

УДК 331.108.45

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ - ЗАЛОГ УСПЕХА
БИЗНЕСА****Левушкина Светлана Владимировна,**Доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий,
Ставропольский государственный аграрный университет,

г. Ставрополь

Kirachek@mail.ru**Аннотация**

В настоящей статье профессиональный рост рассматривается в качестве нематериальной мотивации сотрудников для его ориентации на лучший результат организации. Приведены аргументы целесообразности профессиональной подготовки персонала. Определена последовательность действий при реализации плана обучения и развития персонала для достижения оптимальных результатов деятельности организации. Выявлены причины, определяющие важность профессионального обучения и развития персонала.

Ключевые слова: бизнес, обучение и развитие персонала, конкуренция, цели, технологии.

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IS THE KEY TO
BUSINESS SUCCESS****Svetlana V. Levushkina,**Associate Professor of the Department of Management and Management Technologies,
Stavropol State Agrarian University, Russia,

Stavropol,

Kirachek@mail.ru**ABSTRACT**

In this article, professional growth is considered as an intangible motivation of employees for their orientation to the best result of the organization. Arguments of expediency of professional training of personnel are given. The sequence of actions in the implementation of the personnel training and development plan to achieve optimal results of the organization's activities is

determined. The reasons determining the importance of professional training and staff development are revealed.

Keywords: business, personnel training and development, competition, goals, technologies.

В современном динамичном мире с высокой конкуренцией бизнес вынужден постоянно адаптироваться и открывать для себя новые направления развития, в противном случае он рискует потерять свою привлекательность на фоне конкурентов. Каждый аспект бизнеса имеет свою специфику и только имея соответствующую информацию и опираясь на знания, можно добиться успеха.

По мнению Афанасьевой Л. А., Халитовой С. А., Постниковой Е. М., Горожанкиной А. Г., «стремительное развитие экономической системы и постоянный рост конкуренции приводит к тому, что организации должны все больше внимания уделять развитию персонала. Для успешного функционирования компании необходимо функционирование профессиональной системы обучения кадров, которая будет способствовать подготовке компетентных специалистов. Методы и формы обучения персонала зависят от целей организации» [1].

Следует согласиться с Головиной Я.О., по мнению которой «важной особенностью современного производства является широкое использование новейших достижений науки и техники. Это влечет усложнение процессов производства и продукции, повышает требования к их качеству и к квалификации работников. Обучение и развитие персонала в организации является актуальной проблемой управления, от успешности решения которой зависит уровень конкурентоспособности организации и результаты ее деятельности. В статье охарактеризована роль и значение обучения персонала во взаимосвязи с другими компонентами системы управления персоналом» [4].

Основными элементами развития персонала являются обучение персонала и управление карьерой. Как отмечает Дуракова И.Б., «развитие персонала является инструментом сохранения конкурентоспособности предприятия. Квалификация и мотивация сотрудников приобретают решающее значение для позиционирования предприятия на рынке. Все большее количество западных компаний склоняется к долгосрочной политике 80: 20, при которой 80 % персонала ориентированы на развитие и повышение уровня профессиональной компетенции, а менее 20 % персонала организация нанимается для выполнения работ низкого уровня или при вступлении в новую сферу бизнеса, для которого у компании еще не имеется достаточно квалифицированных специалистов. Развитие персонала можно определить, как процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций, замещению новых должностей, решению качественно новых задач» [8].

Борисов К.И. считает, что «непрерывное обучение персонала организации является основным фактором формирования процесса профессионального развития работников» [2].

Бизнес, который выбрал путь активного и постоянного совершенствования компетенций своих сотрудников, рано или поздно, безусловно, займет лидирующие

позиции на рынке. Важно помнить, что компетентный и хорошо подготовленный персонал является основным источником дохода.

Следует выделить несколько аргументов о целесообразности обучения и развития персонала:

- Аргумент 1. Обучение персонала позволяет выделиться на фоне конкурентов. Новые и оригинальные услуги, лучшее понимание рынка и требований клиентов, а также хорошо скоординированная командная работа через обучение и построение команды выделяют ее в глазах клиентов.

- Аргумент 2. Адаптация к меняющимся рыночным условиям требует постоянного пересмотра профессиональных компетенций персонала.

- Аргумент 3. Преимущество ищущих работу. Компания с установленным планом развития персонала получает ощутимую выгоду в глазах лиц, ищущих работу, по сравнению с теми организациями, которые не развивают штат своих сотрудников. Таким образом, компания может получить лучших сотрудников без значительных инвестиций в процесс найма.

- Аргумент 4. Возможность получения персонала с необходимой квалификацией путем найма менее квалифицированного персонала и в дальнейшем его развитие в соответствии с требованиями организации.

- Аргумент 5. Повысить лояльность и мотивацию сотрудников через их личное и профессиональное развитие внутри организации.

