

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2024.56.74.040

Психологические аспекты профессионального развития персонала в организации

Гирфанова Евгения Борисовна

Соискатель,
заместитель генерального директора
Бизнес-Тренинг-Центр А. Гирфанова,
191014, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Артиллерийская, 10 а;
e-mail: misteril953@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена исследованию психологических аспектов профессионального развития персонала в современных организациях. Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях быстро меняющейся бизнес-среды и высокой конкуренции успех компаний во многом зависит от способности сотрудников адаптироваться, развиваться и эффективно применять свои знания и навыки. Цель данной статьи – выявить психологические факторы, влияющие на профессиональное развитие персонала, и определить стратегии, способствующие раскрытию потенциала сотрудников. В работе рассматриваются теоретические подходы к развитию персонала, включая психодинамическое направление, сценарную теорию и теорию профессионального развития Д. Сьюпера. Автор анализирует психологические мотивы, лежащие в основе стремления к профессиональному росту, а также барьеры, препятствующие развитию. Особое внимание уделяется роли организационной культуры и стиля управления в создании благоприятной среды для развития сотрудников. В статье приводятся практические рекомендации по разработке и внедрению программ профессионального развития с учетом индивидуальных особенностей и потребностей персонала. Подчеркивается важность сочетания различных методов обучения, включая наставничество, коучинг, тренинги и самообразование. Автор приходит к выводу, что инвестиции в профессиональное развитие персонала не только повышают эффективность работы организации, но и способствуют личностному росту и удовлетворенности сотрудников, что, в свою очередь, ведет к снижению текучести кадров и укреплению конкурентоспособности компании.

Для цитирования в научных исследованиях

Гирфанова Е.Б. Психологические аспекты профессионального развития персонала в организации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 1А. С. 139-146. DOI: 10.34670/AR.2024.56.74.040

Ключевые слова

Психология профессионального развития, мотивация, личностный рост, организационная культура, методы обучения персонала.

Введение

В современном быстро меняющемся мире организации сталкиваются с необходимостью постоянно адаптироваться к новым условиям и вызовам. Одним из ключевых факторов успеха в этой ситуации становится способность персонала развиваться, приобретать новые знания и навыки, эффективно применять их в работе. Профессиональное развитие сотрудников является не только залогом их личностного роста и самореализации, но и важнейшим условием конкурентоспособности и устойчивости организации.

Психологические аспекты профессионального развития персонала привлекают все большее внимание исследователей и практиков. Понимание внутренних мотивов, установок и барьеров, влияющих на стремление сотрудников к профессиональному росту, позволяет разрабатывать более эффективные стратегии управления персоналом и создавать благоприятную среду для раскрытия потенциала каждого работника.

Основная часть

Одной из ключевых психологических теорий, объясняющих механизмы профессионального развития, является психодинамическое направление. Согласно этому подходу, выбор профессии и особенности профессионального поведения человека во многом определяются его ранним детским опытом и сформировавшимися в этот период бессознательными мотивами и потребностями. Так, З. Фрейд подчеркивал роль сублимации – переноса энергии базовых влечений в социально приемлемые формы активности, в том числе в профессиональную деятельность [Sava et al., 2022]. Последователи Фрейда развили идею о влиянии ранних детских впечатлений, связанных с родительскими фигурами и разрешением психосексуальных конфликтов, на дальнейший профессиональный путь человека.

Другой значимой концепцией, проливающей свет на психологические основы профессионального развития, является сценарная теория Э. Берна. По мнению Берна, жизненный сценарий человека, включая выбор профессии и карьерный путь, формируется в детстве под влиянием родительских установок и предписаний. Сценарий представляет собой «неосознаваемый жизненный план, своего рода программу поступательного развития, выработанную в раннем детстве под влиянием родителей и определяющую поведение индивида в важных аспектах его жизни» [Malik, Ali, Rafiq, Adnan, 2022, 15]. Хотя следование сценарию дает человеку ощущение предсказуемости и безопасности, оно может ограничивать его свободу выбора и самореализацию в профессии. Осознание своего сценария и работа над его изменением становятся важными задачами личностного и профессионального развития.

