

УДК 331.101

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

КОРОЛЕВА АНАСТАСИЯ ИГОРЕВНА

Студент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Аннотация: На сегодняшний день тема профессионального развития сотрудников в российских компаниях является довольно актуальной. Современные компании предъявляют высокие требования к профессионализму сотрудников, поэтому процесс развития и обучения является неотъемлемой частью повышения эффективности и производительности труда персонала.

Ключевые слова: профессиональное развитие, обучение персонала, профессиональные качества и навыки, методы развития и обучения, потребность в профессиональном развитии.

CURRENT ISSUES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN RUSSIAN COMPANIES

Koroleva Anastasiya Igorevna

Abstract: Today the topic of professional development of employees in Russian companies is quite relevant. Modern companies place high demands on the professionalism of employees, so the process of development and training is an integral part of improving the efficiency and productivity of staff.

Keywords: professional development, personnel training, professional qualities and skills, methods of development and training, the need for professional development.

В настоящее время реализация эффективной кадровой политики в компании включает в себя процессы планирования профессионального развития для сотрудников, так как способствует повышению производительности и эффективности трудовой деятельности, а также способствует развитию позитивного влияния на мотивацию и трудовую эффективность персонала.

Как показывают современные исследования, планирование профессионального развития сотрудников может оказывать влияние на рост экономической эффективности компании. Отсюда возникает тенденция к управлению и совершенствованию профессионального развития сотрудников в организации.

Под профессиональным развитием понимается систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, которые необходимы для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

Под развитием персонала понимается совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик работников. Следовательно, управление профессиональным развитием сотрудников это процесс целенаправленной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, направленной на формирование определенных и нужных для совершенствования деятельности организации компетенций сотрудников [1, с.190].

Первостепенной целью профессионального развития сотрудников в компании является обеспе-

чение и поддержание в организации компетентных и квалифицированных кадров с целью повышения эффективности и производительности труда.

Задачами профессионального развития сотрудников в организации являются:

- 1 Получение необходимых профессиональных навыков;
- 2 Повышение уровня квалификации кадров;
- 3 Формирование лояльности сотрудников компании;
- 4 Повышение уровня мотивации персонала;
- 4 Рост эффективности и производительности труда сотрудников.

Процесс развития профессионализма персонала в российских компаниях неотъемлемо связан с процессом обучения сотрудников. В качестве примера компании, которая уделяет большое внимание развитию и обучению сотрудников, можно выделить известную российскую компанию ПАО «Внешний Торговый Банк» сокращенно (ВТБ 24).

ВТБ 24 предлагает сотрудникам программы профессионального и личностного развития на основе оценки по компетенциям. Это могут быть как отдельные двух-трехдневные тренинги, так и более долгосрочные программы, в зависимости от потребностей сотрудника в профессиональном развитии и от привязки к тем бизнес-задачам, которые он решает. Для развития ключевых сотрудников и подготовки к дальнейшему карьерному продвижению реализуются программы развития кадрового резерва в корпоративном формате, которые предполагают модульное обучение, проектную работу. Более 50 процентов данных сотрудников получают карьерное продвижение в рамках банка или группы ВТБ 24 [2].

Также еще одним примером успешного профессионального развития сотрудников российской компании является ФГУП «Почта России». Данная компания уделяет особое внимание квалификации и профессионализму персонала. Обучающий курс для сотрудников данной компании создан в игровой форме изучения материала, то есть курс сделан по типу «курс-игра». Также для обучения и развития персонала компания ФГУП «Почта России» привлекает экспертов и бизнес-тренеров, в компании проводятся обучающие курсы и тренинги.

Следует сделать вывод о том, что актуальность профессионального развития сотрудников является неотъемлемой частью успешно развивающихся компаний России. Так как экономика в России является достаточно динамичной средой, поэтому высококвалифицированные сотрудники могут повысить производительность и конкурентоспособность компании на рынке.

