

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

**Березняковский Владимир Сергеевич,**

*доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования,*

*ФГБОУ ВО «Московский государственный университет*

*технологий и управления им. К.Г.Разумовского»*

*(Первый казачий университет),*

*кандидат экономических наук,*

*Россия, г. Москва;*

**Халикова Татьяна Валерьевна,**

*магистрант направления подготовки 37.04.01 «Психология»,*

*ФГБОУ ВО «Московский государственный университет*

*технологий и управления им. К.Г.Разумовского»*

*(Первый казачий университет),*

*Россия, г. Москва*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ОСНОВА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация.** Статья рассматривает возможность решения проблемы внутрифирменного обучения персонала современной организации с позиций концепции профессионального развития, а именно – стадий оптимизации личности, методов воздействия на личность, компонентов обучения и параметров, влияющих на выбор форм обучения.

**Ключевые слова:** внутрифирменное обучение, технология профессионального саморазвития, условия развития личности, методы воздействия на личность.

Обучение и развитие персонала является неотъемлемой частью современного менеджмента, так как ни одна компания не может поддерживать свою конкурентоспособность, будучи лишенной возможности реализовывать данную функцию. Кроме того, по мере развития технологий, цифровизации и автоматизации процессов производства и

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

управления, необходимость следовать принципам непрерывного обучения все чаще является главным критерием эффективности при построении системы управления человеческими ресурсами.<sup>1</sup>

Одним из условий полноценного профессионального развития является навык приспосабливаться к изменениям, происходящим в общественно-экономических отношениях, ценностных ориентациях, жизненной философии. Поэтому задача обучения специалиста должна быть связана не только с формированием навыков деятельности, но и развитием различных характеристик личности. В данном случае основной формой подготовки являются методы активного обучения, прежде всего, различные виды тренингов, деловых игр, практических курсов, не исключающие традиционные формы учения.

Таким образом, в случаях, когда продолжительность использования технологии значительно меньше времени развития деловой карьеры одного специалиста следует пересматривать задачу обучения: делать переход от простой передачи знаний и умений в пользу развития характеристик личности, выступающих в роли непосредственных показателей профессиональной зрелости человека и его профессионального развития. Быстрая и частая сменяемость периода использования определенной технологии в профессиональной жизни специалиста является главной предпосылкой востребованности внутрифирменного обучения.

Изучив ряд исследований, мы пришли к выводу, что психологическая концепция профессионального развития, разработанная Л.М. Митиной, может стать психолого-педагогическим основанием эффективности внутрифирменного обучения персонала.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Родинова Н.П. Повышение роли человеческого фактора в современном экономическом развитии [Текст] / Н.П. Родинова, В.П. Халиулина, В.С. Соколова // Экономика и предпринимательство. 2017. № 9-2. С. 821-824.

<sup>2</sup>Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности: Учебно-метод. Пособие. Серия: Б-ка психолога. Издательство: МПСИ, НПО "МОДЭК", 2002 г. - 400 с.

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

Разработка учебного процесса, учитывающая психолого-педагогические основания внутрифирменного обучения персонала, направленная на приобретение принципиально новых профессиональных знаний, становится инструментом формирования интегральных характеристик личности специалиста. Кроме этого, она является и основным организационным условием результативности внутрифирменного обучения персонала за счет роста профессионального самосознания у каждого сотрудника, а также развития гибкости, компетентности и направленности.<sup>3</sup>

На основании главных положений психологической концепции профессионального развития Л.М. Митиной – для ее применения в системах профессионального образования – была разработана интегративная психологическая технология профессионального развития личности, направленная на развитие интегральных характеристик личности специалиста и предполагающая преобразование мотивационной, интеллектуальной и поведенческой структуры личности.

Технология профессионального саморазвития включает четыре стадии оптимизации личности и поведения обучающегося:

- подготовку,
- осознание,
- переоценку,
- действие.

Помимо этого, технология учитывает и основные процессы развития личности: мотивационные, когнитивные, аффективные, поведенческие, а также комплекс методов воздействия на личность.

На первой – подготовительной стадии – происходит активное вовлечение специалиста в процесс саморазвития с помощью интересной

---

<sup>3</sup>Родинова Н.П. Психология бизнеса: кому под силу бизнес и зачем он бизнесмену [Текст] / Н.П. Родинова, Д.Д. Ембергенова, Н.В. Должиков // Экономика и предпринимательство. 2019. № 5. С. 609-612.

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

ему информации и увлечения его новыми для него способами выполнения работы.

На второй стадии происходит осознание индивидом своих особенностей личности, манеры общения, форм деятельности вследствие наблюдений и интерпретаций различных оценок, данных членами его трудового коллектива. За счет получения этой информации, обучающийся учится осознавать и корректировать свое поведение, получая возможность развивать интегральные характеристики личности.

На стадии переоценки намечается рост применения аффективных и оценочных процессов, в результате чего индивид начинает осознавать свою способность к переменам в жизненных установках и принципах, готовность принимать решения и действовать.

