

Трофимова Екатерина Викторовна, магистрант,
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты
Trofimova E.V., postgraduate student,
ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

Карагодин Алексей Романович, магистрант,
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты
Karagodin A.R., postgraduate student,
ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

Горностаева Жанна Викторовна, к.э.н., профессор,
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты
Gornostaeva Zh.V., PhD, professor,
ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА
В РАМКАХ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
FEATURES OF IMPLEMENTING A PROJECT APPROACH
AS PART OF A PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM**

Аннотация. В статье изучены основы функционирования системы развития персонала предприятия. Рассмотрены цели развития персонала предприятия. Представлен процесс развития персонала. Изучены основные подходы к проектному управлению.

Abstract. The article studies the basics of the enterprise personnel development system. The goals of enterprise personnel development are considered. The process of personnel development is presented. The main approaches to project management are studied.

Ключевые слова: Труд, организация труда, персонал, управление персоналом, эффективность, развитие персонала, проектное управление.

Keywords: Labor, labor organization, personnel, personnel management, efficiency, personnel development, and project management.

В последнее время всё большую популярность приобретает проектная организация деятельности хозяйствующих субъектов, которая значительно отличается от традиционной деятельности, длительное время преобладающей среди различных компаний. Концепция проектной деятельности предусматривает реализацию комплекса мероприятий, которые будут направлены на достижение стратегических целей. Для этого могут использоваться различные методы и подходящие инструменты [1].

Компаниям, которые стремятся сохранить и упрочить своё конкурентное положение, а также занять лидирующие позиции на рынке, необходимы работники, владеющие определенными теоретическими знаниями и способные эффективно применить их на практике.

Квалифицированный персонал является движущей силой любого предприятия на пути к достижению стратегических целей и задач. При этом необходимо учитывать, что эффективность работника зависит не только от уровня его профессионализма, но и от отношения к работе, а также от наличия организационных барьеров, препятствующих достижению максимальных результатов [2].

Таким образом, эффективность сотрудника можно определить по следующей формуле:



$$\text{Эффективность} = \frac{\text{Компетентность}}{\text{Организационные барьеры}} \cdot \text{Мотивация}$$

Известное утверждение, что «Успешный бизнес делают сотрудники» можно уточнить следующим образом: «Успешный бизнес делают компетентные и мотивированные сотрудники». В данной ситуации на первый план выходит система обучения и развития персонала, которая обеспечивает функционирование нескольких ключевых бизнес-процессов компании:

- повышение квалификации персонала;
- адаптация сотрудников;
- мотивация персонала;
- управление результативностью труда и др.

Обучение и развитие персонала – это одна из основных HR-практик, наряду с отбором, вознаграждением и администрированием [3].

Целью обучения и развития персонала является обеспечение и поддержание у работников компании уровня компетенций, необходимого для успешного выполнения возложенных на них задач.

Система обучения и развития персонала должна затрагивать всех работников предприятия, которые стремятся к профессиональному росту и развитию. Именно такие сотрудники способны принести компании максимальную пользу. Пассивные специалисты, которых не интересует дальнейшее обучение, монотонно выполняют свои обязанности. Им неважно, как организация будет развиваться.

Развитие персонала направлено на реализацию следующих целей компании (рисунок 1) [4].

