

# DEVELOPMENT OF PERSONNEL UNDER THE CONDITIONS OF MODERN BUSINESS

**Sinchilo A.A. (Russian Federation) Email: Sinchilo334@scientifictext.ru**

*Sinchilo Alina Anatolievna – Student,  
DEPARTMENT OF CORPORATE GOVERNANCE, FACULTY OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION,  
VOLGOGRAD INSTITUTE OF MANAGEMENT (BRANCH)  
RUSSIAN ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE  
RUSSIAN FEDERATION, VOLGOGRAD*

**Abstract:** *in the article features and structural elements of personnel development system are examined, the interrelation of training and development practices of personnel and innovation activity is investigated, the priorities of development programs in the personnel management system are substantiated. The methodology of analysis of the development and training of personnel, as well as calculation formulas for determining its impact on the state of modern organizations, and conclusions on the need to improve the level of professional development of the personnel of organizations in modern conditions are suggested.*

**Keywords:** *development of personnel, competitiveness, training, qualification, growth point, labor productivity.*

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА Синчило А.А. (Российская Федерация)

*Синчило Алина Анатольевна – студент,  
факультет государственного и муниципального управления, кафедра корпоративного управления,  
Волгоградский институт управления (филиал)  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,  
г. Волгоград*

**Аннотация:** *в статье рассмотрены особенности и структурные элементы системы развития персонала, исследована взаимосвязь практик обучения и развития персонала и инновационной деятельности, обосновываются приоритеты программ развития в системе управления персоналом. Предложена методика анализа развития и обучения персонала, а также расчетные формулы для определения его влияния на состояние современных организаций, сделаны выводы о необходимости повышения уровня профессионального развития персонала организаций в современных условиях.*

**Ключевые слова:** *развитие персонала, конкурентоспособность, обучение, квалификация, точка роста, производительность труда.*

Высококвалифицированный персонал является аналогичным конкурентным преимуществом, как, например, качественное оказание услуг или широкий ассортимент выпускаемой продукции. Вопросами развития персонала организации занимались всегда. Однако до сих пор для большинства руководителей организаций малого и среднего бизнеса, предприятий разных направлений проблема формирования и внедрения системы внутрифирменного развития персонала является актуальной. В первую очередь это связано с тем, что существует разрыв между профессиональным образованием и потребностями современного бизнеса в кадрах. Ни для кого не секрет, что знания, полученные в учебных заведениях профильного типа, порой плохо сочетаются с практической деятельностью, а многим специальностям вообще нигде не учат.

Кроме того, в динамично изменяющемся мире предъявляются новые требования к должностям, что в свою очередь не может не отразиться на требованиях к сотрудникам. От последних ждут постоянного совершенствования знаний, прироста компетенций.

Развитие – это переход из одного состояния в другое, более совершенное.

Развитие персонала – процесс преобразования квалификации, знаний, умений, навыков сотрудников в качественно другое, более совершенное состояние. При этом процесс развития может быть различным по длительности, но обязательно должен приносить что-то новое.

Управление развитием персонала представляет собой сложную, комплексную, многогранную деятельность. Несмотря на то, что сегодня в России практика управления развитием персонала в большинстве организаций существенно отстает от практик зарубежных стран, управление развитием персонала всегда существовало и существует до сегодняшнего дня, вопрос только в степени осознанности, научности и систематичности реализации этого процесса.

Развитие персонала включает в себя: обучение; профессиональную переподготовку; повышение квалификации; изменение обязанностей конкретного сотрудника или целого отдела; построение понятной и четкой системы карьерного роста.

Выполнение долгосрочных и краткосрочных целей, потребность повышения конкурентоспособности и осуществление организационных изменений нуждаются в опоре на хорошо спланированную и корректно организованную деятельность по организации развития и обучения персонала. При этом дело не ограничивается передачей работникам тех или иных знаний и развитием у них необходимых навыков. В ходе обучения работникам может быть передана информация о текущем состоянии дел и о перспективах развития организации. Кроме того, обучение призвано повышать уровень трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и включенности в ее дела.

Таким образом, в условиях быстрого обновления полученных знаний для работника и работодателя становится очевидным, что одним из вариантов повышения уровня конкурентоспособности является хорошо организованная система внутрифирменного обучения персонала, соответствующая стратегическим целям организации и заключающаяся в получении и накоплении современных знаний, создании условий для использования полученных знаний на практике, а также в развитии человека как личности и как носителя ценностей соответствующей организационной культуры.

Методика анализа организации развития и обучения персонала, предлагаемая в данной статье, основана на отечественных и зарубежных подходах управления персоналом.

