов его работы, его способностей и возможностей с тем, чтобы понять, насколько данный работник способен выполнять работу на своей должности.

Проведение аттестации в организации должно быть предусмотрено в трудовом договоре, должностной инструкции, разработанном положении об аттестации [4, с. 198].

В процессе проведения аттестации оценка каждого сотрудника должна быть проведена по 4-х балльной шкале: отлично (5 баллов), хорошо (4 балла), удовлетворительно (3 балла) и неудовлетворительно (2 балла). При этом если оценка работника меньше 2,8 балла, то он должен признаваться не пригодным для выполнения своих обязанностей.

От 2,8 до 3,8 – работник должен подлежать повторной переаттестации (через 4 месяца);

От 3,8 до 4,8 – работнику требуется переобучение или повышение квалификации.

Свыше 4,8 – работник может быть наставником для персонала и сам проводить обучение и участвовать в обмене опытом с другими работниками.

В соответствии с результатами аттестации для каждого работника должен быть составлен индивидуальный план развития (ИПР).

Работа по составлению ИПР должна вестись отделом развития персонала совместно с каждым работником.

В индивидуальном плане развития должно быть предусмотрено и горизонтальное перемещение по должностям. Это обеспечит взаимозаменяемость работников на смежных должностях.

Основная цель составления плана индивидуального развития (ИПР) составить конкретную программу работы над повышением собственной эффективности, которая должна предусматривать развитие в комплексе своих личных и деловых качеств. В результате составления такого плана должны быть взаимно увязаны планы развития организации и планы развития конкретного работника.

Также польза данных мероприятий состоит в повышении уровня эффективности и результативности труда в уже занимаемой должности, что является большим преимуществом для каждой компании.

Работа с кадровым резервом, серьезную заинтересованность в которой декларируют все большее и большее количество организаций в наши дни, попросту невозможна без действий как служб по управлению персоналом, так и руководства по развитию участников групп кадрового резерва – так готовится руководящий персонал, необходимый для целей компании.

Функции развития персонала должны содержать следующие параметры и мероприятия: показатель трудового потенциала организации, деловая оценка сотрудников компании, формирование карьеры персонала, профессиональное образование по должностному направлению работников, планирование кадрового запаса руководства компании [1, с. 54].

В целом, реализация мероприятий по развитию кадров результируется в повышении удовлетворенности сотрудников и их лояльности к компании-работодателю, к профессии и своей деятельности, что, в свою очередь, приводит к уменьшению текучести персонала, достижению существенной независимости от рынка труда, повышению личностного и социального потенциала сотрудников.

Так же не стоит забывать о том, что зачастую на рынке труда встречается ситуация в которой не работник конкурирует за должность в компании, а наоборот – сами компании соревнуются между собой, для привлечения квалифицированных кадров. Конечно данная ситуация встречается далеко не везде. Она скорее характерна для отраслей с высокой добавленной стоимостью конечного продукта, где основной составляющей успеха является личный вклад интеллектуальных и аналитических усилий каждого специалиста. Сектор информационных технологий является отличным примером, т.к. в нем добавленная стоимость формируется непосредственно за счет умственных усилий каждого специалиста.

Ключевые факторы, имеющие влияние на целесообразность развития персонала в современных условиях рынка:

- жесткая конкуренция на различных сегментах рынках в условиях глобализации экономики;
- активное развитие инновационных информационных технологий;
- системное, комплексное решение проблемных задач управления персоналом и всех стратегических целей посредством единой концепции деятельности компании;
- целесообразность разработки стратегии и организационной культуры компании;
- принятие участия всех линейных органов управления в реализации комплексной кадровой политики с целью решения стратегических задач компании;
- наличие широкой специализированной системы консультационных компаний по разноплановым направлениям развития персонала.

Подведя итоги, можно констатировать, что к нынешним направлениям системы профессионального развития персонала можно отнести непрерывное приспособление и профессионализацию работников, обгоняющий характер профессионального обучения, соответствие профессиональной подготовки рыночным запросам.

Таким образом, рассмотрев содержание понятия развития персонала, можно отметить, что для правильного кадрового потенциала нужна тщательно разработанная система, которая будет тесно связана с бизнес-целями компании, потребностями и возможностями персонала, сможет управлять мотивацией и поведением персонала, для создания благоприятной атмосферы, а также оценит всевозможные внутренние и наружные факторы развития.

Список литературы / References

1. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий / Ю.Е. Мелихов, П.А.Малуев. М.: Дашков и Ко, 2018. 344 с.
2. Никифорова Н.А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. М.: Окей-книга, 2017. 128 с.
3. Резник С. Д. Карьерный менеджмент. Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина. М.: ИНФРА-М, 2018. 240 с.
4. Магура М.И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова/ М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. 257 с.