

**Развитие персонала, как требование современного управления.**

**Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна**

*Иваничева Юлия Олеговна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

*E-mail: jul-21@mail.ru*

В последние годы формирование динамических возможностей компании, благодаря которым создается ее конкурентоспособность на рынке, представляет собой одну из наиболее важных проблем современного менеджмента. Такое формирование становится возможным только посредством развития инновационного потенциала сотрудников компании [7]. Именно потенциал сотрудников, который в дальнейшем будет успешно реализован в производстве, является фундаментом человеческого капитала компании [6]. Только потенциал сотрудников формирует ее динамические возможности, такие как приспособляемость компании в условиях повышенной динамики внешней бизнес-среды и готовность к реализации определенной стратегии.

Однако со временем навыки и знания сотрудников устаревают, и постепенно уменьшается их ценность. Появляется острая необходимость в обновлении и получении новых знаний в тех областях, с которыми люди сталкиваются в своей работе. Именно система развития персонала создает площадку для создания динамических возможностей, позволяющих сформировать гибкость и адаптивность сотрудников и создать условия для реализации основных компетенций организации.

Развитие персонала включает обучение по различным программам, профессиональную переподготовку сотрудников организации, проведение тренингов с целью повышения квалификации, а также формирование четкой и доступной системы карьерного роста [1].

Обучение сотрудников организации, представляет собой целенаправленный и организованный, систематически осуществляемый процесс получения новых знаний и навыков, который может осуществляться различными методами.

Знания представляют собой основу развития навыков сотрудников. Именно знания обеспечивают формирование личностного потенциала человека. Различают общие знания, которые люди получают в раннем возрасте, и профессиональные знания, которые приобретаются с опытом работы и требуют постоянного обновления.

Необходимость в обучении, повышении квалификации и переподготовки сотрудников возникает вследствие несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать сотрудник компании для решения поставленных задач, и теми компетенциями, которыми он владеет в реальности.

Можно отметить, что управление знаниями сотрудников, это еще и формирование механизма коммуникаций внутри компании, при помощи которого реализуется процесс передачи информации между сотрудниками, вводятся новые стандарты и правила, а также развиваются навыки командной работы и продуктивного взаимодействия [5].

Система обучения и развитие персонала может осуществляться в групповом и индивидуальном форматах. Каждый из двух форматов имеет свои достоинства и недостатки, а также специфические методы и способы реализации. Групповые методы могут использоваться для обучения линейного персонала и среднего менеджмента. Только они сочетают оптимальный баланс качества, стоимости обучения и масштаба. Индивидуальная форма обучения применяется для развития основных сотрудников и высшего руководства, так как направлена на развитие глубинных знаний.

Можно увидеть очевидное различие в восприятии процессов развития и управления интеллектуальными ресурсами для государства и для отдельной компании. Компании направлены на получение максимальной прибыли в кратчайшие сроки. Для отдельного государства это долгосрочная перспектива, при этом основной задачей является уменьшение издержек организаций. Именно это способствует решению проблемы «утечки мозгов» и сохранению интеллектуального потенциала государства [3].

При рассмотрении различных инновационных схем обучения, можно заметить их четкое разделение на два основных вида: поддерживающие и инновационные.

Поддерживающие схемы обучения представляют одновременно процесс и результат такой образовательной деятельности, которая направлена на поддержание и воспроизводство уже имеющейся культуры, социального опыта, а также социальной системы. Оно связано с ретрансляцией общественного опыта и обеспечивает традиционную преемственность социально-культурного опыта.

Инновационные схемы обучения предполагают внедрение инноваций в виде некоторых изменений в существующую культуру и социальную среду. Такое обучение с одной стороны, поддерживает традиции, однако с другой стороны приводит к активному ответу на появляющиеся проблемные ситуации, и таким образом, напрямую связано с творческим поиском на основе уже имеющегося социального опыта [2]. В последние годы все большую популярность приобретает второй вид обучения. Это связано с тем, что инновационные методы считаются показателем не только процесса обучения, но и его социально значимых итогов.

Создание программ обучения в различных компаниях преследует несколько целей. Это может быть подготовка вновь принятых сотрудников к решению определенных задач; повышение квалификации уже работающих сотрудников и подготовку к их продвижению по карьерной лестнице; а также возможно фиксирование в организации высококвалифицированных работников, которые являются «ядром» кадрового потенциала [4].

Вся система развития сотрудников представляет собой совокупность организационных структур, процессов и технологий, которые необходимы для формирования условий долгосрочного и эффективного существования организации на рынке. Именно система развития персонала образует определенную площадку для создания динамических возможностей, которые позволяют сформировать гибкость и адаптивность сотрудников, а также сформировать условия для реализации основных компетенций компании.

### Источники и литература

- 1) Анисимова И. Концепция формирования системы аудита управления персоналом в организации. М.: Кадровик, 2010. С.19-24
- 2) Лазарева, Н.В. Эволюция теоретических представлений управления как основы формирования теории управления персоналом / Н.В. Лазарева, В.А. Фурсов. М.: Kant, 2012. № 1. С. 39–43.
- 3) Лукьяшко, А.В. Комплексная система развития персонала. Справочник по управлению персоналом. М.: Альфа-Пресс. 2009. №3. С. 38–40
- 4) Одегов Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова. М.: Кадровик, 2011. С.82-90.
- 5) Тимоти Гэллви Теннис. Психология успешной игры. М.: Олимп-Бизнес, 2010. С. 208
- 6) Хадасевич, Н. Развитие потенциала персонала организации. М.: Кадровик, 2010. №1. С.6-11.
- 7) Эсаулова И.А. Самоорганизация и саморазвитие как источники инновационной активности персонала // Вестник Университета (Государственный университет управления, Москва). 2012. №1. С. 192-196.