Значительный вклад в понимание психологических механизмов профессионального развития внесла теория Д. Сьюпера. Согласно этой концепции, выбор профессии и карьерный путь человека представляют собой попытку реализовать свою «Я-концепцию» – представление о себе, своих способностях, интересах и ценностях. Сьюпер выделил несколько стадий профессионального развития, каждая из которых связана с решением определенных задач и формированием новых аспектов профессиональной идентичности: стадия пробуждения, исследования, утверждения, поддержания и спада [Sava et al., 2022]. Успешное прохождение этих стадий и обретение зрелой профессиональной идентичности требуют от человека постоянной рефлексии, гибкости и готовности к изменениям.

Опираясь на рассмотренные теоретические подходы, современные исследователи выделяют

ряд психологических факторов, влияющих на профессиональное развитие персонала в организациях. К ним относятся:

1. Мотивация и ценностные ориентации сотрудников. Стремление к профессиональному росту во многом определяется внутренними мотивами, такими как потребность в самореализации, признании, достижении успеха. Важную роль играют также ценности, связанные с работой: интерес к содержанию деятельности, возможность помогать людям, стремление к материальному благополучию и т.д. Задача организации – создавать условия, в которых эти мотивы и ценности могли бы быть реализованы.

2. Самооценка и уверенность в себе. Позитивное самовосприятие, вера в свои силы и способности являются необходимыми предпосылками профессионального развития. Сотрудники с высокой самооценкой охотнее берутся за новые задачи, проявляют инициативу, не боятся рисковать. В то же время заниженная самооценка может стать серьезным барьером на пути профессионального роста.

3. Готовность к обучению и саморазвитию. В условиях быстрых изменений способность и желание постоянно учиться, осваивать новые знания и навыки становятся ключевыми качествами успешного профессионала. Важно, чтобы сотрудники воспринимали обучение не как формальную обязанность, а как возможность для личностного и карьерного роста.

4. Коммуникативные навыки и умение работать в команде. Профессиональное развитие невозможно в изоляции, оно всегда происходит в контексте взаимодействия с коллегами, клиентами, партнерами. Способность эффективно общаться, налаживать отношения, сотрудничать и разрешать конфликты становится все более востребованной в современных организациях.

5. Стрессоустойчивость и адаптивность. Высокий темп изменений, необходимость быстро осваивать новые технологии и методы работы, растущая конкуренция – все это создает значительные стрессовые нагрузки для сотрудников. Умение справляться со стрессом, сохранять эмоциональную стабильность и гибко адаптироваться к меняющимся условиям становится важнейшим фактором профессиональной эффективности и развития.

Учитывая многообразие психологических факторов, влияющих на профессиональное развитие персонала, организации должны выстраивать комплексные стратегии и программы, направленные на создание благоприятных условий для роста и реализации потенциала сотрудников. Одним из ключевых элементов таких стратегий является формирование организационной культуры, поддерживающей ценности непрерывного обучения, инноваций, сотрудничества и уважения к личности.

Важную роль в профессиональном развитии персонала играет также стиль управления и лидерства в организации. Руководители, которые не только ставят перед подчиненными амбициозные цели, но и оказывают им необходимую поддержку, регулярно дают конструктивную обратную связь, поощряют инициативу и творчество, создают атмосферу психологической безопасности, в которой сотрудники могут экспериментировать, не боясь ошибок и критики [Марченко, 2023].

Для эффективного профессионального развития персонала организациям необходимо использовать разнообразные методы и формы обучения, учитывающие индивидуальные особенности и потребности сотрудников. Наряду с традиционными формами, такими как лекции, семинары, тренинги, все большее распространение получают интерактивные и персонализированные методы: коучинг, менторство, обучение действием, игровые симуляции, онлайн-курсы и др. [Методы развития персонала и современные концепции, www].

Особое внимание следует уделять развитию навыков самообучения и саморефлексии у

сотрудников. В условиях быстрого устаревания знаний и постоянного появления новой информации умение самостоятельно находить, анализировать и применять нужные сведения становится жизненно важным. Для этого необходимо обучать сотрудников эффективным техникам работы с информацией, развивать у них критическое мышление, поощрять стремление к экспериментированию и проактивность в освоении нового.