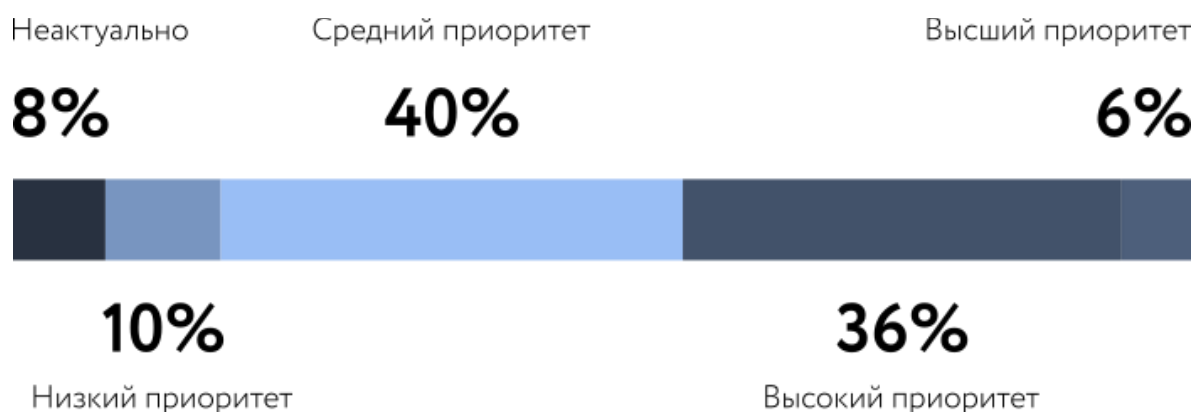


Рис. 1. Обучение и развитие сотрудников как приоритет на 2020 год

Согласно социологическому исследованию, прогнозы на 2020 год об актуальности обучения и профессионального развития сотрудников российских компаний являются довольно прогрессивными. Среди опрошенных сотрудников и руководителей ведущих российских компаний было выявлено то, что 42 процента опрошенных считают, что обучение сотрудников как приоритет на 2020 год составляет высший и высокий приоритет. Респонденты, которые считают, что степень приоритетности обучения и профессионального развития сотрудников имеет низкий приоритет или является неактуальным составом,

вили 18 процентов [3]. Данные исследования об обучении и развитии сотрудников как приоритет на 2020 год представлены на рисунке 1.

Для профессионального развития персонала в компаниях используется кадровый процесс как обучение. Система обучения персонала - это комплекс мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций сотрудников всех уровней и должностей [4, с. 5]. Самыми распространенными методами обучения и развития сотрудников в российских компаниях считаются методы представленные на рисунке 2.

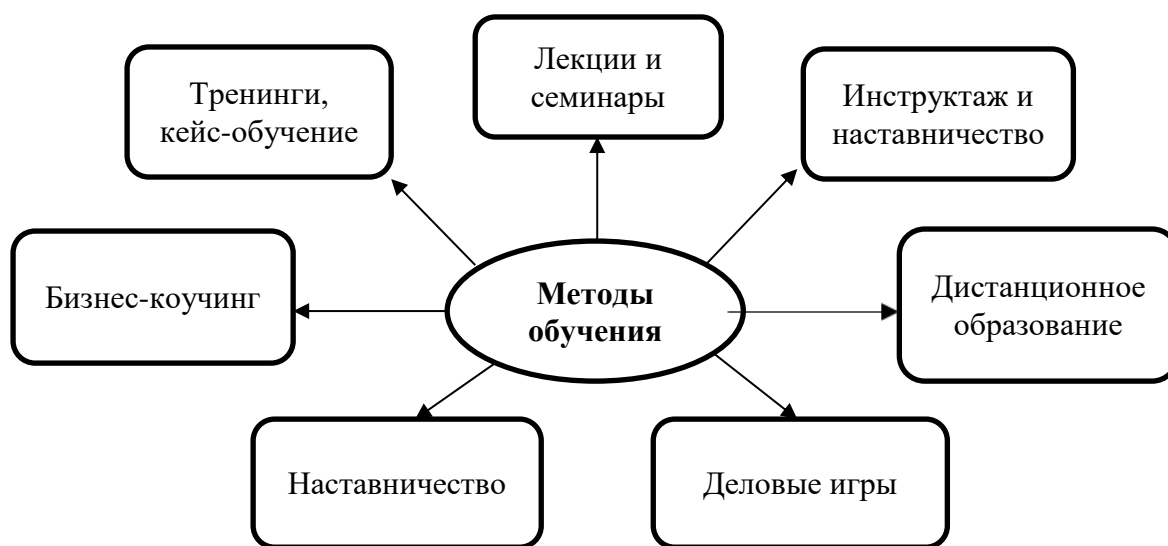


Рис. 2. Методы обучения и профессионального развития персонала

Выбор методов, которые необходимо применить при обучении и профессиональном развитии сотрудников, во многом зависит от потребностей компании, а именно перед процессом обучения необходимо ответить на ряд вопросов:

- 1 «Каковы цели обучения персонала?»;
- 2 «Кого следует обучать?»;
- 3 «Каков бюджет обучения?»;
- 4 «Сколько временных ресурсов выделено для процесса обучения и развития персонала?»;
- 5 «Какими учебными материалами и ресурсами располагает компания?».

Данные вопросы помогут сформировать представление о системе обучения и развития персонала, сделать такие кадровые процессы наиболее эффективными.

