

Кір'ян О.І., Суворова А.О.

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗМІСТУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Загальновідомо, що персонал – головний ресурс будь-якої компанії. Про роботу з ним існує багато підручників, тренінгів, інших матеріалів. Однак узагальнено сучасному керівнику, на наш погляд, важливо розуміти один з основних принципів, що потребує впровадження в діяльність – це необхідність постійного прискорення розвитку персоналу.

Необхідність самого процесу не викликає питань ні в кого, тим більш що це прописано на законодавчому рівні. Але значна кількість керівників підходить до нього формально, забезпечуючи документальне підтвердження, а не дійсне навчання робітників.

Особливо це стосується професій, які наче й не мають суттєвих змін в змісті – касири, водії, охоронці тощо. Інших навчають «за необхідністю» – лише в разі появи нової техніки, процесів, програм тощо.

Однак людина відрізняється тим, що при відсутності постійного розвитку вона починає деградувати. Тому для забезпечення подальшої можливості навчити співробітника будь-чому необхідному потрібно досить довго привчати його до самого процесу постійного навчання, саморозвитку. Окремою відмінністю значної кількості досить прагматичних працівників є потреба в розумінні доцільності вивчення того чи іншого матеріалу (інакше процеси засвоєння в них ідуть суттєво гірше – потрібне розуміння практичного результату).

Виходячи з цього вважаємо за необхідне в першу чергу навчати саме керівників та працівників кадрової служби підбору напрямків розвитку окремого колективу, тематик, що прямо та опосередковано мають відношення до функцій кожного окремого співробітника; обґрунтуванню значущості обраних тематик для результатів роботи саме цього працівника та компанії в цілому; формуванню інформаційних пакетів тем, напрямів розвитку, які дозволять окремому працівнику розвиватися комплексно, засвоюючи послідовно різноманітну інформацію протягом значного часу.

Другою складовою процесу навчання повинна, на нашу думку, стати система оцінки персоналу, яка буде вмещувати не тільки оцінку поточних фахових навичок, але й оцінку здатностей до навчання, швидких гнучких змін в діяльності, розширений світогляд.

Особливо важливим вважаємо вимагати наявність цих складових для працівників, що формують стратегію розвитку компанії та її окремі складові (для розуміння потенційних змін зовнішнього середовища), розробляють новий продукт (потрібне творче мислення та здатність поєднувати інформацію з різних сфер життєдіяльності), впроваджують нові елементи технологій, техніки, організації трудових процесів тощо (потрібно знати світові тенденції, нові пропозиції, підходи, адаптувати розробки з інших сфер діяльності до поточної).

Тобто, особливості сучасного розвитку персоналу в тому, щоб поєднувати формування професійних компетентностей з урахуванням безпосереднього розвитку кожного окремого трудового процесу та розширення світогляду і здатності проєциувати досягнення інших сфер в ту, де працює робітник.