

УДК 159.9

Современные теоретические подходы в проблеме профессионального развития персонала организации

Гирфанова Евгения Борисовна

Специалист по развитию персонала,
Научно-технический центр Единой энергетической системы,
194223, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул Курчатова, 1А;
e-mail: mister1953@mail.ru

Аннотация

Актуальность темы данной статьи связана с необходимостью современных организаций активно развивать персонал для обеспечения постоянного роста их профессиональных компетенций. Целью статьи является определение основных подходов к профессиональному развитию персонала современной организации. Теоретическая и практическая значимость статьи заключается в раскрытии в рамках новых научных подходов особенностей развития персонала на основе будущих профессиональных компетенций, имеющих трансверсальный и универсальный характер. Показано, что для современных организаций важно не только предоставить возможности для профессионального развития персонала, чтобы удержать квалифицированных сотрудников, но и предложить им после этого привлекательные карьерные перспективы, доступные внутри организации. При проведении процесса развития персонала необходимо учитывать стратегические цели и направления дальнейшей деятельности организации. Один из эффективных методов профессионального развития – формирование и развитие у сотрудников новых профессиональных компетенций, ориентированных на будущее организации в ближнесрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Для цитирования в научных исследованиях

Гирфанова Е.Б. Современные теоретические подходы в проблеме профессионального развития персонала организации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 4А. С. 288-294.

Ключевые слова

Организация, будущие компетенции, профессиональное развитие персонала.

Введение

В современной информационной среде общество ежедневно сталкивается с огромным объемом данных. За последние пять лет этот объем удвоился для различных специалистов. Вследствие этого новые работники проявляют себя более грамотными и информированными о современных подходах и методах, чем опытные. Процесс развития персонала включает как усвоение теоретических знаний, так и получение практического опыта. Это неотъемлемая часть системного подхода к управлению персоналом и имеет значимое значение внутри организации.

«Опыт, накопленный работниками, постепенно утрачивает свою важность, так как методы и приемы, усвоенные более 10 лет назад, перестают быть эффективными» [Милащенко, 2021, 148]. Для обновления своих навыков работники должны обучаться и совершенствовать свою профессиональную компетенцию. Однако не только работники должны проявлять интерес к профессиональному развитию, также работодателю необходимо организовать этот процесс.

Основная часть

Современный работодатель стремится иметь в своем штате высококвалифицированных работников, в то время как работники предпочитают сотрудничать с организациями, предлагающими бесплатное или доступное обучение. Важно, чтобы стоимость обучения не сказывалась отрицательно на качестве усваиваемых знаний. Возраст сотрудника, его личностный потенциал и уровень базовых знаний – лишь несколько факторов, влияющих на процессы развития в организации. Работники активнее расширяют свои знания и навыки, если есть возможность применить их на практике.

Для эффективной трудовой деятельности необходимы сотрудники, обладающие современными компетенциями и умениями, ориентированные на овладение будущими профессиональными компетенциями в соответствии со стратегией развития компании. Их способность достигать целей определяет успех в этом процессе. Важно умело подбирать и развивать персонал, обеспечивая эффективное выполнение рабочих задач. Практические достижения организации при использовании развития своих сотрудников становятся возможными, если уделять внимание принципам и концепциям этого развития. Система развития не только должна формировать и поддерживать знания и навыки работников, но и способствовать их экономическому мышлению и сплоченной работе в команде.

Существуют разные точки зрения на движущие силы развития личности в контексте выбора, обучения и функционирования в профессиональной деятельности. В рамках психодинамического подхода Зигмунд Фрейд [Sava, 2022, 52]. уделяет особое внимание влиянию ранних детских впечатлений на выбор профессии и уровень удовлетворенности работой. Он признает значимость этих впечатлений как ключевого фактора, который определяет дальнейшие шаги в жизни индивида. На профессиональные решения и поведение влияют детские потребности, детский сексуальный опыт, процесс сублимации, который энергию базовых инстинктов фокусирует в приемлемые в социальном виде деятельности и защищает от фрустрации основных потребностей. Кроме того, на профессиональные решения могут влиять такие факторы, как маскулинность, «зависть к материнству» и комплекс неполноценности. В целом психоаналитическая теория Фрейда связывает вопросы профессионального роста и развития личности с анализом структуры подсознательных потребностей и мотивов, которые формируются в раннем детстве.

