

УДК 34.08

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Шучалина А.А.

Магистрант,

Дальневосточный федеральный университет,

Владивосток, Россия

Аннотация

В статье говорится о необходимости управления развитием персоналом в юридических фирмах. Сегодня к современному юристу предъявляются высокие требования. Автор рассмотрел, как юридические компании организуют непрерывный профессиональный рост своих юристов. Описаны разнообразные формы обучения и переподготовки, которые активно используются, чтобы повысить профессиональный уровень персонала. За счет правильного использования человеческих ресурсов юридическая фирма всегда может повысить качество своих услуг.

Ключевые слова: юридическая компания, развитие персонала, качество, профессионализм, управление

MANAGEMENT OF STAFF DEVELOPMENT IN THE ORGANIZATION

Shuchalina A.A.

undergraduate,

Far Eastern Federal University,

Vladivostok, Russia

Abstract

The article refers to the need to manage staff development in law firms. Today, the demands of a modern lawyer are high. The author examined how law companies

organize the continuous professional development of their companies lawyers. Various forms of education and retraining are described and are actively used to raise professional standards. Through the proper use of human resources, a law firm can always improve the quality of its services.

Keywords: law firm, personnel development, quality, professionalism, management.

Сегодня никого не нужно убеждать в важности управления развитием персоналом в юридических фирмах. Качество оказываемых юридической фирмой услуг напрямую зависит от профессиональной компетенции ее сотрудников.

Профессия юриста во все времена являлась важной и серьезной, ведь от опыта, умений и знаний этого специалиста часто зависели судьбы, а иногда и жизни многих людей. Как правило, юрист – это серьезный и ответственный человек, способный принимать важные решения и владеющий обширной базой знаний.

Все мы слышали фамилии знаменитых юристов прошлого: Ф. Н. Плевако, А. И. Урусова, А. Ф. Кони и других. Их высокий профессионализм вызывает восхищение даже у сегодняшних корифеев юриспруденции. Знаменитые юристы прошлого были блестящими ораторами, способными убедить любую аудиторию, отлично разбирались в психологии, знали все тонкости законодательства.

Профессия юриста в наше время отличается от того, что было сто лет назад. Сегодняшний юрист должен быть мультидисциплинарен, иметь более широкую базу, больший объём знаний, чем раньше. Он должен досконально знать законы и правовые нормы, правильно использовать их, ведь процесс выигрывает тот, кто лучше разбирается в законодательстве. Кроме того, юрист – это человек, который должен обладать хорошими коммуникационными навыками и умением работать в команде, а также общими знаниями и даже

предпринимательским складом ума. Кроме того, юрист должен владеть методикой философского познания.

Суть философского познания заключается в том, что оно выявляет смысл и цели существования человека в мире, то есть носит мировоззренческий характер. В основе философского познания устойчивый мотив человека к самоопределению как существа разумного и нравственного. В результате такого самоопределения формируется смысловая картина мира, через призму которой человеком воспринимается мир и себя в этом мире.

Профессиональная этика юриста в правовом государстве, к каким себя причисляет Россия, включает в себя полное осознание юристом своего предназначения служить закону и праву. Этика юриста обязывает его беспрекословно подчиняться всем нормам закона, даже если они идут вразрез с его личными моральными принципами. Деятельность свою юрист должен направлять в первую очередь на борьбу с правовым нигилизмом и анархией.

Как считает А. А. Деркач: «Чтобы оставаться профессионалом, необходимо постоянное профессиональное развитие личности» [1, с. 15]. Для этого требуется постоянно повышать компетентность кадрового состава юридической компании, стимулируя профессиональное развитие сотрудников.

Таким образом, управление развитием персонала становится одним из приоритетных направлений деятельности юридической компании. Юридические фирмы заинтересованы в непрерывном профессиональном росте своих юристов, поэтому в свете современных требований к развитию персонала создаются системы, обеспечивающие индивидуальное планирование профессионального карьерного повышения.

Пройти программу по обучению и повышению квалификации юрист может на базе корпоративного учебного центра. Как правило, юридическая компания не экономит на этом: значительные средства из бюджета организации выделяются на обучение и переподготовку персонала.

К преподаванию привлекаются как собственные наиболее квалифицированные специалисты, так и приглашенные на основе конкурсного отбора. В корпоративных учебных центрах используются программы, повышающие квалификацию, которые созданы с учетом потребностей той или иной фирмы. Всегда можно выбрать подходящий уровень подготовки сотрудников. При этом используются разнообразные формы обучения и переподготовки. Удобно использовать модульное обучение, когда на семинарах информация дается блоками по отдельным темам. Кроме того, переподготовка подразумевает проведение различных тренингов, также направленных на повышение компетенции специалистов юридического профиля.

Если специалиста в компании можно заменить без ущерба для текущей работы, то сотрудников с целью получения новых знаний охотно направляют в другие подразделения. С этой же целью можно использовать дистанционное обучение. Сегодня есть масса возможностей, чтобы подобрать библиотеку научной и нормативно-правовой литературы, проводить видеоконференции. Кроме того, уважающая себя юридическая фирма командировывает своих сотрудников на всевозможные курсы и стажировки.

Практически все компании заинтересованы в поддержке стремления своих юристов заняться повышением своего образования. Мультидисциплинарность требует от юриста владения многими смежными дисциплинами, связанными с экономикой, финансами, политологией и пр., поэтому приветствуется заочное обучение по необходимым для эффективной деятельности специальностям. Деятельность по развитию персонала приветствует обучение в аспирантуре, защиту диссертаций, повышение квалификации. Многие фирмы компенсируют сотрудникам их материальные затраты на свое дополнительное образование. Обязательно предоставляется возможность улучшить свой иностранный язык или выучить его с предоставленным преподавателем.

В большинстве компаний существует институт наставничества, который предполагает закрепление каждого юриста за определенным партнером либо старшим юристом [2]. Это помогает новым сотрудникам быстрее влиться и в коллектив, и в работу. Благодаря системе наставничества процесс адаптации почти незаметен, а значит, сотрудник начинает эффективно выполнять свои профессиональные задачи, всегда рассчитывая на помощь и поддержку более опытных коллег, если вдруг понадобится решать сложные юридические вопросы.

Хорошо выстроенная система непрерывного обучения и повышения квалификации создает условия для внутреннего профессионального роста каждого сотрудника, являясь мощным мотивационным фактором, привлекает в компанию новых специалистов. Управление развитием персонала направлено на повышение способностей компании адаптироваться в условиях постоянно меняющейся внешней среды [3, с.32].

Таким образом, человеческие ресурсы – это главное условие любой социально-экономической системы, в том числе и юридической фирмы. Именно человеческие ресурсы при правильном управлении их развитием способны улучшать свои качественные характеристики, не изменяясь количественно. Для любой юридической компании важно развиваться не количественно, а качественно.

Библиографический список:

1. Деркач С. В. Акмеология: учеб. / под. ред. С. В. Деркач. – СПб.: Питер, 2003. – 256с.
2. Лушечкина М. Управление персоналом юридической фирмы / М. Лушечкина // INTELLECT. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL:

https://www.intellectpro.ru/press/works/upravlenie_personalom_yuridicheskoy_firmy/ (Дата обращения 08.01. 2022)

3. Маслова Н.В. Стратегическое управление персоналом организации / Н.В. Маслова // Мир экономики и права. - 2013. - № 1-2. - С. 27-32.

Оригинальность 81%