На завершающую стадию – действие – индивид переходит только после успешной переоценки своих принципов. Вероятность того, что обучающийся эффективно пройдет и эту фазу, наступает в том случае, если у него будет возможность закрепить освоенные им новые формы поведения в профессиональной деятельности. Кроме того, в процессе обучения, человеку необходимо оказывать помощь, обсуждая с ним его проблемы и стимулируя его за достижение промежуточных целей. Таким образом, главным ожидаемым результатом данной стадии становится навык самомотивации индивида к позитивным изменениям и способность избегать стимулов, провоцирующих нежелательное поведение.

В процессе обучения у участников программ профессионального развития происходит осмысление эффективных правил общения, поведения и деятельности. Необходимо, чтобы, осваивая технологию профессионального развития, индивид мог выйти за границы беспрерывного потока повседневной рутины, увидев свою деятельность целостно, превратив знания в предмет практического применения, что

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

даст ему возможность стать хозяином положения, создавать свое настоящее и будущее. Подобное отношение субъекта трудовой деятельности позволит принять и оценить трудности и противоречия всех аспектов своей профессиональной деятельности, самостоятельно преодолеть их в соответствии со своими жизненными ценностями и нормами, воспринимать трудности как стимулы для дальнейшего развития, расширения своего потенциала.

Технология профессионального развития создает возможности для самореализации личности в профессии – путь успешного человека. Концепция профессионального развития позволяет определить внутрифирменное обучение как процесс, направленный на повышение профессионально значимых качеств, способностей, знаний, умений и навыков работников, осуществляемый в реальном пространстве трудовой деятельности субъекта.<sup>4</sup>

В рамках концепции профессионального развития можно выделить четыре компонента обучения персонала в организации.

1. Технологический компонент (технология профессионального развития личности).

2. Организационный компонент (социально-экономическая ситуация; скорость старения знаний в отрасли; реактивные и проактивные потребности в подготовке кадров).

3. Субъектный компонент (интегральные характеристики личности – направленность, гибкость, компетентность).

4. Предметный компонент (требования к профессиональным знаниям, умениям, навыкам; специальность и должность обучаемого).

Обучение персонала, прежде всего, должно удовлетворять потребности организации в квалифицированных и продуктивных кадрах,

---

<sup>4</sup>Митина Л.М. Теоретико-методологическое и научно-методическое обеспечение обучения и личностно-профессионального развития персонала организации // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного университета психологии и социальной работы. 2012. №1. С. 13-22.

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

ориентированных на достижение поставленных целей и реализацию стратегии компании. Выбор тех или иных форм обучения связан с разными целями развития персонала и зависит от количества обучающихся. Формы внутрифирменного обучения могут быть выбраны в зависимости от следующих параметров:

- характеристик компании (формы собственности, видов деятельности, количества сотрудников и проч.);
- ресурсов (наличие свободных средств, уровень специалистов);
- целей обучения;
- срока жизни технологии.

Настоящее развитие сотрудника как профессионала может проводиться тогда, когда процессу внутрифирменного обучения придается целенаправленность, целостность, преемственность и последовательность, создается комплексно-целевая и организационно-содержательная основа. Концепция и технология профессионального развития личности способствуют построению проектов и программ внутрифирменного обучения на новом уровне, системно упорядоченно, с технологическим и методическим обеспечением.<sup>5</sup>

Таким образом, психологическими условиями, способствующими профессиональному развитию личности в процессе обучения в организации, являются:

1. Рост уровня профессионального самосознания индивида, т.е. осознание им необходимости изменений, в том числе в структуре собственной личности и поиск новых возможностей раскрытия своего трудового потенциала.

2. Ориентация индивидуума на развитие интегральных характеристик личности (направленности, компетентности, гибкости).

---

<sup>5</sup>Родинова Н.П. Проблемы и кризисы профессионального развития как важный фактор психологии бизнеса [Текст] / Н.П. Родинова, А.Р. Абызова, В.Н. Григорьев // Экономика и предпринимательство. 2019. № 1. С. 627-631.

## ПЕРЕКРЕСТОК ИДЕЙ И ГИПОТЕЗ

3. Внедрение технологии профразвития в процесс внутрифирменного обучения персонала организации.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности: Учебно-метод. пособие. – М.: Издательство: МПСИ, НПО "МОДЭК", 2002 г. – 400 с. (Серия: Библиотека психолога)
2. Митина Л.М. Теоретико-методологическое и научно-методическое обеспечение обучения и личностно-профессионального развития персонала организации // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного университета психологии и социальной работы. – 2012. – №1. – С. 13-22.
3. Родинова Н.П. Психология бизнеса: кому под силу бизнес и зачем он бизнесмену [Текст] / Н.П. Родинова, Д.Д. Ембергенова, Н.В. Должиков // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 5. – С. 609-612.
4. Родинова Н.П. Повышение роли человеческого фактора в современном экономическом развитии [Текст] / Н.П. Родинова, В.П. Халиулина, В.С. Соколова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-2. – С. 821-824.
5. Родинова Н.П. Проблемы и кризисы профессионального развития как важный фактор психологии бизнеса [Текст] / Н.П. Родинова, А.Р. Абызова, В.Н. Григорьев // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 1. – С. 627-631.