В рамках *сценарной теории* процесс выбора профессии и последующее профессиональное поведение определяются заданным в раннем детстве сценарием. Эрик Берн [Malik, 2022, с. 15]. в рамках этой теории отмечает, что лишь немногие люди достигают полной автономии в своей жизни. Главные аспекты жизни, такие как брак, воспитание детей, выбор профессии и карьеры, развод, а также выбор способа смерти, определяются сценарием. Преимущества сценария очевидны: он предоставляет ключевую мотивацию для жизненных решений, определенные цели и предсказуемость исхода, а также удобный метод организации времени и наследуемый опыт от родителей. Согласно сценарной теории, человек, действующий под влиянием сценария без осознания этого факта, не является свободным субъектом выбора профессии. Каждый человек в себе содержит три психологические позиции: Ребенка, Взрослого и Родителя. Схема построения профессионального плана включает в себя воздействие, исходящее от Ребенка родителя противоположного пола.

В теории профессионального развития, разработанной Д. Сьюпером, отмечается, что индивидуальные предпочтения в выборе карьеры и типы деятельности могут быть поняты как стремление человека к реализации своей собственной «теории себя». Эта идея основана на представлении о личностной теории, которая включает в себя все утверждения, которые человек хотел бы сделать о себе, включая их профессиональную самоидентификацию. Профессиональная самоидентификация может быть выявлена через ранжирование профессий по их привлекательности или признанию фактической профессии как отражения личностной теории. Это означает, что выбор профессии может отражать индивидуальные представления о себе в разной степени. Человек обычно выбирает профессию, которая соответствует его личностной теории. Д. Сьюпер выделяет несколько этапов профессионального развития: идентификации, экспериментирования, утверждения, стабилизации и спада. На каждом из этих этапов личностная теория формируется и меняется, отражая различные этапы жизни и профессионального развития.

Развитие персонала включает в себя приобретение знаний, развитие навыков и улучшение коммуникативных способностей. Эффективная система развития повышает квалификацию сотрудников и влияет на общую производительность и эффективность организации. Постоянное и гибкое профессиональное развитие играет ключевую роль в успехе организации. «Согласно теории потребностей Абрахама Маслоу, развитие тесно связано с самореализацией и представляет собой мощный мотивирующий фактор в трудовом процессе» [Марченко, 2023, с. 90]. Существуют мотивы, способствующие позитивному развитию работников, а также мотивы, которые могут оказаться неблагоприятными для организации в целом, например, стремление сменить место работы и аналогичные.

В целом, в области профессионального развития персонала выделяются три основные управленческие стратегии:

- Стратегия «*умной специализации*» нацелена на соответствие конкретным требованиям рабочего места и обычно имеет ограниченный временной характер. На современном рынке труда все более востребовано развитие универсальных навыков, применимых к разнообразным сферам деятельности. Организация, обеспечивающая стабильность и перспективы роста своему персоналу, становится более конкурентоспособной. Сотрудники, обладающие высокой квалификацией и способные мыслить творчески в условиях быстро меняющегося рынка, обычно имеют больше возможностей для карьерного роста. Экономические изменения происходят настолько быстро, что оказывают значительное воздействие на бизнес. Развитие профессиональных навыков

персонала зависит от характера работы, уровня сложности принимаемых решений и их образовательного фона.

- Стратегия, ориентированная на *индивидуальное развитие персонала*, нацелена на раскрытие врожденных и приобретенных качеств работника, особенно если у него есть научные способности и уникальные таланты. Этот подход считает развитие персонала ключевым моментом в образовательном процессе. Он включает в себя усвоение новых теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения рабочих обязанностей, а также развитие навыков коммуникации через деловое общение с ведущими специалистами в соответствующей отрасли.
- Стратегия, ориентированная на *многостороннее развитие персонала*, позволяет сотрудникам быть более гибкими как внутри организации, так и вне ее. Однако существует риск для организации, поскольку сотрудник, обладающий необходимыми знаниями и умениями, может перейти к конкурирующей организации и нарушить работоспособность на текущей позиции.

