

# СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

*Гололобов Кирилл Андреевич*

*Донецкий национальный технический университет*

*г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Любая организация является социальной системой, и все, что происходит в ней, во многом зависит от деятельности работающего в ней персонала и уровня их развития. В современных условиях быстроразвивающейся, сложной и неопределенной среды, где на первый план выходят задачи усиления конкурентоспособности, увеличения эффективности функционирования организации, постольку решающими становятся вопросы, касающиеся повышения качества рабочей силы организации.

**Цель исследования.** Теоретическое обоснование сущности системы развития персонала. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- дать определение понятию развитие персонала;
- охарактеризовать основные принципы развития персонала;
- определить факторы, влияющие на необходимость развития персонала;
- выделить типы развития персонала.

**Изложение материалов основного исследования.** В практической деятельности в сфере управления кадрами организации под развитием понимается обучение персонала. Развитие персонала является одним из важнейших направлений деятельности по управлению персоналом и факторов успешной деятельности производства. При этом инвестирование в развитие кадров играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей.

Развитие персонала - система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом,

организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры [1, с.238].

Система развития персонала включает следующие компоненты:

- обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает необходимые знания;
- повышение квалификации - улучшает профессиональные знания и навыки;
- переподготовка - дает возможность работникам освоить новую для них специальность;
- ротация - сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков, особенно когда работник должен обладать поливалентной квалификацией (то есть владения несколькими специальностями).

Цель развития персонала - повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

Основные принципы развития персонала:

- целостность системы развития;
- опережающий характер развития персонала по отношению к развитию организации;
- гибкость различных форм развития;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;
- учет возможностей организации.

Факторы, влияющие на необходимость развития персонала:

- конкуренция на различных рынках;
- развитие информационных технологий;
- комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;

- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации [2, с.432].

Типы развития персонала делятся на стандартный и индивидуальный.

Стандартный план развития: если на предприятии для достижения одной или нескольких целей развития необходимы несколько или даже большое количество сотрудников, то рекомендуется не разрабатывать для каждого из них индивидуальный план развития, а работать со стандартными планами. Стандартные планы целесообразно применять лишь там, где существуют работники, которые могут развиваться по сходным планам.

Если таких предпосылок нет, то рекомендуется разработать индивидуальный план развития, который учитывает индивидуальные качества каждого работника.

Развитие кадров должно стоять на первом плане, для чего необходимы:

- поддержка способных к обучению работников;
- распространение знаний и передового опыта;
- обучение молодых квалифицированных сотрудников;
- снижение текучести кадров.

Помимо внутрипроизводственного значения в развитии кадров, играют важную роль:

- осуществление профессионального обучения;
- активизация потенциальных возможностей работника;
- поднятие общеобразовательного уровня;
- воздействие на социальные структуры;
- укрепление духа творчества в коллективе.

Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие своих сотрудников значительные средства - от 2 до 10% фонда заработной платы. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности [3, с.695].

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. 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. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний [4, с.64].

**Выводы.** В работе изложено теоретическое обоснование сущности системы развития персонала. Дано определение понятию развитие персонала; охарактеризованы основные принципы развития персонала; определены факторы, влияющие на необходимость развития персонала; выделены типы развития персонала.

#### **Литература:**

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 238 с.
2. Федорова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2013. - 432 с.
3. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.
4. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.