

**SMART-ТЕХНОЛОГИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ  
В СФЕРЕ ПРОЕКТНЫХ УСЛУГ**

В статье дан анализ роли профессионального развития персонала проектных организаций. Рассматриваются современные методы обучения и развития персонала.

**К л ю ч е в ы е с л о в а:** профессиональное развитие, обучение персонала, система управления персоналом, эффективность работы персонала, деловые навыки, методы обучения персонала, компетенции.

*T. Nelyubova*

**SMART-TECHNOLOGY  
PROFESSIONAL DEVELOPMENT ORGANIZATION  
IN THE FIELD OF DESIGN SERVICES**

The article analyzes the role of the professional development of staff planning organizations, deals with modern methods of training and development.

**K e y w o r d s:** professional development, training, HR management system, staff efficiency, business skills, training methods, competence.

Деятельность научно-исследовательских и проектных институтов редуцирована к выполнению поставленной заказчиком задачи: не все институты занимаются инновационной и научной деятельностью 100 % рабочего времени, кроме того, выполняемые определенной категорий специалистов работы, с учетом индивидуального подхода, все же могут быть однотипными. Крупной и развитой компании с большим штатом, где функции каждого работника четко распределены и отлажены, не кажется необходимым дополнительно обучать своих работников. Исследования показывают, что профессиональный, компетентный, взаимозаменяемый трудовой коллектив не складывается только путем точечного набора опытных специалистов [6]. Для получения отдачи от сотрудников в виде

увеличения производительности труда, снижения недочетов и брака необходимы инвестиции со стороны руководства, кроме того, работник компании – это ее лицо и основная составляющая имиджа.

В Тюменском индустриальном университете проводятся исследования указанной выше проблемы. Объект, предмет, цель и задачи исследования, программа научного социологического исследования сформулированы по методике М. Н. Просековой, представленной в научных и практических исследованиях по вопросам Smart-образования в формировании профессиональных компетенций, измерительных практик профессиональных ценностей в условиях трансформации экономики и общества, реализации международных стандартов инженерного образования CDIO [3; 4; 5].

Промежуточные результаты исследования выявили, что понятия «развитие персонала» и «обучение» не тождественны, в первую очередь потому, что развитие персонала следует трактовать как составляющую эффективной работы трудового коллектива в перспективе, то есть как «долгосрочное вложение», а обучение направлено скорее и чаще всего на точечное получение навыков, необходимых для решения определенных задач в настоящее время, например в текущий промежуток производственного цикла.

Практическое и экспериментальное взаимодействие с темой исследования привело к выводу, что независимо от масштаба компании обучение и развитие персонала решают ряд общих задач, которые можно разделить на две группы: содействие профессиональному росту работников и развитие личности с соответствующим улучшением результатов труда (см. табл.) [2].

Т а б л и ц а

### **Развитие личности и профессиональный рост персонала**

Методики и алгоритмы содействия развитию персонала	Факторы, способствующие развитию личности работников
1. Ставить перед каждым работником достижимые и стимулирующие цели	Широкая коммуникация, доброжелательность
2. Предлагать решение все более сложных задач	Индивидуальный подход

Методики и алгоритмы содействия развитию персонала	Факторы, способствующие развитию личности работников
3. Предоставлять все возрастающую ответственность	Уважение каждой личности
4. Делегировать задачи, полномочия	Внимательное отношение к каждому работнику
5. Предоставлять всю необходимую информацию	Интерес к мнениям, суждениям и взглядам сотрудников
6. Поощрять: – собственную инициативу; – предложения; – инновации	Поощрение творчества. Видеть в каждом сотруднике источник новых идей. Дискуссии о качестве труда
7. Не наказывать за ошибки	Признание успехов
8. Постоянно консультироваться с сотрудниками	Широкая информация, ограничение контроля, введение самоконтроля

Собственная (индивидуализированная) система обучения и развития персонала фирмы способствует формированию более объективной оценки персонала, снижая затраты на адаптацию и аттестацию, формирует корпоративную культуру и культуру обучения.

### Список литературы

1. *Бородина О. Н.* Экономическая эффективность кадровой политики развития персонала / О. Н. Маслова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – № 4. – С. 216–219.
2. *Маслова В. М.* Различные подходы к обучению и развитию персонала компании / В. М. Маслова // Дельта науки. – 2015. – № 2. – С. 10–16.
3. *Просекова М. Н.* Smart-образование в формировании компетенций магистра профиля «нефтегазовое дело» // Электронное образование: перспективы использования SMART-технологий : материалы III Международной научно-практической видеоконференции, Тюмень, 26 ноября 2015 г. – Тюмень : Тюменский государственный нефтегазовый университет, 2016. – С. 132–135.

4. *Пресекова М. Н.* Ценности в условиях трансформации экономики и общества: варианты измерительных практик // Ценности и нормы в потоке времени : материалы VI Международной научной конференции, Курган, 9–10 апреля 2015 г. / отв. ред. Б. С. Шалютин. – Курган : Изд-во Курганского ун-та, 2015. – С. 103–105.

5. *Пресекова М. Н.* Реализация международного стандарта СДИО и инновационные подходы к методологии научного творчества // Инженерное образование. – 2014. – № 16. – С. 114–119.

6. *Сухорученко О. В.* Развитие концепции профессионального развития персонала организации // Интернет-журнал «Науковедение». – М., 2013. – № 5(18) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/07evn513.pdf>, свободный (дата обращения: 08.10.2016).

УДК 316.34752-053.6(574)

*О. В. Николаева*

## **ЦЕННОСТЬ ТРУДА В СТРУКТУРЕ ЦЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННОЙ КАЗАХСТАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

В данной статье рассмотрено место труда в общей структуре ценностей казахстанской молодежи. За эмпирическую основу взяты данные социологического исследования, проведенного научно-исследовательским центром «Молодежь» в августе 2016 г.

**К л ю ч е в ы е с л о в а:** молодежь, ценности, труд, жизненный успех.

*О. Nikolayeva*

## **VALUE OF THE LABOUR IN THE HIERARCHY OF VALUES AMONG YOUTH**

In this article regarded role of the labour in the hierarchy of values among youth in Kazakhstan. Empirical data based on sociological research conducted in August 2016.

**K e y w o r d s:** youth, values, labor, success.