

УДК: 378.4

## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Абрамова П.В., Тактарова С.В.

Пензенский институт экономики и управления, Россия, Пенза, e-mail: polisha.abr@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрена роль развития персонала как одного из ключевых ресурсов предприятия. Обозначены основные пути развития кадров. Приведена статистика использования современных методов развития персонала. Выделены наиболее интересные современные методы развития трудовых ресурсов, а так же исследованы преимущества и недостатки каждого из них.

Ключевые слова: персонал, трудовые ресурсы, развитие персонала, обучение кадров

Abstract: the article considers the role of personnel development as one of the key resources of the enterprise. The main ways of personnel development are outlined. The statistics of the use of modern methods of personnel development is given. The most interesting modern methods of development of labor resources are allocated, and also advantages and disadvantages of each of them are investigated.

Keywords: personnel, human resources, personnel development, personnel training

Ключевую роль в функционировании различных социально-экономических систем занимает именно человек. Он является неотъемлемой её частью, основным двигателем и самой главной ценностью. Тот же принцип присущ и предприятиям, где человеческий капитал является его важной частью и представляет собой основу. В настоящее время, задача человека в организации уже заключается не в простых механических функциях. Персонал становится главным конкурентным преимуществом фирмы. Исходя из этого, стоит обратить особое внимание на его развитие, ведь от этого зависит успех предпринимательства.

Развитие кадров в организации может состоять из трех основных блоков: профессиональное развитие, социальное развитие и личностное развитие. Считается, что только совершенствование персонала в комплексе способно принести наивысшую пользу и результат предприятию. Рассмотрим связи между тремя направлениями развития персонала организации на рисунке.

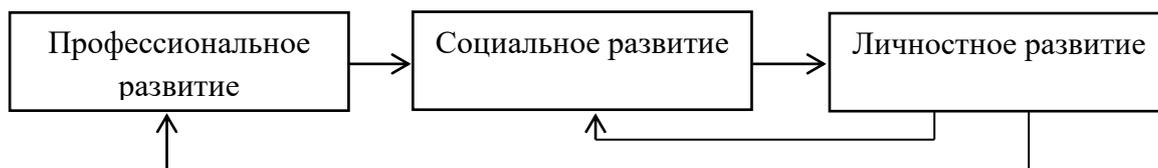


Рисунок - Связи между тремя направлениями развития персонала

Профессиональное развитие подразумевает под собой, с одной стороны, рост, становление, интеграцию и реализацию в профессиональном труде профессиональных знаний и умений, а с другой стороны, качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, ведущее к самореализации в определенной профессии.

Социальное развитие представляет собой процесс усвоения и дальнейшего развития индивидом социально-культурного опыта, который необходим для его включения и комфортного пребывания в системе общественных связей и отношений.

Личностное развитие – это процесс формирования образа мира, нравственных убеждений, развитие самосознания и самоуважения, целеустремленности и настойчивости, а так же готовность к принятию самостоятельных решений и несению ответственности за них.

К сожалению, социальному и личностному развитию не уделяют должного внимания при формировании программы развития персонала. Именно это приводит к недостаточному использованию трудовых ресурсов и неполному раскрытию потенциала кадров, а следовательно и потенциала всего предприятия в целом.

На данный момент, отечественные предприятия только начинают внедрять современные методы развития персонала. Исходя из данных [], используют современные методы развития 71% предприятий на Западе, 65% в США, 75% в Китае и всего 35% в России. Процент по регионам существенно отстает от процента в столице, что говорит о неравномерности поступления и внедрения информации в деятельность фирм. Так же стоит отметить, что современные методы развития кадров используются реже в государственных организациях, нежели на коммерческих предприятиях. Существует множество новых, инновационных, современных методов, но ниже мы остановимся лишь на самых интересных и действенных из них.

Модульное обучение – это определенная система обучения, которая состоит из отдельных, направленных на какую-либо тему, блоков (модулей), ведущих к достижению результата (получение навыков, решение задачи, достижение цели). Программа обучения может включать как теоретические задания, так и практические действия, а иногда и конечный проект. Время модульного обучения зависит от знаний и навыков, которые необходимо получить.

Выделим несколько преимуществ данного метода:

- 1) Широкий выбор областей знаний и способов закрепления результатов;
- 2) Возможность выбора последовательности блоков и их наполненность исходя из квалификации обучающихся и задач;
- 3) Наличие активных моментов в обучении.

Недостаток модульного обучения – это необходимость обращаться к сторонним лицам для определения программы.