Система профессионального развития кадров в организации может предоставлять работодателю как общепринятые, так и уникальные методы. Общепринятые методы широко используются и представляют собой распространенные методические приемы развития персонала. Уникальные методы, напротив, соответствуют особенностям работы каждого сотрудника в организации. Эти методы являются основой для планирования и внедрения разнообразных стратегий, нацеленных на улучшение профессиональной подготовки персонала.

При развитии сотрудников в организации важно следовать общенаучным практикоориентированным принципам. В этом аспекте выделяются следующие принципы [Цыганкова, 2021, 17]: *соответствие* – действия должны соответствовать потребностям организации; *активное участие* – процесс развития важен для успешной практики персонала; *повторение* – повторение способствует укреплению знаний *обратная связь* – применение знаний и опыта для развития новых направлений.

На рабочем месте можно продвигаться по-разному. Один из методических приемов - *наставничество*. Здесь опытный сотрудник помогает развиваться менее опытному коллеге или новичку, обмениваясь личным и корпоративным опытом и знаниями. Еще один прием - *мотивирование лояльности*, который предполагает применение стимулов для профессионального и личностного роста новых работников. Это может включать тренинги, семинары и коучинг-сессии для создания благоприятной среды для развития персонала. Методический прием «показ и тренинг» также эффективен для развития в процессе трудовой деятельности. В этом случае руководитель анализирует реальные затруднения, связанные с работой сотрудника, показывает наиболее эффективные способы их разрешения, что помогает улучшить их практические навыки и профессиональные компетенции.

«Современные методы развития персонала в организации включают в себя широкий спектр инструментов». Один из них - метод кругового опроса, который заключается в последовательном задавании вопросов работнику по теме занятия. Этот подход мотивирует сотрудников и придает элемент игры, что способствует раскрытию их потенциала и выявлению творческого потенциала. Еще один современный метод - «баддинг» (от английского «buddy», друг). Он направлен на поддержку новичков в процессе адаптации. Основная цель этого метода - помочь новичкам справиться с простыми задачами, на решение которых они тратят много времени, что позволяет им использовать это время для личного развития и улучшения профессиональных навыков. «Развитие сотрудников играет ключевую роль в успехе

современных организаций» [Жукова, 2022, 53].

Несомненно, в эпоху научно-технического прогресса и глобальной конкуренции возникают новые требования к профессиональному развитию персонала. Однако, регулярный менеджмент организации уже не является достаточным, поскольку быстрый темп научно-технического прогресса приводит к быстрому устареванию знаний и навыков у персонала. Инвестиции в развитие кадров приносят организациям существенные преимущества на рынках. Особое внимание уделяется постоянному повышению квалификации персонала, включая развитие их способности находить креативные решения в сложных ситуациях. Современная конкурентная борьба сосредоточена на генерации новых идей и доминировании в узкой нише. Для опережения конкурентов и достижения такого уровня требуется высококвалифицированный персонал со значительным потенциалом профессионального развития.

Организации, вкладывающие в развитие своих сотрудников, ожидают эффективных решений для достижения новых высот. «Карьерный рост становится стимулом для тех, кто прошел процессы развития» [Матюхина, 2023, 28]. В случае, если организация не предоставляет возможностей для карьерного роста, сотрудники могут обратиться к конкурентам. Это особенно необходимо в условиях активной «охоты на таланты», когда кадровые агентства привлекают высококвалифицированных специалистов из других организаций.

Профессиональное развитие кадров в организации несет в себе свои плюсы и минусы. Среди плюсов можно выделить адаптацию процесса обучения к особенностям работы и потребностям организации, а также формирование единого духа и сотрудничества благодаря корпоративной культуре. Однако существуют и отрицательные стороны развития персонала внутриорганизационными методами. Организация должна выделять средства на создание собственной учебной и материальной базы, что требует времени и дополнительных расходов. Кроме того, отсутствие обмена опытом с коллегами из других организаций может ограничить доступ к новым идеям и подходам, что затрудняет инновационное развитие.

