

Раздел I. ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ

1. Философия. История. Социология. Культурология

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Белозерских М. А.

*Белгородский государственный университет
marinagolubka@yandex.ru*

Концепция кадров изменялась с развитием научной мысли. В тейлоризме и марксизме кадры понимаются как трудовые ресурсы, в теории рациональной бюрократии кадры рассматриваются в связи с формальным статусом – должностью. Шагом вперед явилось понимание кадров как невозобновляемого ресурса, поскольку данная концепция объединяет в себе трудовую функцию, социальные отношения и состояние работника [4, 12], в дальнейшем человек стал пониматься как главный субъект организации и особый объект управления, а также как социальная субстанция субъектов управления. Разумеется, что выбор исходного видения накладывает ограничения на развитие кадров: человек-ресурс и человек-субъект будут требовать различного обращения с собой. Однако при всем разнообразии подходов к понятию кадров и их профессиональному развитию мы считаем возможным сформулировать общую концепцию развития кадров.

Развитие кадров является одним из важнейших направлений деятельности организации и факторов успешной деятельности производства, инвестирование в который играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей [3, 60]. Развитие кадров организации включает в себя:

- профессиональное образование, которое дает необходимые знания, навыки и опыт;
- повышение квалификации, которое улучшает профессиональные знания и навыки;
- переквалификацию, которая, по сути, дает второе образование. Она является фундаментом профессиональной переориентации, дающей работникам возможность освоить новую для них специальность.

Для эффективного решения задач организации требуются пригодные для этого люди, которые должны развиваться и как работники, и как личности.

Развитие кадров должно стоять на первом плане, для чего необходимы:

- моральная и материальная поддержка способных к обучению работников, в том числе путем наставничества;
- обучение молодых сотрудников;
- осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников;
- снижение текучести кадров;
- контроль за результатом профессионального обучения;
- активизация потенциальных возможностей работника;
- воздействие на социальные структуры;

В крупных корпорациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые специалистами в этой области, имеющими большой опыт развития человеческих ресурсов. О важности этого процесса свидетельствует и то, что цели в области профессионального развития включаются в личные планы высших руководителей [3, 48].

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они получают дополнительные возможности для профессионального роста внутри своей организации. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний, для организации может быть важен каждый вид профессионального развития кадров.

В профессиональном образовании в зависимости от организационного оформления и целей обучения можно выделить два вида обучения:

- без конкретной специализации, т. е. получение каких-либо общепрофессиональных знаний независимо от уровня квалификации обучающихся;
- с конкретной специализацией, когда, кроме основной профессии, предусматривается специализация по определенным направлениям и проблемам.

Когда важнейшим фактором развития является повышение квалификации сотрудников, составляется план развития, который также называют образовательным планом. Различают два типа планов развития: стандартный и индивидуальный [3, 89].

Стандартный план развития. Если в организации для достижения одной или нескольких целей развития необходимы несколько или даже много сотрудников, то рекомендуется не разрабатывать для каждого из них индивидуальный план развития, а работать со стандартными планами. Стандартные планы целесообразно применять лишь там, где:

- одинаковы исходные условия. Так, например работники – это одно из таких условий;
- существуют работники, которые могут развиваться по сходным планам.

Если таких предпосылок нет, то рекомендуется разработать *индивидуальный план развития*, который учитывает индивидуальные качества каждого работника.

В плане развития обычно указываются два наиболее важных момента:

а) цели развития, которые подразделяются по:

- рабочим местам, содержат конкретные должности, которые должны быть заняты после осуществления плана развития;

- профессиям, указывают конкретные профессии без указания на определенные должности;

- содержательным областям, которые определяют конкретные знания, они должны быть приобретены по этому плану развития и не имеют прямого отношения к какой-либо должности;

б) меры, необходимые для достижения названных целей, со стороны:

- организации, проводимые в рабочее время и финансируемые работодателем, например обучение на предприятии, дневные курсы и семинары, участие в научных конгрессах, практика внутри предприятия или ассистентская деятельность;

- сотрудников, которые принимаются ими в свободное время и полностью или преимущественно ими финансируются, например обучение в вечернем учебном заведении, самообучение, заочное обучение в вузе, обучение на заочных курсах или просмотр телевизионного курса лекций [2, 50].

С учетом стратегии развития предприятия и собранных заявок формируются перспективные и текущие годовые планы обучения персонала. При этом в основу закладывается прин-

цип непрерывности повышения квалификации каждого сотрудника в течение всей его производственной деятельности на фирме. Система профессионального образования руководителей и специалистов предполагает следующие основные виды обучения:

- первичное обучение лиц, принятых на работу;

- периодическое обучение, в том числе ежегодное (в соответствии с потребностями, но не реже установленной для каждой категории лиц периодичности), по специальным профессиональным образовательным программам для поддержания квалификации всего контингента руководителей и специалистов на уровне, достаточном для эффективного исполнения должностных обязанностей;

- обучение лиц, готовящихся к должностным перемещениям (назначение на более высокую должность или должность иного профиля).

Руководители должны моделировать мнение и взгляды всех участников производственного процесса для того, чтобы соответствовать целевым установкам руководителя. Многие проблемы, замаскированные в качестве спорных моментов, относительно развития работников, могут отражать на самом деле явные недостатки фирмы или организации [1, 32].

Необходимо подумать над тем, чтобы использовать некоторые виды развития для работников с большим потенциалом. Это будет необходимо и работникам, и всей организации в целом. Наилучшая организация сможет сделать план развития работников интегрированной частью их культуры и стремления к успеху. Необходимо постоянно искать новые и инновационные пути и вовлекать работников в программы развития для того, чтобы добиться лучших результатов.

Литература

1. Горностаев С. А. Точечный тренинг в профессиональном развитии персонала // Социс. – 2007. – № 12.
2. Мидюк О. Н., Горьканова Л. В. Теория управления – СПб.: Питер, 2004.
3. Скопылатов И. А., Ефремов О. Ю. Управление персоналом. – Изд.: Смоленского университета, 2000.
4. Хохлов А. А. Кадровые процессы в системе государственной власти. М.: Издательство МСПИ, 2000.