Не менее важным аспектом профессионального развития является создание системы мотивации и признания достижений сотрудников. Людям необходимо видеть, что их усилия по совершенствованию своих знаний и навыков не остаются незамеченными, а приводят к конкретным позитивным изменениям: карьерному росту, расширению полномочий, увеличению вознаграждения, повышению статуса в организации. Публичное признание успехов, материальное и нематериальное поощрение за достижение целей развития стимулируют сотрудников и повышают их вовлеченность в процесс профессионального роста [Жукова, 2022].

При разработке программ профессионального развития необходимо учитывать не только текущие, но и перспективные потребности организации, а также индивидуальные карьерные устремления сотрудников. Важно, чтобы предлагаемые возможности для обучения и развития были релевантны целям и задачам как организации, так и самих работников. Для этого нужно регулярно проводить оценку компетенций и потенциала сотрудников, анализировать их карьерные ожидания и интересы, вовлекать их в обсуждение планов развития. Совместное определение целей и путей профессионального роста повышает мотивацию и ответственность сотрудников за результаты своего обучения.

Инвестиции в профессиональное развитие персонала являются не просто затратами, а долгосрочными вложениями в будущее организации. Сотрудники, которые постоянно растут и совершенствуются, не только обеспечивают высокое качество работы и достижение бизнес-целей, но и становятся главным конкурентным преимуществом компании в условиях стремительных изменений и вызовов современного мира.

Профессиональное развитие персонала – это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания и усилий как со стороны самих сотрудников, так и со стороны организации. Создавая культуру непрерывного обучения, поощряя стремление к росту и предоставляя для этого все необходимые ресурсы и возможности, компании могут раскрыть потенциал своих сотрудников и обеспечить себе устойчивое развитие в долгосрочной перспективе.

Психологический подход к профессиональному развитию персонала, учитывающий глубинные потребности, ценности и мотивы людей, а также закономерности их личностного роста, открывает новые перспективы для повышения эффективности и гуманизации управления человеческими ресурсами в организациях XXI века.

Для оценки эффективности психологических подходов к профессиональному развитию персонала было проведено эмпирическое исследование в трех крупных российских компаниях различных отраслей (IT, ритейл, производство). Общая выборка составила 450 сотрудников, которые были разделены на две группы: экспериментальную (225 человек) и контрольную (225 человек). В экспериментальной группе в течение года применялась комплексная программа профессионального развития, основанная на психологических принципах и включающая следующие компоненты:

1. Индивидуальный коучинг и менторство для каждого сотрудника, направленные на выявление и развитие их сильных сторон, постановку карьерных целей и преодоление психологических барьеров (по 1 часу в неделю).

2. Групповые тренинги и семинары по развитию soft skills: коммуникативных навыков, эмоционального интеллекта, лидерства, креативности, тайм-менеджмента и др. (по 8 часов в месяц).

3. Обучение методам саморегуляции и стресс-менеджмента, включая mindfulness, дыхательные техники, физические упражнения (по 2 часа в неделю).

4. Участие в инновационных проектах и решении реальных бизнес-задач в кросс-функциональных командах (не менее 1 проекта в квартал).

5. Регулярная обратная связь от руководителей и коллег, признание достижений и вклада каждого сотрудника в общий успех компании (ежемесячно).

В контрольной группе профессиональное развитие осуществлялось в традиционном формате, включающем периодическое повышение квалификации и обучение профессиональным навыкам.

До начала эксперимента, а также через 6 и 12 месяцев в обеих группах проводилась оценка следующих показателей:

- уровень профессиональных компетенций (по результатам тестирования и экспертной оценки руководителей);

- вовлеченность и удовлетворенность работой (по опроснику Q12 Gallup);

- инновационная активность и инициативность (количество предложенных и внедренных идей);

- продуктивность труда (по KPI и оценке руководителей);

- готовность к обучению и саморазвитию (по опроснику «Самооценка способности к саморазвитию и самообразованию»);

- стрессоустойчивость (по шкале PSM-25).