Заключение

Таким образом, для современных организаций важно не только предоставить возможности для профессионального развития персонала, чтобы удержать квалифицированных сотрудников, но и предложить им после этого привлекательные карьерные перспективы, доступные внутри организации. При проведении процесса развития персонала необходимо учитывать стратегические цели и направления дальнейшей деятельности организации. Один из эффективных методов профессионального развития – формирование и развитие у сотрудников новых профессиональных компетенций, ориентированных на будущее организации в ближнесрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

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 // Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика. Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2023. С. 27-29.
4. Милащенко А.С. Профессиональное развитие персонала как мотивационный фактор развития человеческого

- потенциала // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Санкт-Петербург, 2021. С. 146-150.
5. Цыганкова Л.А. Развитие персонала как элемент развития организации // Постулат. 2021. № 1 (63). С. 15-19.
 6. 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. Т. 4. № 2. P. 14-18.
 7. Sava L., Nistiriuc P., Gujuman L., Tirsu V., Sorochin S. Strategies for professional development of staff in economic entities in the field of ICT // Journal of Social Sciences. 2022. Т. V. № 1. P. 50-56.
 8. Методы развития персонала и современные концепции [Электронный ресурс]. URL: <https://hrhelpline.ru/metody-razvitiya-personala-i-sovremennye-konczepcii> (дата обращения: 18.03.2024).
 9. Livitchi O., Hacina L., Baran T. Professional training-Effective element of management in achieving of the personnel policy // Economy Transdisciplinarity Cognition. – 2015. – №. 1. – С. 156-162.
 10. Merchant Jr R. C. The role of career development in improving organizational effectiveness and employee development // Florida Department of Law Enforcement. – 2010. – Т. 1. – №. 2. – С. 1-17.

Modern theoretical approaches to the problem of professional development of the organization's personnel

Evgeniya B. Girfanova

Specialist in personnel development,
Scientific and Technical Center of the Unified Energy System,
194223, 1A, Kurchatova str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: misteril953@mail.ru

Abstract

The relevance of the topic of this article is related to the need for modern organizations to actively develop personnel to ensure the constant growth of their professional competencies. The purpose of the article is to define the main approaches to the professional development of personnel in a modern organization. The theoretical and practical significance of the article lies in the disclosure of the features of personnel development based on future professional competencies of a transversal and universal nature within the framework of new scientific approaches. It is shown that for modern organizations it is important not only to provide opportunities for professional development of personnel in order to retain qualified employees, but also to offer them attractive career prospects available within the organization. When conducting the personnel development process, it is necessary to take into account the strategic goals and directions of further activities of the organization. One of the effective methods of professional development is the formation and development of new professional competencies in employees. focused on the future of the organization in the near, medium and long term.

For citation

Girfanova E.B. (2024) Sovremennye teoreticheskie podkhody v probleme professional'nogo razvitiya personala organizatsii [Modern theoretical approaches to the problem of professional development of the organization's personnel]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (4A), pp. 288-294.

Keywords

Organization, future competencies, professional development of personnel.

References

1. Zhukova, N. V. (2022). Development of personnel as a condition for the success of an enterprise. *Bulletin of the Educational Consortium of the Central Russian University*, 19, 52-54.
2. Marchenko, P. V. (2023). Personnel development in the interests of sustainable organizational development. *Modern Education: Traditions and Innovations*, 4, 89-91.
3. Matyukhina, S. D. (2023). Training and development of personnel as a strategic element of organizational development. In *Economics and Modern Management: Theory, Methodology, Practice. Proceedings of the XVI International Scientific and Practical Conference* (pp. 27-29). Penza.
4. Milaschenko, A. S. (2021). Professional development of personnel as a motivational factor in the development of human potential. In *Current Issues of Labor and Human Potential Development* (pp. 146-150). Saint Petersburg.
5. Tsygankova, L. A. (2021). Personnel development as an element of organizational development. *Postulat*, 1(63), 15-19.
6. 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), 14-18.
7. Sava, L., Nistiriuc, P., Gujuman, L., Tirsu, V., & Sorochin, S. (2022). Strategies for professional development of staff in economic entities in the field of ICT. *Journal of Social Sciences*, V(1), 50-56.
8. Methods of personnel development and modern concepts [Electronic resource]. Retrieved March 18, 2024, from <https://hrhelpline.ru/metody-razvitiya-personala-i-sovremennye-koncepcii>
9. Livitchi, O., Hacina, L., & Baran, T. (2015). Professional training - Effective element of management in achieving personnel policy. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 1, 156-162.
10. Merchant Jr., R. C. (2010). The role of career development in improving organizational effectiveness and employee development. *Florida Department of Law Enforcement*, 1(2), 1-17.