

УДК: 331

*Айдинян К.Ф.*

*старший преподаватель*

*Ростовской государственной университет путей сообщения*

*Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону*

*Лавров Н.Н.*

*магистрант*

*Ростовской государственной университет путей сообщения*

*Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону*

## **ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

Аннотация. Статья посвящена исследованию особенностей процедуры развития персонала и формирования эффективной системы развития персонала. Исследуются и анализируются дефиниции в области развития персонала, направления и виды развития. Авторы характеризуют мнения ученых о необходимости развития персонала, выделяют факторы, принципы и меры по совершенствованию технологий развития персонала.

Ключевые слова: развитие, персонал, система, карьера, профессиональный рост.

*Aydinyan K.F.*

*Senior lecturer*

*Rostov State Transport University*

*Russian Federation, Rostov-on-Don*

*Lavrov N.N.*

*Graduate student*

*Rostov State Transport University*

## **THE PROCESS OF PERSONNEL DEVELOPMENT AND THE FORMATION OF A PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM**

Annotation. The article is devoted to the study of the specifics of the personnel development procedure and the formation of an effective personnel development system. Definitions in the field of personnel development, directions and types of development are investigated and analyzed. The authors characterize the opinions of scientists on the need for staff development, identify factors, principles and measures to improve staff development technologies.

Keywords: development, personnel, system, career, professional growth.

Положительный результат организации напрямую зависит от развития ее персонала, независимо от сферы деятельности. Совершенствование системы развития персонала должно начинаться с определения сущности данного понятия. Важно иметь представление о процессе и системе развития персонала. Совершенствование системы развития персонала – это комплексный и непрерывный процесс, направленный на повышение профессиональных, личностных и управленческих качеств сотрудников для достижения целей организации. Этот процесс включает в себя обучение, мотивацию, развитие навыков и компетенций, а также создание условий для профессионального роста.

Основными аспектами совершенствования развития персонала выступают обучение и повышение квалификации, развитие профессиональных компетенций, карьерный рост и планирование, мотивация и вовлеченность, оценка и обратная связь, адаптация к изменениям, создание корпоративной культуры и использование цифровых технологий [1]. Одной из первых масштабных практик

профессионального обучения являются средневековые ремесленные гильдии. В рамках этих систем начиная с XIV и до конца XIX веков осуществлялось профессиональное обучение учеников-подмастерьев. В течение нескольких лет мастер-ремесленник работал вместе с учениками и учил их ремеслу.

Цели совершенствования системы развития персонала направлены на повышение эффективности работы сотрудников, их профессионального роста и, как следствие, достижение стратегических целей организации. основные из них показаны на рисунке 1.

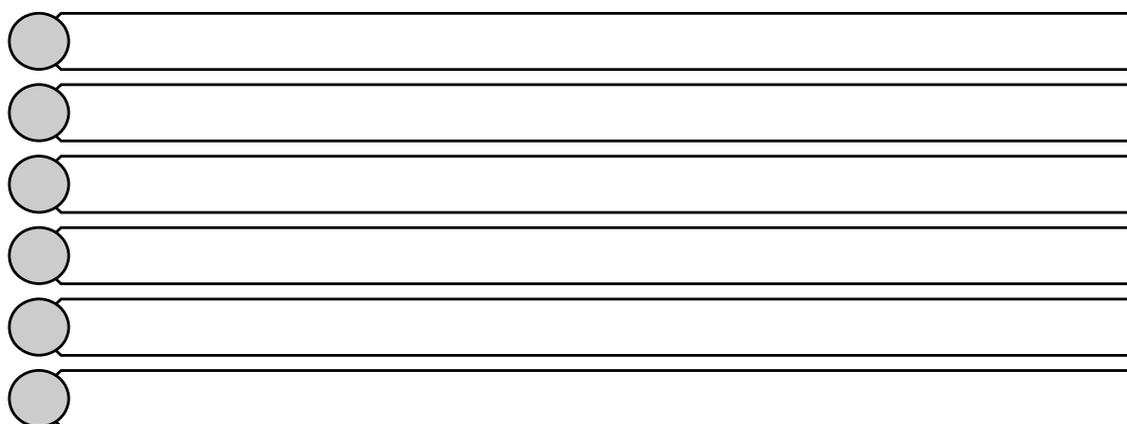


Рисунок 1 – Цели совершенствования системы развития персонала

Персонал – это лица, которые учувствуют в трудовых отношениях в рамках конкретного юридического субъекта. Это личный состав предприятия, в который входят наемные сотрудники, собственники и совладельцы.

Перед квалификацией нужно понять, кто именно относится к персоналу. Персонал характеризуется этими признаками. Вовлеченность в трудовые отношения. Последние должны быть закреплены документально. В частности, должен быть оформлен трудовой договор. Характеристики, на базе которых осуществляется деятельность. К примеру, это может быть квалификация, специальность, образование, наличие опыта. Наличие цели деятельности. Цели работы специалиста должны соотноситься с целями деятельности предприятия.

Отличительные особенности управления персоналом такие, как интеграция в общую управленческую структуру, соответствие имеющейся корпоративной культуре, наличие планирования должностных мест, подготовки сотрудников, учет профессиональных качеств и оценка деятельности сотрудников, централизация управленческих процессов. Сотрудники, никак не оформленные на предприятии, не будут являться персоналом.

Профессиональное развитие в общем понимании можно рассматривать как процесс в результате, которого человеку удастся сохранить качественный уровень своих профессиональных знаний, навыков и умений в течение всей своей жизни. Рассмотрим различные определения профессионального развития у разных авторов. Авторы понимают под профессиональным развитием динамичный, вариативный, системно-организованный, индивидуально-творческий процесс становления специалиста как профессионала. Профессиональное развитие рассматривается широко как часть общего процесса профессиональной социализации индивида и осуществляется, по мнению автора, путем профессионального обучения и непосредственного включения в реальную социальную практику.

Одним из главных факторов, оказывающих воздействие на профессиональное развитие, является сама профессиональная деятельность со всеми присущими ей особенностями. Определим ключевые факторы, влияющие на профессиональное развитие в определении Д.С. Пановой: профессиональная деятельность в рамках работы; профессиональное обучение; динамичность (непрерывность) процесса; вариативность (возможность выбора различных путей) процесса; системная-организованность (следовательно, осуществляются по определенному плану) процесса; индивидуально-творческий (учет индивидуальных способностей работника) процесс [3].

С.В. Дергачев конкретизирует понятие профессионального развития, вводя дефиницию «профессионально-квалификационное развитие», под которой понимает процесс приобретения, адаптации и реализации профессионально значимых качеств и способностей государственного деятеля. При этом автор считает, что основным фактором данного процесса является получение знаний, умений и навыков в специализированных учреждениях профессионального образования [2], а также путем самообразования. Таким образом, автор считает дополнительное профессиональное образование в государственных учреждениях базовым элементом профессионально-квалификационного развития.

#### **Список использованных источников**

1. Воронина, А. В. Современные тренды в образовании и обучении персонала / А. В. Воронина, Е. Е. Оксенюк // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2022. – № 8(147). – С. 7-11. – EDN BQOJSS.

2. Дергачев С. В. О некоторых региональных аспектах технологизации профессионального развития государственных гражданских служащих // Власть. – 2015. – Том. 23. – № 4. – С. 152-155.

3. Панова, Д.С. Разработка системы обучения и развития персонала / Д. С. Панова. – // Молодой ученый. – 2019. – № 1 (239). – С. 90-92. – URL: <https://moluch.ru/archive/239/55100/> (дата обращения: 11.03.2025)