Кейс-обучение – анализ, обсуждение и практический разбор ситуаций различных предприятий. Служит для раскрытия потенциала сотрудников в плане принятия решений и разработки выходов из генерируемых ситуаций, а так же для развития умения нести ответственность и нестандартно мыслить.

Преимуществами данного метода являются:

- 1) Горизонтальное и вертикальное взаимодействие сотрудников;
- 2) Актуальность решаемых проблем;
- 3) Возможность применять решения на практике;
- 4) Прозрачность оценки обучающихся.

Недостатками данного метода являются:

- 1) Сложности в хорошей организации процесса;
- 2) Наличие высокой квалификации как у сотрудников, так и у преподавателей;
- 3) Достаточно высокие финансовые, организационный и временные затраты.

Метафорическая игра подразумевает под собой поиск нестандартных решений, нахождение новых видов деятельности и изменение привычных настроений сотрудников. Суть метода в определении метафоры в качестве проблемной ситуации, нахождение решений и дальнейшее их применение на реальной практике.

Преимущества метафорической игры:

- 1) Повышает креативность кадров;
- 2) Уменьшает стресс из-за принятия решений;
- 3) Неординарность метода;
- 4) Развивает групповое мышление и совместный поиск решений.

Недостатком метода считается поиск высококвалифицированного преподавателя, который бы смог правильно выстроить структуру и сплотить коллектив.

Сторителлинг – это метод развития вновь поступивших кадров для их быстрой адаптации с помощью знакомства с внутренней деятельностью фирмы. Обучение осуществляет сам руководитель как наиболее полный носитель знаний об организации и о её подводных камнях.

Преимущества:

- 1) Уменьшение времени адаптации сотрудника;
- 2) Адаптация проходит более легко и непринужденно;
- 3) Формирование лояльности сотрудника к компании.

Баскет-метод – метод, основанный на имитации каких-либо ситуаций. Подчиненный занимает роль руководителя. Ему предоставляется необходимая документация для

изучения, которую он должен исследовать. Так же обучаемый должен провести переговоры, назначить встречи и систематизировать всю имеющуюся информация. Проанализировав ситуацию «изнутри» он должен вынести ряд решений и предложений, а затем сформировать приказы и распоряжения. Такой метод учит ответственности, умению исследовать и анализировать, искать нестандартные ответы и использовать неординарные методы. Недостатком является лишь его узкая сфера применения, неподходящая для простых рабочих и служащих.

Обучение по методу Shadowing подходит для сотрудников, которые вот-вот перейдут на новую должность. Метод предполагает, что обучающийся будет фактически «тенью» сотрудника, который на данный момент занимает потенциальную должность. По итогу, обучающийся узнает новую должность изнутри, определит сущность работы и объем необходимых знаний и навыков.

Преимущества метода:

- 1) Простота;
- 2) Экономичность;
- 3) Ускорение адаптации;
- 4) Возможность применения для всех типов работников.

Недостатком является то, что тот самый «пример» должен обладать необходимой квалификацией, умением объяснить и заинтересовать приставленного к нему сотрудника.

Обучение по методу Secondment представляет собой перемещение сотрудника из одного отдела (подразделения) предприятия в совершенно другой с последующий возвращением на прежнее место. Преимуществом метода является избавление от рутины, развитие навыков общения, получение новых знаний, навыков, опыта. Недостатком будет являться то, что эффективность такого метода будет проявляться в основном в крупных компаниях с множеством отделов.

Обучение по методу Buddying – закрепление за сотрудником равноправного по ответственности и квалификации партнера с целью выявления узких мест в работе. Преимуществами данного метода является возможность посмотреть на свою работы со стороны и увидеть слабые места и недостатки и в последующем их устранить в своей практике. Недостатком будет являться недостаточная психологическая подготовка сотрудников.

Подводя итог, можно сказать о том, что в настоящее время существует достаточно много и традиционных методов развития персонала и современных. У каждого метода есть как преимущества, так и недостатки. Поэтому выбор определенного метода обучения будет зависеть исключительно от задач, которые ставит перед собой предприятие в плане обучения персонала и от его рода деятельности в целом. Так же хочу отметить, что

достижению наилучшего эффекта способствует применение сразу нескольких методов, ведь именно их коллаборация поможет достигнуть сразу нескольких поставленных на обучение задач.

Список литературы:

- 1) Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.
- 2) Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.
- 3) Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Авт.-сост. Г. В. Щёкин. - 2-е изд., стереотип. - К.: МАУП, 2003. - 280 с.
- 4) Современные методы обучения персонала // Инновационные подходы в управлении и консалтинге. - Труды 6-го Международного форума национальной гильдии профессиональных консультантов. - 26-27.10.2010.
- 5) Интернет ресурс: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekpr/2011](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2011)