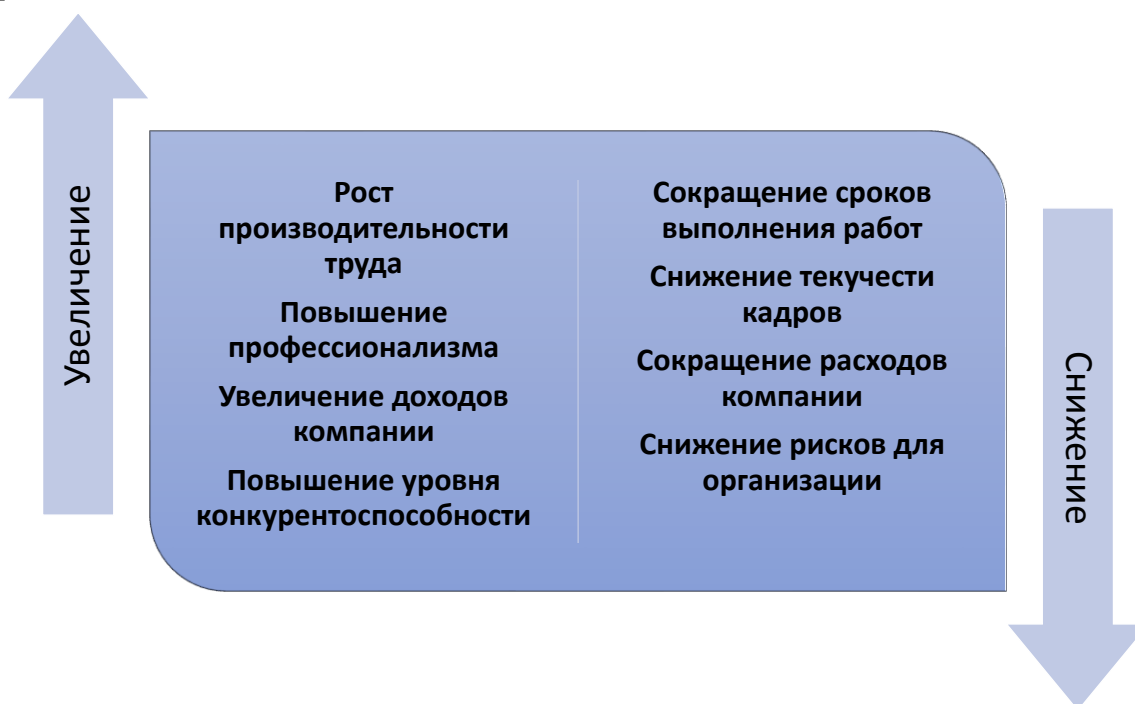


Рисунок 1 – Цели развития персонала предприятия

Развитие персонала в организации может осуществляться в нескольких форматах – это подготовка новичков, переподготовка и обучение уже работающих сотрудников. Отдельно



следует выделить повышение квалификации, которое предусматривает дополнительное обучение сотрудников, у которых имеется необходимое образование и опыт работы.

Благодаря повышению квалификации сотрудники могут расширить теоретические знания, приобрести определённые навыки и освоить новые технологии. В целом, различные форматы и методы развития персонала способствуют изменению подхода к выполнению текущих обязанностей работников предприятия [5].

Суть проекта развития персонала заключается в определении будущих требований, которые могут быть предъявлены к рабочим местам, необходимые для профессионального развития сотрудников. Планирование в рамках проектного управления развитием персонала должно способствовать получению требуемой квалификации кадров.

Проект развития персонала следует рассматривать, как элемент общего планирования, наряду с расчетом потребностей в кадрах, планированием карьеры, увольнением сотрудников. В рамках проектного управления HR-специалисты стремятся набрать персонал, обладающий необходимым уровнем знаний или, реализуют мероприятия по повышению уровня квалификации кадров путем дополнительной подготовки. Процесс развития персонала представлен на рисунке 2 [6].

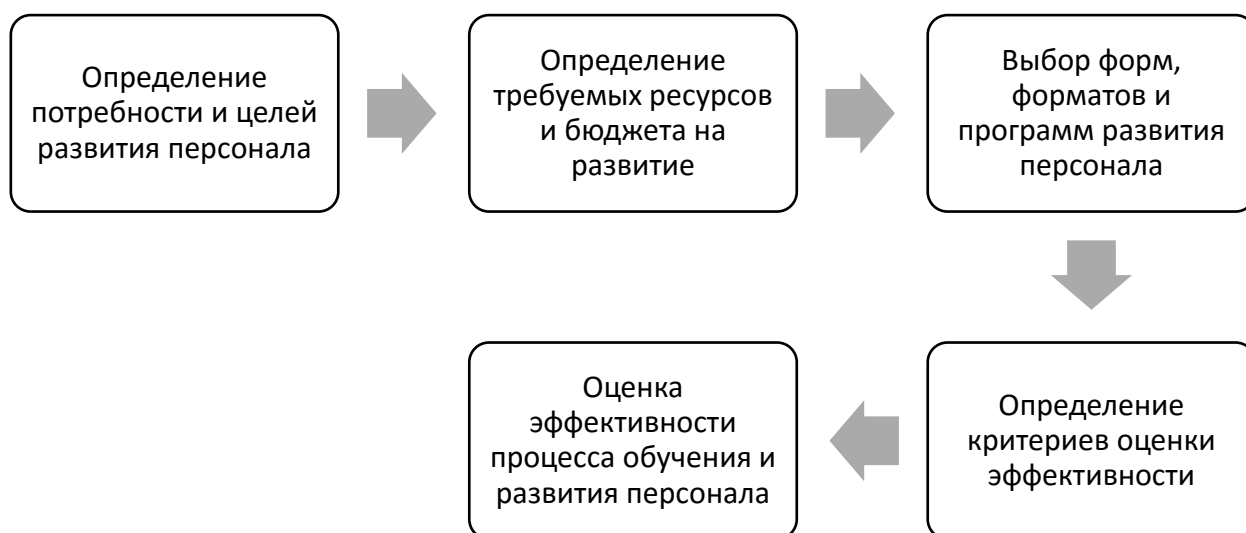


Рисунок 2 – Процесс развития персонала

В рамках проектного управления развитием персонала необходимо четко определить, какие цели ставят руководители, исполнители и участники данного процесса.

При формировании целей руководство исходит из потребности компании в кадрах определённой квалификации.

Исполнители, например, HR-служба, учитывают стратегию развития персонала предприятия и систему оценки эффективности труда.

Рядовые участники процесса (линейный персонал) отталкиваются от своих способностей к обучению и потребностей в повышении уровня квалификации.

С научной точки зрения целесообразно выделить следующие подходы к организации проектного управления развитием персонала – это экономический, социолого-управленческий, психологический и органический. Характеристика данных подходов приведена в таблице 1 [7].



