

УДК 658.3 (043.3)

В. В. УШКАЛЁВ, к.э.н., Харьковский национальный экономический университет

СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ НАПОЛНЕНИЕ КАТЕГОРИИ «РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА» КАК ЦЕЛЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Статья посвящена уточнению содержания понятия «развитие персонала». В структуре ключевых элементов понятия выделены: формирование активности личности и ее профессионального самосознания, формирование знаний, умений, навыков, личностных качеств, способностей, готовности к деятельности.

Annotation. This article is devoted specification of the content of concept «personnel development». In structure of key elements of concept are allocated: the formation activity of the person and its professional consciousness, the formation of existing knowledge, abilities, skills, personal qualities, abilities, readiness for activity.

В современных условиях функционирования предприятий значительно возросла роль человеческого фактора, которая наряду с технологиями и информацией теперь во многом обуславливает их эффективность и конкурентоспособность. Для отечественных промышленных предприятий важность развития персонала особенно актуальна: существующее отставание по большинству материально-технических, технологических и финансовых показателей отягощается тем, что последние два десятилетия миграция трудовых ресурсов в страны ближнего и дальнего зарубежья, а также девальвация общественной ценности труда привели к резкому снижению уровня профессиональной подготовленности персонала.

Развитию персонала на предприятии с целью повышения общей экономической эффективности посвящено много исследований в рамках существующих подходов к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Это работы таких зарубежных и отечественных исследователей, как Г. Беккер, М. Армстронг, Я. Фитц-енц, О. Уманский, С. Шекшня [1–4]. В то же время, существующее многообразие подходов к составу и пониманию сущности понятия «развитие персонала» приводит к затруднениям при выборе методов и форм его практической реализации.

Целью данной статьи является уточнение содержания понятия «развитие персонала» в условиях отечественной экономики.

Развитие человеческих ресурсов предполагает выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах определенной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры [2; 3]. Все перечисленные действия составляют предметную область развития персонала и его внешнюю форму, тем не менее, оставляют вне фокуса внимания сам предмет развития. Для уточнения сущности данного понятия обратимся к анализу его наиболее типичных существующих определений.

А. Кибанов определяет развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации [5]. Сосредоточение внимания на образовательной процессуальной стороне развития персонала позволяет констатировать развитие знаний, умений, навыков, которые повышают стоимость человеческого капитала.

В. Веснин под «развитием персонала» понимает «проведение мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность

организации [6, с. 190]. При этом он выделяет «профессиональное развитие» как процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека [6, с. 190]. Тем самым, в данном подходе ключевыми выделяются развиваемые способности и качества. Также в числе развиваемых способностей целесообразно выделить ключевой элемент – обучаемость, как способность и возможность приобретать новые знания, формировать новые умения.

Н. Беляцкий определяет основную цель развития персонала предприятия как «развитие интеллектуального потенциала сотрудника», а к числу задач относит: повышение квалификации, способности к коммуникации, работе в группе, формирование ответственности, самостоятельности в развитии профессиональных навыков и знаний, улучшение адаптационных способностей и инновационных качеств [7, с. 143–145]. Это позволяет акцентировать внимание на ключевых свойствах индивида, составляющих сущность человеческого капитала: интеллект, способности, личные качества, профессиональные навыки и знания.

В. Травин в структуре развития персонала выделяет такие компоненты как: работа с резервом, оценка результативности труда, подбор и расстановка персонала, обучение персонала, ротация персонала, выявление способностей [8, с. 48]. Данный процедурный подход к пониманию развития персонала, позволяет выделить такой структурный элемент как готовность персонала к изменениям профессиональной среды.

Формируемая готовность к определенной деятельности наряду с мотивацией и ценностными ориентациями составляют блок развития активности и профессионального самосознания (что в масштабе предприятия логично интегрируется в формирование корпоративной культуры). Именно наличие данной составляющей позволяет реализовать

умения и навыки работника, превратив их в конкретные результаты деятельности.

Таким образом, развитие персонала предлагается рассматривать как целенаправленный процесс повышения потенциала работника, который включает: формирование активности личности и ее профессионального самосознания, формирование новых и интеграция существующих знаний, умений, навыков, личностных качеств, способностей, готовности к деятельности, необходимых для повышения эффективности деятельности предприятия. Дальнейшие исследования следует сосредоточить на определении экономической эффективности методов, целенаправленно влияющих на выделенные структурные элементы развития персонала.

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избр. труд. по эк. теории / Г. С. Беккер; пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. Изд 8-е. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
3. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 368 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: Экзамен, 2005. – 416 с.
5. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
6. Беляцкий Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
7. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2003. – 272 с.