

*Аристова Анна Олеговна*

студентка

*Научный руководитель*

*Щеглова Алена Евгеньевна*

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный

педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

## **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация: организации системы развития персонала становится все более очевидной в современных условиях динамичного изменения рынка труда и возрастающей конкуренции. Эффективная система развития персонала способствует не только повышению квалификации сотрудников, но и их мотивации, что в свою очередь влияет на общую продуктивность и конкурентоспособность организации.*

*Основные этапы формирования такой системы включают в себя анализ потребностей в обучении, определение карьерных путей, а также создание программ, направленных на развитие как профессиональных, так и личностных компетенций сотрудников. Важно учитывать индивидуальные цели и стремления работников, обеспечивая, таким образом, персонализированный подход к каждому из них.*

*Не менее значимым является внедрение механизмов оценки результативности системы. Регулярные обратные связи и мониторинг достижений позволяют вовремя корректировать стратегии и программы, обеспечивая соответствие актуальным требованиям рынка труда.*

*В итоге грамотно организованная система развития персонала формирует культуру постоянного обучения, способствуя созданию гибкой и адаптивной команды, готовой к вызовам времени и изменениям в бизнес среде. Это за-*

кладывает основу для устойчивого роста и процветания организации в долгосрочной перспективе.

**Ключевые слова:** организация системы развития персонала, развитие специалистов, организация, инновационное предложение, управление, человеческий капитал.

Развитие персонала – один из ключевых факторов, влияющий на достижение стратегических целей организации, удержание ценных кадров и заинтересованность сотрудников в успехе организации.

Цель развития персонала заключается в поддержании его компетентности на уровне, соответствующем требованиям производства, рабочего места или должности, а также в опережении этих требований на определенную величину. Компетентность работника определяется как совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения задач в конкретной профессиональной среде [1].

На рисунке 1 рассмотрим, на что направлена система развития персонала.

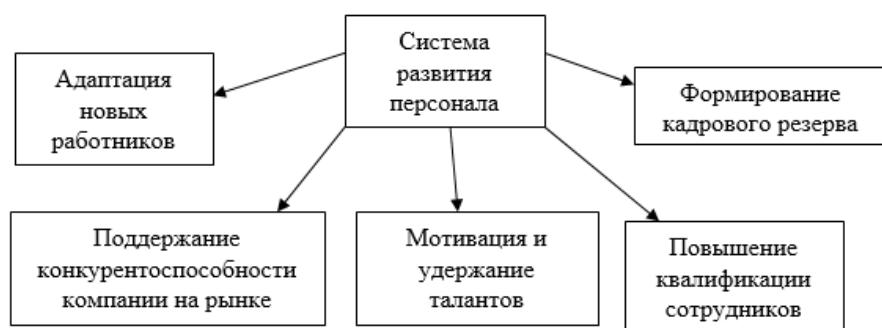


Рис. 1. Направления системы развития персонала

По данным на рисунке 1, выделяют пять направлений системы развития персонала.

1. Формирование кадрового резерва – подготовка будущих специалистов и лидеров, для долгосрочной перспективы бизнеса.
2. Повышение квалификации сотрудников – важный элемент системы развития персонала, который помогает компании оставаться конкурентоспособной, а сотрудникам – расти в профессиональном плане.

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Мотивация и удержание талантов – возможности для профессионального роста и развития являются важным фактором мотивации сотрудников. Организация таким способом удерживает талантливых сотрудников.

4. Поддержание конкурентоспособности компании на рынке – обученные и квалифицированные сотрудники способны быстрее реагировать на изменения внешней среды, внедрять инновации и предлагать клиентам более качественные продукты и услуги [4].

5. Адаптация новых сотрудников – эффективная система развития помогает новым сотрудникам быстрее влиться в коллектив, понять корпоративную культуру и освоить свои обязанности. Это снижает уровень текучести кадров на начальном этапе работы и повышает удовлетворенность сотрудников.

Грамотно выстроенная система не только повышает профессиональный уровень сотрудников, но и способствует достижению стратегических целей компаний, укреплению корпоративной культуры и удержанию талантов. К основным этапам организации развития персонала относят анализ потребностей в обучении сотрудников [3]. Диагностика текущего уровня компетенции сотрудников включает в себя оценку персонала, опросы и анкетирование, анализ стратегических целей. Следующий этап – это формирование плана развития, который включает в себя цели и задачи обучения, методы обучения, бюджет и ресурсы, сроки реализации. В зависимости от поставленных целей выбирают методы и формы обучения, это может быть тренинги, семинары, стажировки, обучение в дистанционном формате, наставничество. Немаловажно обеспечить поддержку со стороны руководства, качество проведенных обучений. И завершающий этап – это оценка эффективности пройденного обучения, анализ изменения производительности труда [2].

Фундаментальные принципы развития персонала строятся на принципе стратегического направления. Развитие персонала должно быть направлено на достижение долгосрочных стратегических задач. Развитие сотрудников должно происходить на протяжении всей карьеры, подстраиваясь под изменяющиеся условия внешней среды и инноваций [5]. Для каждого сотрудника должна быть

разработана индивидуальная программа обучения исходя из его интеллектуальных, профессиональных и личных навыков. Знания полученные в процессе обучения должны быть применены в рабочем процессе и давать положительные результаты. Так же стоит учитывать новые технологии в сфере развития персонала.

Организация системы развития персонала – это ключ к успешному достижению поставленных целей и удержанию талантливых сотрудников. Инвестируя в развитие персонала, организация вкладывается в свое будущее, формируя команду профессионалов, способных обеспечить устойчивое конкурентное преимущество на рынке.

### ***Список литературы***

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: Инфра-М, 2022. – 560 с.
2. Иванова С.В. Управление талантами в организации / С.В. Иванова. – СПб.: Питер, 2021. – 320 с.
3. Магура М.И. Современные методы обучения и развития персонала / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 256 с.
4. Ульянова Е.С. Корпоративное обучение: лучшие практики / Е.С. Ульянова. – М.: Эксмо, 2023. – 180 с.
5. Шекшня С.В. HR-стратегия и цифровая трансформация / С.В. Шекшня. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 352 с.