

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В.П. Борисова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В современных условиях кадровый потенциал компании - это один из важнейших факторов стратегии, который определяет ее успех. Современные методы управления корпоративными структурами базируются на необходимости максимально точного раскрытия потенциала работников в то время, когда он является ключевым фактором в эффективности деятельности компании.

Самые успешные компании в России, да и в мире в целом, создают огромные вложения в персонал, условия для его профессионального роста, а также повышения уровня их самостоятельности. Ведь именно эти факторы и влияют на моментальную отдачу результативности деятельности сотрудников.

Управление системой развития сотрудников компании имеет немалый практический смысл, рассматривается как важнейший фактор роста конкурентоспособности, а также долгосрочного развития предприятия. В нашей стране отмечается острая проблема дефицита по-настоящему квалифицированных кадров. Современные компании вынуждены не просто приспосабливаться к новым условиям хозяйствования экономики страны, но и работать в рамках стремительно меняющейся внешней среды и значительно высокой конкуренции[1].

Одним из подобных подходов является система развития персонала, которая позволит не только предельно применять имеющийся трудовой потенциал сотрудников, но умножить его в разы больше [2]. Совершенствование системы развития персонала включает в себя профессиональное обучение, повышение и переподготовку квалификации

сотрудников, ротацию и делегирование полномочий, а также планирование карьеры сотрудников предприятия.

На необходимость обучения и развития персонала в современных условиях влияют такие факторы как высокая конкуренция на всевозможных рынках в обстановке глобализации рыночной экономики, бурное формирование и развитие новых технологий в сфере ИТ, системное, а также комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами.

Если рассматривать значение понятия «развитие персонала», то трактовку данному названию давали самые разные авторы. Например, в учебнике В.Р. Веснина определение интерпретируется как «совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства персонала и т.п. [3, 4]. Возможность развития должна предоставляться всем, ибо в результате не только совершенствуется сам человек, но и повышается конкурентоспособность организации, в которой он трудится [5, 6].

Любовь Ивановна Лукичева в своем учебнике «Управление персоналом» дает свою версию определению «развитие персонала», что подразумевает под собой комплекс мер, которые содержат профессиональное обучение школьных выпускников, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала [7, 8].

Перейдем к видам обучения. Выделяют следующие виды обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Подготовка кадров - это планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, которые владеют совокупностью способами общения, специальных знаний, умений и навыков.

Следующий вид обучения - повышение квалификации кадров, то есть обучение кадров с целью усовершенствования знаний и умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

И последний, третий вид - переподготовка кадров - обучение кадров с целью освоения новых знаний и умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

В мире переподготовки и обучения кадров неотъемлемой частью нашей повседневной жизни является стратегическое планирование, а принести вашей компании колоссальное преимущество может способность опережать динамику трендов в корпоративном обучении кадров.

На сегодняшний день существуют новые подходы в мире обучения и развития персонала. Ниже будут рассмотрены наиболее распространенные из них (таблица 1).

Таблица 1. Подходы в обучении персонала

№	Подход	Характеристика
1	Геймификация в обучении персонала	<p>Данный подход, на сегодняшний день, один из самых популярных.</p> <p>Геймификация способна увеличивать степень участия пользователей, а также способность запоминать информацию. Если подробнее, то участие в игре приносит обучающим ощущение долгожданного перерыва от установленных нагрузок, которые они испытывали при традиционных методах обучения. Такой подход дает ответы на такой вопрос как “Как сделать так, чтобы обучение было интересным и увлекательным?”</p> <p>Геймификация увеличивает степень вовлеченности своих учеников и способствует запоминанию информации.</p>
2	Мобильное обучение	<p>21 век – это век мобильных гаджетов. Наверное, каждый второй человек сейчас пользуется смартфоном. Значительная часть этих людей большую часть своего времени проводит за своими устройствами. Именно поэтому данный подход позволяет «переносить» учебные материалы через эти устройства, тем самым увеличивая число обучающихся.</p>
3	Цифровой контент	<p>Такой подход к обучению как «цифровой формат» имеет такую характеристику как малозатратность. Цифровой контент упрощает доступ к необходимой информации в ходе обучения. Если быть точнее, то когда ссылка или быстрый поиск слов перенаправляют пользователя в необходимый ему раздел, то доступ к нужному тексту значительно ускоряется.</p>

4	Вебинары	Вебинары сегодня встречаются практически во всех обученных. Они дают уникальную возможность всем сотрудникам, которые находятся совершенно в различных уголках страны и мира, принимать непосредственное участие в процессе обучения. Главное правило такого обучения – иметь доступ в интернет.
5	Персональное обучение	Примером применения данного метода обучения являются обязательные модули корпоративных онлайн тренингов, которые сотрудники должны выполнять каждый год. Такая система позволяет своевременно напомнить сотруднику о необходимости закончить определенный этап в обучении или же, например, возобновить аккредитацию, у которой истек срок.
6	Микрообучение и «микроблоки»	Микрообучение предполагает проведение уроков небольшими блоками, продолжительность которых составляет примерно от 1 до 20 минут.
7	Коллегиальная оценка и обратная связь	Данная модель корпоративного обучения способствует повышению уровня знаний сотрудниками. Кроме этого, оценка и обратная связь воспитывают чувство личной ответственности. По сравнению с традиционными индивидуальными консультациями, такой подход является хорошим способом экономии средств предприятия.
8	Технологии дополненной и виртуальной реальности	Использование таких технологий позволяют достигнуть более значительной степени вовлеченности кадров в процесс обучения, создавая при этом наиболее интерактивную среду.
9	Социальное обучение	В составе группы обучение новому всегда протекает с более сильной мотивацией от учеников, которые в большей мере вовлечены в образовательный процесс. Это способствует достижению высоких результатов.
10	Неформальное обучение становится цифровым	Неформальное обучение сейчас становится особым трендом, где большинство из нас получают знания в неформальной обстановке. С помощью таких ресурсов как википедия, разнообразные форумы и чаты сотрудники имеют возможность высказать свое мнение.

Итак, высококвалифицированный персонал необходим для повышения конкурентоспособности компании. Именно такой персонал способен выполнить все поставленные задачи предприятия. Именно поэтому совершенствовать систему развития персонала - ключевая функция управления современными корпорациями.

Список использованных источников:

1. Горемыкин В.А. Стратегия развития предприятия: Учебное пособие. - 2-е изд., испр. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 594с.
2. Лаврина, Т.В., Тютин А.А., Богомолова Н.В. Системный подход в обучении// Справочник по управлению персоналом. – 2017. - №6.
3. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. - М.: Альфа-Пресс, 2016. - 318 с.
4. Васяйчева В.А. Компетентностный подход в управлении персоналом промышленных предприятий / Управленческий учет. 2019. № 9. С. 3-9.
5. Артамонова Н.В., Головцова И.Г. Управление персоналом: учеб. пособие. – СПб.: СПбГУАП, 2018. Ч.3.
6. Васяйчева В.А. Управление конкурентоспособностью предприятий топливной промышленности / Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2013. № 1 (102). С. 27-31.
7. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. Учебное пособие для студентов вузов. - М.: Юнити- Дана, 2016. - 410 с.
8. Васяйчева В.А. Исследование проблем развития рынка труда на примере Самарской области / Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 1. С. 123-128.