

# ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

(2017, №1)



Москва 2017

Научное издание

**УДК 331.5.024.54**

Научно-исследовательский электронный журнал «Трудовые ресурсы: вопросы теории и практики» подготовлен по материалам электронной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления персоналом». <http://trud.esrae.ru/>

*Журнал посвящен методологическим вопросам экономики труда и экономической теории (на основе результатов ВСЕРОССИЙСКИХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ). Рассматриваются актуальные вопросы современной экономики труда и трудовых ресурсов.*

Главный редактор научно-исследовательского журнала «Трудовые ресурсы: вопросы теории и практики», д.э.н., проф. Г.Н. Корнев

## МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Погорельцев Д.И.<sup>1</sup>  
Академия труда и социальных отношений

Развитие персонала – процесс расширения кругозора сотрудников в исследуемой сфере, включающий в себя:

- рассмотрение резюме сотрудников для последующего принятия на должность;
- адаптацию сотрудников на новом рабочем месте;
- обучение, подготовку и повышение квалификации;
- повышение эффективности работы кадров путем их поощрения; создание вакантных должностей;
- изучение существующих кадров; исследование перспективности карьеры и ее планирование.

Кроме того, должна учитываться общая стратегия развития компании, а также уровень профессионализма каждого сотрудника в отдельности. Все начинается с исследования способности каждого сотрудника применять знания и анализа его умения составлять модели этих способностей для всех категорий персонала. Такой подход позволяет предприятию рассчитать точное количество средств, которые необходимо потратить на обучение, и достичь желаемого результата – так вкратце можно описать политику развития персонала<sup>2</sup>.

Цель развития персонала заключается в получении квалифицированных сотрудников, нацеленных на развитие предприятия.

Цели развития персонала: улучшение показателей перспективности труда сотрудников для решения поставленных задач во всех сферах деятельности компании; повышение продуктивности работы; увеличение срока работы каждого сотрудника; подготовка будущего руководства и молодого поколения сотрудников; достижение обособленного рынка труда; внедрение новых технологий; устранение недовольства сотрудников и развитие их социальных качеств.

Меры по развитию персонала: сохранение способности сотрудников к эффективной работе; адаптация кадров к новым условиям труда; повышение уровня сложности работ, выполняемых сотрудниками, их подготовка; оказание психологической поддержки сотрудникам, работающим в экстремальных условиях.

### *Элементы системы развития персонала*

Развитие персонала как процесс состоит из целого ряда организационно-экономических мероприятий по обучению, переквалификации и оценке сотрудников.

Все элементы объединяются в единую систему, направленную на решение широкого спектра задач. По мере реализации обучающих и оценочных мероприятий сотрудники приобретают навыки самообучения, самомотивации, самоуправления и достижения консенсуса в группе, осознают роль качества, мобильности и гибкости в работе, повышают свою деловую активность и производительность, учатся самостоятельно принимать решения, изучают основы предпринимательского мышления, ориентируются на профессиональный и карьерный рост.

Оптимальная система развития персонала — это разработанный специалистами, непосредственно ознакомленными с потребностями компании, комплекс мероприятий,

---

<sup>1</sup> Студент 2 курса, заочное отделение, направление «Менеджмент», Академия труда и социальных отношений

<sup>2</sup> Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб. пособие/Н.И. Кабушкин - 4-е изд. - Мн.: Новое знание, 2014., с. 62

которые направлены на повышение уровня компетентности персонала и всестороннее развитие работников с учетом их потребностей и потенциала<sup>3</sup>.

Ключевые элементы системы развития персонала представлены: (рис. 1.3):

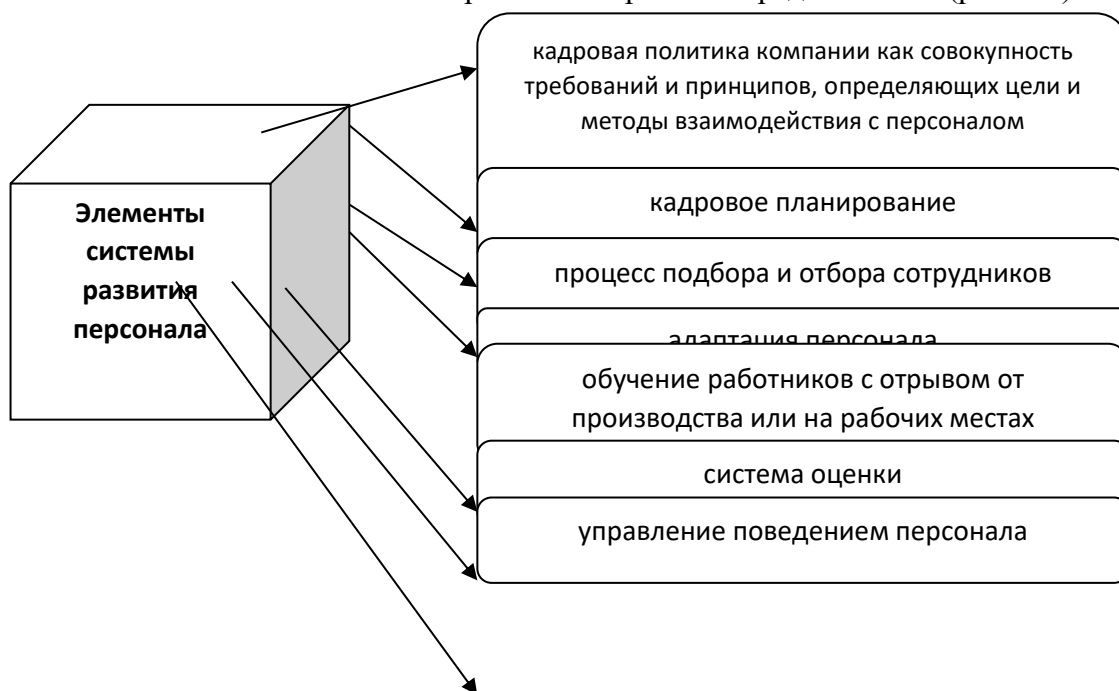


Рис. 1. Элементы системы развития персонала

Система работает эффективно и не нуждается в кардинальных изменениях в тех случаях, когда:

1. Во-первых, удовлетворяется потребность организации в обученных сотрудниках, наряду с этим растет производительность труда.
2. Во-вторых, снижается текучесть кадров, а адаптация персонала к новым технологиям и методам работы заметно повышается.
3. В-третьих, происходит рост социальных качеств сотрудников, они лучше работают в команде<sup>4</sup>.

В процессе профессионального развития специалисты готовятся к решению новых задач, освоению передовых технологий, карьерному росту.

Следует отметить, что налаженная система обучения персонала демонстрирует положительные результаты на всех иерархических уровнях. Воспитывая собственные кадры, организация получает и квалифицированных специалистов на рядовых рабочих местах, и грамотных управленцев.

<sup>3</sup> Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Современные методы управления персоналом в условиях нестабильности внешней среды. Журнал «Территория науки». Выпуск № 5 / 2015, С. 138-139

Зайцев, Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент / Г. Зайцев, С. Файбушевич. — СПб.: Питер, 2012, с. 56

### Список литературы:

1. Зайцев, Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент / Г. Зайцев, С. Файбушевич. — СПб.: Питер, 2012, с. 56
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учеб. пособие/Н.И. Кабушкин - 4-е изд. - Мн.: Новое знание, 2014., с. 62
3. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Современные методы управления персоналом в условиях нестабильности внешней среды. Журнал «Территория науки». Выпуск № 5 / 2015, С. 138-139