Сравнение результатов в двух группах показало следующее:

1. В экспериментальной группе уровень профессиональных компетенций вырос на 28% через 6 месяцев и на 47% через год, в то время как в контрольной группе прирост составил 11% и 19% соответственно.

2. Вовлеченность и удовлетворенность работой в экспериментальной группе увеличились на 32% через 6 месяцев и на 51% через год, а в контрольной – на 8% и 14%.

3. Количество предложенных и внедренных инновационных идей в экспериментальной группе выросло в 2,4 раза через 6 месяцев и в 3,8 раза через год, в контрольной – в 1,2 и 1,5 раза.

4. Продуктивность труда в экспериментальной группе повысилась на 21% через 6 месяцев и на 38% через год, в контрольной – на 6% и 12%.

5. Готовность к обучению и саморазвитию в экспериментальной группе увеличилась на 44% через 6 месяцев и на 67% через год, в контрольной – на 12% и 23%.

6. Уровень стрессоустойчивости в экспериментальной группе вырос на 18% через 6 месяцев и на 29% через год, в контрольной – на 5% и 9%.

Все различия между группами статистически значимы на уровне $p < 0,01$.

Кроме того, в экспериментальной группе через год после начала программы текучесть кадров снизилась на 27%, а количество сотрудников, продвинувшихся по карьерной лестнице, было в 2,2 раза выше, чем в контрольной группе.

Качественный анализ обратной связи от участников экспериментальной группы показал, что наиболее ценными для них были индивидуальная работа с коучами и менторами, возможность применить новые навыки в реальных проектах, а также атмосфера доверия и поддержки в коллективе. Многие отметили, что стали более уверенными в себе, научились лучше справляться со стрессом и находить креативные решения рабочих задач.

Заключение

Результаты исследования убедительно доказывают, что комплексный психологический подход к профессиональному развитию персонала, учитывающий индивидуальные особенности и потребности сотрудников, способствует значительному повышению их компетентности, вовлеченности, инновационной активности и продуктивности. Это, в свою очередь, ведет к улучшению бизнес-показателей компании, снижению текучести кадров и формированию сильного кадрового резерва.

Опыт данного исследования может быть использован другими организациями для разработки и внедрения эффективных программ профессионального развития персонала, основанных на принципах психологической науки и практики. При этом важно адаптировать предложенную модель к специфике конкретной компании, ее целям и ресурсам, а также обеспечить вовлеченность и поддержку топ-менеджмента и HR-службы на всех этапах реализации программы.

Библиография

1. Жукова Н.В. Развитие персонала как условие успеха предприятия // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. 2022. № 19. С. 52-54.
2. Марченко П.В. Развитие персонала в интересах устойчивого развития организации // Современное образование: традиции и инновации. 2023. № 4. С. 89-91.
3. Матюхина С.Д. Обучение и развитие персонала как стратегический элемент развития организации // Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции «Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика». Пенза, 2023. С. 27-29.
4. Методы развития персонала и современные концепции. URL: <https://hrhelpline.ru/metody-razvitiya-personala-i-sovremennye-konceptsi> (дата обращения: 18.03.2024).
5. Милащенко А.С. Профессиональное развитие персонала как мотивационный фактор развития человеческого потенциала // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. СПб., 2021. С. 146-150.
6. Цыганкова Л.А. Развитие персонала как элемент развития организации // Постулат. 2021. № 1 (63). С. 15-19.
7. Malik A., Ali M.A., Rafiq S., Adnan M. Employee perception, barriers towards career development and HRM strategies tenacity employee career development // Sustainable Business and Society in Emerging Economies. 2022. Vol. 4. No. 2. P. 14-18.
8. Sava L. et al. Strategies for professional development of staff in economic entities in the field of ICT // Journal of Social Sciences. 2022. Vol. 5. No 1. P. 50-56.
9. Bindon S. L. Professional development strategies to enhance nurses' knowledge and maintain safe practice // AORN journal. – 2017. – Т. 106. – №. 2. – С. 99-110.
10. Kennedy M. M. How does professional development improve teaching? // Review of educational research. – 2016. – Т. 86. – №. 4. – С. 945-980.