- Аргумент 6. Выгодные инвестиции. Компетентность персонала является активом компании, так как будущий успех состоит не только из капитала, но и из потенциала сотрудников. Поэтому затраты на развитие персонала являются нематериальными инвестициями, которые должны увеличить выручку компании и снизить ее затраты в будущем.

- Аргумент 7. Возможность решить любую проблему в организации. Например, при выходе на новый рынок с вашим продуктом, увеличить продажи или повысить лояльность клиентов и т.д.

Необходимо пошагово рассмотреть все ключевые моменты, которые важны в процессе подготовки персонала. План обучения и развития персонала включает следующую последовательность действий, которые помогут организациям достичь оптимальных результатов:

1. Определить цель процесса обучения: повышение мотивации сотрудников, повышение производительности и качества работы, или обучение сотрудников, чтобы изменить направление деятельности организации. От этого первого шага зависит весь дальнейший план подготовки и развития персонала.

2. Выбрать и утвердить формат обучения. Формат и тип обучения персонала определяют стоимость, эффективность и скорость всего процесса. В настоящее время популярным становится дистанционное обучение или обучение при непосредственном контакте с инструктором.

3. Выбрать учебный курс. Если у компании нет своих образовательных и учебных центров, где разрабатываются учебные программы, то следует обратиться в специализированные компании, которые профессионально занимаются разработкой этого продукта. Все это поможет оценить эффективность будущей подготовки, ее стоимость и

целесообразность того или иного решения и перейти к следующему шагу плана подготовки и развития персонала.

4. Процесс обучения сотрудников. Необходимо утвердить расписание, программа и тех, кто будет участвовать в процессе. Менеджер по персоналу должен контролировать соблюдение плана и его реализацию и составить протокол обучения персонала в соответствии с результатами его применения.

5. Оценка изучаемого материала – анализ результатов и обобщение. Для того, чтобы определить, насколько полезными и эффективными являются проведенные мероприятия, следует проверять полученные знания. Лучше всего использовать комплексную оценку – уровень удовлетворенности сотрудников, степень инноваций и эффективность решения проблем и т.д. Таким образом, работодатель стимулирует работников к дальнейшему профессиональному развитию.

Обучение персонала имеет важное значение по следующим причинам.

1. Повышение производительности. Обучение сотрудников усиливает навыки или помогает сотрудникам приобрести новые навыки, повышает производительность труда и качество результатов труда и многое другое.

2. Изменение технологий. Сотрудники проходят подготовку по существующим современным технологиям, что обеспечивает выполнение работы более эффективно.

3. Устранение недостатков в достижении профессиональных задач.

4. Удовлетворенность сотрудников показателями своей деятельности благодаря постоянному профессиональному развитию.

5. Постоянно быть в курсе. С помощью непрерывной подготовки, персонал, а также и бизнес, не отстают от тенденций в отрасли, обществе, рынке и соответствуют им.

6. Обмен высшими знаниями в процессе обучения и развития.

7. Сохранение «звездных» игроков - профессионалов организации.

8. Безопасность на рабочем месте. Подготовленные сотрудники хорошо извещены о устройствах безопасности в организации и приводят к меньшему объему несчастных случаев на производстве.

Таким образом, профессиональный рост сотрудников является лучшей нематериальной мотивацией для ориентации на качественный результат в любой организации. Бизнес-обучение является лучшим способом для достижения этой мотивации в компании, поскольку наиболее перспективных сотрудников, которые делают прибыль компании, постоянно учат и развивают. Бизнес-курсы, семинары, конференции позволяют сотруднику повысить специфические навыки наряду с общим профессионализмом. Многочисленные [исследования доказывают](#), что бизнес-обучение повышает лояльность сотрудников.

Список литературы.

1. Афанасьева Л. А., Халитова С. А., Постникова Е. М., Горожанкина А. Г. Развитие персонала - как одна из важнейших стратегических функций отдела по управлению персоналом в современной организации // Основы экономики, управления и права. 2020. №3 С. 35-40

2. Борисов К.И. Непрерывное обучение персонала как фактор формирования процесса профессионального развития // Современный педагогический взгляд. 2020. №11. С. 18-33
3. Головина Я.О. Роль и задачи обучения и развития персонала // Экономическая среда. 2020. №4 С. 31-34
4. Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: Монография. Книга 3 / под ред. А.Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 154 с.

References.

1. Afanasyeva L. A., Khalitova S. A., Postnikova E. M., Gorozhenkina A. G. Personnel development as one of the most important strategic functions of the Personnel management Department in a modern organization // Fundamentals of Economics, Management and Law. 2020. No. 3 Pp. 35-40
2. Borisov K.I. Continuous training of personnel as a factor in the formation of the process of professional development // Modern pedagogical view. 2020. No.11. Pp. 18-33
3. Golovina Ya.O. The role and tasks of personnel training and development // Economic environment. 2020. No. 4 Pp. 31-34
4. Durakova I. B. Personnel management in Russia: paradigms and practice: A monograph. Book 3 / edited by A.Ya. Kibanov. M.: SIC INFRA-M, 2018. - 154 p.