

Секция «Креативные индустрии и цифровая экономика: стратегические подходы»

Совершенствование стратегии развития персонала через индивидуальный план развития

Научный руководитель – Котляров Иван Дмитриевич

Гильмутдинов Азат Маратович

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург,
Россия

E-mail: calka01@mail.ru

Одним из ключевых факторов, способствующих повышению производительности персонала, является грамотное управление персоналом. Еще в 1960 году Д. МакГрегор в своей Теории X и Теории Y, изложенной в книге «Человеческая сторона предпринимательства» [1], отмечал, что традиционный подход к управлению персоналом, основанный исключительно на иерархии и контроле, устарел, и на смену ему приходит новый, гуманистический подход. Суть этого подхода заключается в создании условий, в которых работник может реализовать свой потенциал, что снижает вероятность его ухода в поисках более интересной работы.

В соответствии с гуманистической моделью успешное функционирование организации зависит от формирования среды, способствующей максимальному раскрытию потенциала сотрудника. Однако в контексте иерархической модели потребностей А. Маслоу [2] потребности в саморазвитии становятся актуальными только после удовлетворения более базовых потребностей, таких как физиологические потребности, потребность в безопасности и признании. Таким образом, концепция саморазвития как части стратегии управления персоналом нуждается в поддержке на всех уровнях организации.

Обучение и развитие персонала — это комплекс методов и подходов, направленных на повышение квалификации, развитие профессиональных навыков, а также улучшение личностных качеств, таких как коммуникативные и организационные способности. В исследовании Карнеги акцентируется внимание на том, что эффективная коммуникация и развитие личностных навыков являются важнейшими аспектами профессиональной подготовки и формирования уверенности в себе [3].

Техническая некомпетентность, отсутствие навыков тайм-менеджмента, слабые коммуникативные способности и другие "незначительные" недочеты персонала ведут к проблемам на уровне руководства, что проявляется в виде технологических срывов, неэффективных переговоров и несвоевременных отчетов [4]. Это подчеркивает необходимость интеграции психологических аспектов в стратегии развития персонала.

Индивидуальный план развития — это стратегия повышения знаний и навыков специалиста, а также перечень действий, направленных на непрерывное профессиональное обучение, с учетом потребностей как самого сотрудника, так и организации [5]. Индивидуальный план развития представляет собой документ, в котором прописаны рекомендации по обучению, как с отрывом, так и без отрыва от основной деятельности.

Индивидуальный план развития необходим не только руководителям, но и молодым специалистам, так как он способствует эффективному карьерному росту и оптимизации ресурсов. Цель такого плана — четко определить необходимые компетенции для выполнения рабочей задачи и личного карьерного роста, а также найти способы их достижения через обучение и тренинги. Таким образом, этот инструмент помогает сотрудникам понимать, какие навыки они должны развить для достижения успеха в своей профессиональной деятельности.

Применение индивидуального подхода в обучении позволяет адаптировать методы и формы воздействия под уникальные особенности каждого сотрудника. Одним из ярких примеров внедрения индивидуального подхода является использование индивидуальных планов развития в компании ПАО «Татнефть», где данный инструмент активно применяется для оптимизации профессиональных навыков сотрудников. Как показывает исследование, проведенное в рамках компании, успешное внедрение индивидуальных планов развития требует четкого взаимодействия между сотрудниками и их непосредственными руководителями [6].

Однако, несмотря на многочисленные достоинства индивидуальных планов развития, существуют и определенные трудности, такие как отвлечение персонала от основной работы, высокие затраты на обучение и трудности в реализации. Для преодоления этих барьеров важно создать систему мотивации и использовать нематериальные стимулы, что, по мнению Гоулмана [4], способствует повышению вовлеченности и продуктивности.

Процесс внедрения индивидуального плана развития состоит из нескольких этапов:

- 1) Определение вектора развития персонала на основе целей компании.
- 2) Оценка текущих компетенций сотрудника и составление плана для их дальнейшего улучшения.
- 3) Выявление желания сотрудника развиваться и его мотивации к обучению.

Систематическая работа с индивидуальными планами развития позволяет не только повысить компетенции сотрудников, но и способствует их личностному росту. Как показано в работе, проведенной на основе опроса сотрудников ПАО «Татнефть», ключевыми проблемами при внедрении индивидуальных планов являются трудности с оценкой компетенций, формализация обратной связи и проблемы с закреплением полученных знаний на практике.

Источники и литература

- 1) McGregor D. The Human Side of Enterprise. McGraw-Hill, 1960
- 2) Maslow A. Motivation and Personality. Harper & Row, 1943
- 3) Carnegie D. How to Win Friends and Influence People. Pocket Books, 1995
- 4) Goleman D. Emotional Intelligence. Bantam, 1995
- 5) Gartner, Inc. Individual Development Plan: The Foundation of Career Growth. Gartner, 2020
- 6) Drucker P. Management Challenges for the 21st Century. HarperBusiness, 2009