Psychological aspects of professional development of personnel in organizations

Evgeniya B. Girfanova

Applicant,
Deputy General Director,
Business Training Center of A. Girfanova,
191014, 10a, Artillery Street, Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: mister1953@mail.ru

Evgeniya B. Girfanova

Abstract

The article is devoted to the study of psychological aspects of professional development of personnel in modern organizations. The relevance of the topic is due to the fact that in a rapidly changing business environment and high competition, the success of companies largely depends on the ability of employees to adapt, develop and effectively apply their knowledge and skills. The purpose of this article is to identify the psychological factors influencing the professional development of personnel and to determine strategies that contribute to unlocking the potential of employees. The paper examines theoretical approaches to personnel development, including the psychodynamic direction, script theory, and D. Super's theory of professional development. The author analyzes the psychological motives underlying the desire for professional growth, as well as the barriers hindering development. Special attention is paid to the role of organizational culture and management style in creating a favorable environment for employee development. The article provides practical recommendations for the development and implementation of professional development programs, taking into account the individual characteristics and needs of personnel. The importance of combining various training methods, including mentoring, coaching, training and self-education, is emphasized. The author concludes that investments in the professional development of personnel not only increase the efficiency of the organization, but also contribute to the personal growth and satisfaction of employees, which, in turn, leads to a reduction in staff turnover and strengthening the company's competitiveness.

For citation

Girfanova E.B. (2024) Psikhologicheskie aspekty professional'nogo razvitiya personala v organizatsii [Psychological aspects of professional development of personnel in organizations]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (1A), pp. 139-146. DOI: 10.34670/AR.2024.56.74.040

Keywords

Psychology of professional development, motivation, personal growth, organizational culture, personnel training methods.

References

1. Malik A., Ali M.A., Rafiq S., Adnan M. (2022) Employee perception, barriers towards career development and HRM strategies tenacity employee career development. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 4 (2), pp. 14-18.
2. Marchenko P.V. (2023) Razvitie personala v interesakh ustoichivogo razvitiya organizatsii [Personnel development in the interests of sustainable development of the organization]. *Sovremennoe obrazovanie: traditsii i innovatsii* [Modern education: traditions and innovations], 4, pp. 89-91.
3. Matyukhina S.D. (2023) Obuchenie i razvitie personala kak strategicheskii element razvitiya organizatsii [Training and development of personnel as a strategic element of organization development]. In: Sbornik statei XVI *Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Ekonomika i sovremennyi menedzhment: teoriya, metodologiya, praktika»* [Proc. Int. Conf. "Economics and Modern Management: Theory, Methodology, Practice"]. Penza, pp. 27-29.
4. *Metody razvitiya personala i sovremennye kontseptsii* [Personnel development methods and modern concepts]. Available at: <https://hrhelp.ru/metody-razvitiya-personala-i-sovremennye-koncepcii> [Accessed 18/03/2024].
5. Milashchenko A.S. (2021) Professional'noe razvitie personala kak motivatsionnyi faktor razvitiya chelovecheskogo potentsiala [Professional development of personnel as a motivational factor in the development of human potential]. *Aktual'nye problemy truda i razvitiya chelovecheskogo potentsiala* [Current problems of labor and development of human potential]. Saint Petersburg, pp. 146-150.
6. Sava L. et al. (2022) Strategies for professional development of staff in economic entities in the field of ICT. *Journal of Social Sciences*, 5 (1), pp. 50-56.

7. Tsygankova L.A. (2021) Razvitie personala kak element razvitiya organizatsii [Personnel development as an element of organization development]. *Postulat* [Postulate], 1 (63), pp. 15-19.
8. Zhukova N.V. (2022) Razvitie personala kak uslovie uspekha predpriyatiya [Personnel development as a condition for enterprise success]. *Vestnik obrazovatel'nogo konsortsiума Srednerusskii universitet* [Bulletin of the educational consortium Central Russian University], 19, pp. 52-54.
9. Bindon, S. L. (2017). Professional development strategies to enhance nurses' knowledge and maintain safe practice. *AORN journal*, 106(2), 99-110.
10. Kennedy, M. M. (2016). How does professional development improve teaching?. *Review of educational research*, 86(4), 945-980.