Предлагаемая методика описывает систему развития и обучения персонала. Оценивается текущая система обучения персонала, программы развития работников, бюджет компании на обучение персонала. Одна из самых известных моделей оценки учебного процесса – модель Дональда Киркпатрика «Четырехуровневая модель оценки», впервые упомянутая им в 1975 году [1, с. 124].

Хотя популярность данная модель приобрела в 1994 году. В наше время эти четыре уровня стали краеугольным камнем индустрии обучения.

В то время как большинство специалистов рассматривают эти четыре критерия оценки процесса обучения как «уровни», сам Киркпатрик никогда не использовал данный термин, обычно он называл их шагами. Добавлю, что он не называл это моделью, но использовал для обозначения слова такие как «техники для проведения оценки».

Данные четыре шага состоят из:

Шаг № 1: Обратная связь или реакция – насколько учащимся понравился/не понравился учебный процесс;

Шаг № 2: Обучение - Что они изучали;

Шаг № 3: Поведение – Что изменяется в рабочей деятельности обучаемого в результате процесса обучения;

Шаг № 4: Результаты – Каковы материальные результаты процесса обучения в терминах снижения затрат, улучшения качества работы, увеличения выпуска продукции, повышения эффективности и т.п.

Некоторые специалисты ошибочно предполагают, что модель Киркпатрика может применяться для тренинга, но модель может быть использована в работе с другими учебными процессами. В руководстве, изданном одним из основателей Human Resource Development (HRD) Leonard Nadler (1984), используется четырехуровневая модель Киркпатрика, как главная модель оценки учебного процесса [2, с. 111].

Сам Киркпатрик писал: «Эти цели будут относиться к обучению в классе. Многие процедуры и принципы применяются ко всем видам учебной активности, таким как анализ эффективности деятельности, участие во внешних программах, программированное обучение, чтение специально подобранной литературы» [2, с. 112].

Анализ развития и обучения персонала в его влиянии на конкурентоспособность организации проводится с помощью следующих показателей [5, с. 39]:

1. Процент бюджета на обучение от ФОТ (формула 1):

$$B_1 = \frac{\text{Бюджетнаобучение}}{\text{ФОТ}} * 100\%, \quad (1)$$

2. Процент бюджета на обучение от выручки (формула 2):

$$B_2 = \frac{\text{Бюджетнаобучение}}{\text{выручка}} * 100\%, \quad (2)$$

3. Интенсивность обучения (формула 3):

$$И = \frac{\text{Количествочасовобучения}}{\text{количествоперсонала}}, \quad (3)$$

4. Производительность труда (формула 4):

$$П = \frac{\text{Выручка}}{\text{количествоперсонала}}, \quad (4)$$

Первая и вторая формулы отражают роль предприятия в повышении квалификации своих сотрудников. Сколько оно может предоставить средств для их обучения. Конкретных нормативов по

данным показателям нет. Показатель интенсивности обучения показывает, какое количество часов обучений было пройдено работниками. Производительность труда оценивается в динамике, до обучения и после. Именно данный показатель является ключевым при оценке конкурентоспособности организации.

Развитие персонала эффективно лишь тогда, когда четко определены его цели и задачи. Существует механизм полной и своевременной обратной связи между субъектами процесса развития, а также непосредственная связь развития с практической деятельностью персонала.

#### **Список литературы**

1. *Гринев Г.В.* Развитие персонала организаций на базе технологий управления знаниями [Текст] / Г. Гринев, Ю. Дремова // Проблемы теории и практики управления, 2014. № 7. С. 120–126.
2. *Иванов К.И.* Таланты на предприятии: особенности управления и роль в развитии [Текст] / К.И. Иванов, Т.В. Юрова, Е.Н. Акимова // Актуальные вопросы современного управления: научные парадигмы и практические аспекты: респ. сб. ст. молодых преподавателей, аспирантов и студ. Йошкар-Ола: МарГТУ, 2013. С. 110-116.
3. *Измайлова М.* Мотивация трудовой деятельности: современные теории [Текст] / М. Измайлова // Проблемы теории и практики управления, 2014. № 7. С. 73–83.
4. *Лехто Ю.* Управление по результатам [Текст] / Ю. Лехто, В. Кюости, А. Костин // Проблемы теории и практики управления, 2013. № 1. С. 76-82.
5. Обеспечение системы подготовки и повышения квалификации кадров [Текст] / [сост.: А.О. Адамьянц, А.С. Арзуханов, С.П. Меньшикова; отв. за вып.: А.О. Адамьянц, С.П. Меньшикова]. Гос. публ. науч.-техн. б-ка России. М.: ГПНТБ России, 2013. 52 с.