Статистическое исследование 2017 года, проведенное деловым порталом «Компетенции» на тему «Как российские компании управляют процессами обучения и развития персонала», показывает то, что в российских компаниях наиболее востребованными форматами обучения и развития являются тренинги. В исследовании принимало участие 300 компаний России и стран СНГ.

На вопрос «Какие форматы обучения применяются для развития сотрудников Вашей компании?». 239 респондентов ответили, что наиболее распространённым методом является тренинговый формат обучения (20,8 процента), 184 респондента (16 процентов) отметили, что применяется метод наставничества, вебинары выбрали 148 человек (12,9 процента). Также выбор дистанционного заочного обучения составил 10,5 процента (121 респондент). Лекционный формат обучения и развития выбрали 116 респондентов, что составило 10,1 процента от общего числа респондентов, принимающих участие в данном статистическом исследовании.

Наименьший процент форматов, которые используются при обучении и развитии сотрудников составили бизнес-симуляции (4 процента), а также сессии (6 процентов). Всего в исследовании участвовало 1148 респондентов [5]. Данные статистического исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Какие форматы обучения применяются для развития персонала компании

Параметры вопроса	Количество ответов	Процент
Бизнес-симуляции	46	4
Бизнес-игры	90	7,8
Тренинги	239	20,8
Вебинары	148	12,9
Дистанционное обучение	121	10,5
Коучинг	86	7,5
Наставничество	184	16
Лекции	116	10,1
Сессии	69	6
Иное	49	4,3
Итого	1148	100

Профессиональное развитие и его цель целесообразно рассматривать с разных сторон. Для организации введение системы профессионального развития сотрудников значит то, что будет увеличиваться эффективность работы персонала, так как при развитии и обучении у сотрудников будут появляться новые компетенции, навыки и знания необходимые для работы. Поэтому при развитии сотрудников организация будет иметь квалифицированные, профессиональные кадры, которые будут повышать эффективность и производительность компании в целом.

Со стороны сотрудников компании повышение собственного профессионализма позитивным образом сказывается на мотивации к труду и улучшению навыков и умений, а также профессиональных знаний.

Отсюда следует сделать вывод о том, что профессиональное развитие является результатом взаимодействия двух сторон, а именно организации и ее персонала. Важно, чтобы цели и задачи компании совпадали с ожиданиями и требованиями сотрудников. В таком случае введение системы профессионального развития сотрудников будет иметь максимальную эффективность для обеих сторон.

Профессиональное развитие сотрудников в компании является динамичным, постоянно развивающимся и важным элементом прогрессивности и конкурентоспособности компании в целом, так как персонал, который работает в организации является движущей силой компании по повышению производительности и эффективности на рынке [6,7,8,9,10,11].

Список литературы

- 1 Черноморченко С.И. Управление профессиональным развитием персонала организации // Издательство Тюменского государственного университета. –Тюмень. – 2016. – С. 192.
- 2 Дубровская А.И. Статья-обзор//Кому нужны умные банкиры. – 2016. – Режим доступа. – URL: <https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=9135530>
- 3 Социологическое исследование «Что происходит на рынке корпоративного образования в России» 2019 года. – Режим доступа. – URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/17752-issledovanie-cto-proiskhodit-na-rynke-korporativnogo-obrazovaniya-v-rossii>
- 4 Зимовец О.В. Организация корпоративного обучения // Издательство ПВГУС. –Тольятти. – 2018. – С 5.
- 5 Результаты статистического исследования делового портала «Компетенции» 2017 года. – Режим доступа. – URL: http://obzory.hr-media.ru/issledovaniye_korporativnoe_obucheniye_i_razvitiye
- 6 Лебединская Ю.С. Роль социальной сферы в экономическом развитии территории // Экономические науки. 2013. – № 100. – С. 126-127.
- 7 Воронин А.Г., Лебединская Ю.С. Экономическое содержание понятий регион и региональная политика // Вестник Тихоокеанского государственного университета. –2014. – № 1 (32). – С. 259-262.

8 Лебединская Ю.С. Принципиальная структура экономического кластера для развития региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 5-2. – С. 139-142.

9 Лебединская Ю.С., Козлова Т.В. Показатели эффективного контракта» в образовательных учреждениях // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 200-202.

10 Петрук Г.В., Балдина Ю.В., Лебединская Ю.С. Государственно-частное предпринимательство как инструмент организационно-экономического взаимодействия в знаниевом кластере // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 4 (17). – С. 307-309.

11 Petruk G.V., Lebedinskaya Yu.S., Klescheva N.A., Korostelev A.A. Internationalization of higher education of china as the factor of university competitiveness increase // Revista San Gregorio. – 2018. – № 25. – С. 179.