Таблица 1

Основные подходы к проектному управлению

Подход	Краткое описание
Экономический	Рассматривает профессиональное развитие персонала в рамках повышения экономической ценности трудовых ресурсов путем овладения работниками дополнительными трудовыми приемами
Социолого-управленческий	Рассматривает профессиональное развитие в качестве комплексного инструмента управления кадрами компании с помощью профессиональной адаптации, построения карьеры, мотивации и стимулирования труда
Психологический	Рассматривает профессиональное развитие сквозь призму личности работника, его саморазвития, возможного психологического выгорания и т.д.
Органический	Рассматривает профессиональное развитие как гибкую систему, целью которой является удовлетворение индивидуальных потребностей сотрудников и, как результат – повышение уровня профессионализма и развитие личностных компетенций

В рамках проектного управления выделяют три основных направления развития персонала (рисунок 3).

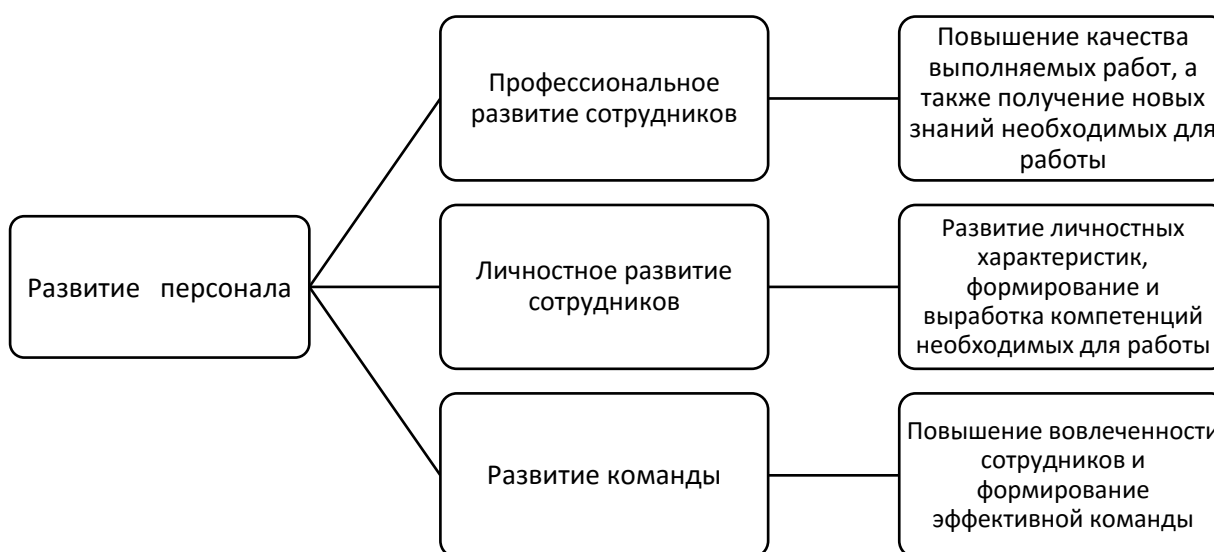


Рисунок 3 – Направления развития персонала

Комплексное управление профессиональным развитием персонала в рамках проектного подхода является важным, но дорогостоящим процессом, в этой связи, необходимо осуществлять регулярный мониторинг полученных результатов, оценивать эффективность предпринятых мер в долгосрочной перспективе [8].



Список литературы:

1. Анисимова, А. С. Построение системы обучения как части общей стратегии управления персоналом / А. С. Анисимова, И. А. Демененко. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 3 (293). – С. 315-317. – URL: <https://moluch.ru/archive/293/66495/> (дата обращения: 19.09.2025).
2. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов/ А.Т.Зуб. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 375 с. – ISBN 978-5-534-03013-6. – Текст: непосредственный
3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов/ Ю.Г.Одегов. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 575с. – ISBN 978-5-534-14217-4. – Текст: непосредственный
4. Могильный, Н. К. Система обучения персонала как важный инструмент управления массами / Н. К. Могильный. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2023. – № 1 (81). – С. 253-254. – URL: <https://moluch.ru/archive/81/14671/> (дата обращения: 21.09.2025).
5. Психология труда: учебник для вузов/ Е.А.Климов [и др.]; под редакцией Е.А.Климова, О.Г.Носковой. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 308 с. – ISBN 978-5-534-16233-2. – Текст: непосредственный
6. Емелина, Т. А. Обучение персонала как основной метод повышения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда: проблемы и пути их решения / Т. А. Емелина, Н. В. Горнастаева. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2022. – № 18 (98). – С. 258-260. – URL: <https://moluch.ru/archive/98/22086/> (дата обращения: 22.09.2025).
7. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов/ А.П.Панфилова [и др.]. – Москва: Юрайт, 2022. – 313 с. – ISBN 989-5-534-26744-9. – Текст: непосредственный
8. Пыжова, Л. А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда / Л. А. Пыжова. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2023. – № 8 (67). – С. 565-567. – URL: <https://moluch.ru/archive/67/11397/> (дата обращения: 21.09.2025).

