

# ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА: КЛЮЧ К УСПЕХУ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Д.А.Люсина**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В современном мире, который постоянно меняется и развивается, профессиональные компетенции сотрудников могут быстро терять актуальность. В этой связи становится критически важным непрерывно совершенствовать свои навыки, актуализировать знания и стремиться к постоянному развитию. Это позволит сотрудникам оставаться востребованными на рынке труда и соответствовать его требованиям.

Обучение и развитие персонала представляют собой неотъемлемые элементы системы управления человеческими ресурсами. Их цель - сформировать команду высококвалифицированных специалистов, способных эффективно функционировать в условиях современной рыночной экономики.

Так как мировая экономика находится в нестабильном положении, руководители компаний не могут позволить вкладывать денежные средства в развитие и реализацию трудового потенциала своего персонала. Одной из важнейших задач в этих условиях является создание и поддержка системы формирования квалифицированного персонала.

Подготовительные меры включают в себя обучение и повышение квалификации, а адаптивные меры предполагают непосредственное применение имеющегося потенциала на практике. Процесс непрерывного обучения и развития дает возможность специалистам использовать теоретические знания в непосредственном действии, способствует повышению их профессионализма, а также позволяет непрерывно использовать полученные знания в трудовой деятельности.

Некоторые зарубежные исследователи считают, что процесс непрерывного обучения персонала организации дает возможности для профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице, а также способствует созданию кадрового резерва управленцев и оптимизации структуры сотрудников [1]. По мнению М. Варм-Шаар оценка, адаптация и аттестация работников являются ключевыми элементами развития профессиональных навыков и повышения квалификации персонала, в комплекс данных мер входят система мотивации, планирование карьеры и развития персонала предприятия [2]. Повышению квалификации, непрерывному усовершенствованию профессиональных компетенций персонала уделяется особое внимание среди исследователей в области управления персоналом. Повышение квалификации является важным инструментом управления, направленный на формирование, развитие, а также углубление уже имеющихся или полученных знаний и практических навыков в соответствии с актуальными потребностями рынка труда, к такому выводу пришел Валишин Е. Н. [3, 4].

Одним из первостепенных подходов в предотвращении массовой безработицы является управление развитием персонала. Данный подход позволяет эффективно использовать человеческий потенциал, что в свою очередь способствует мобильности каждого сотрудника как в социальной, так и профессиональной сферах [5]. Благодаря непрерывному повышению уровня профессиональной подготовки сотрудников, компания обеспечивает свою конкурентоспособность на мировом рынке. Сотрудники получают новые знания и осваивают новые профессиональные навыки, что позволяет им строить успешную карьеру и снижает текучесть кадров [6].

В настоящее время ключевыми факторами научно-технического прогресса являются профессиональное развитие личности и развитие персонала, как подчеркивает Фатеева Н.Б. [7]. Автор полагает, что эти процессы играют значительную роль в стимулировании инноваций и формировании трудового потенциала общества. В государствах с развитой

экономикой компании уделяют большое внимание развитию своих сотрудников, и управление этим процессом становится ключевой задачей отдела кадров.

В большинстве российских компаний ключевым аспектом, гарантирующим стабильное развитие и внедрение передовых систем комплектации в компании, является стратегия формирования и развития профессиональных кадров. Данная стратегия представляет собой оптимизацию использования трудовых ресурсов компании в условиях изменяющейся рабочей среды. Для работы стратегии в компаниях разрабатываются и ведутся работы, связанные с подбором и обучением персонала, его развитием, адаптацией, а также обеспечением безопасности условий труда на рабочих местах [8-10].

Стратегическое управление персоналом основывается на создании и реализации подходов, которые напрямую влияют на успех компании. В его основе лежит концепция инвестиций в человеческий капитал и его развитие с помощью инновационных подходов. Только высококвалифицированные сотрудники позволяют компании гибко реагировать на изменения внешней среды и достигать стратегических целей. Именно поэтому повышение квалификации и профессионального уровня сотрудников является важнейшим элементом системы стратегического управления персоналом.

Изучая опыт ведущих государств в сфере формирования и совершенствования системы подготовки высококвалифицированных кадров на предприятиях, Рамбургер А. К. выявляет основные направления развития в этой области управления в организациях Японии, Великобритании, Дании, Франции и Германии [11].

В Японии система профессионального образования, несмотря на мировой экономический кризис, остаётся стабильной и получает финансирование. Она направлена на развитие индивидуальных карьерных траекторий, повышение квалификации и ответственности, а также на внедрение селективного подхода к обучению. Система профессионального образования в Европе, в частности французская модель, она ориентирована на создание конкурентных преимуществ, поддержание динамичного развития и устойчивый экономический рост при оптимальном балансе между рабочими местами и социальными связями. Подбор и перераспределение сотрудников в компании осуществляются с учётом внутренних факторов, таких как особенности продукции, производственные процессы и структура организации, а также внешних условий, включая демографические тенденции и состояние рынка труда.

В развитых странах одним из ключевых инструментов для профессионального роста сотрудников является обучение. Этот процесс позволяет работникам приобретать новые навыки и знания, необходимые для эффективной работы.

В заключение можно отметить, что стратегия формирования и развития квалифицированного кадрового состава включает не только систему обучения и повышения квалификации, но и несколько важных элементов. Среди них - применение международного опыта в области управления качеством и развитием персонала. Также значимым аспектом является формирование и поддержание корпоративной культуры, разработка и внедрение стандартов развития персонала, учитывающих потребности и особенности конкретной компании.

#### **Список использованных источников**

1. Araugo J., Beal R. Professionalism as Reputation Capital: The Moral Imperative in the Global Financial Crisis // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013. Vol. 99. P. 351–362.
2. Wurm-Schaar M. Professionalism: An exemplar for the sciences // *Biochemical Pharmacology*. 2015. Vol. 98, Issue 2. P. 313–317.
3. Валишин Е.Н. Взаимодействие персонала и организации в современных условиях // *Инновационная наука*. 2016. № 9 (21). С. 122–124.

4. Васяйчева В.А. Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2024. Т. 15. № 1. С. 32-38.
5. Ступина А.А. Пути совершенствования системы привлечения и удержания молодых специалистов // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 1 (17). С. 366–372.
6. Родина В.Н. Системный подход к управлению текучестью квалифицированных кадров // Экономика и предпринимательство. 2015. № 4–2 (57). С. 608–611.
7. Фатеева Н.Б. Инновации в сфере комплектования персонала // Аграрный вестник Урала. 2014. № 5 (123). С. 98–100.
8. Лазакович К.Е. Разработка программы выявления и обучения талантливых сотрудников организации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 787–791.
9. Мамедова С.Н., Васяйчева В.А. Развитие персонала и повышение его профессиональной квалификации в целях обеспечения кадровой безопасности российских организаций в глобальной экономике / Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации. Сборник научных трудов XVII Международной научно-практической конференции. Белгород, 2023. С. 148-151.
10. Васяйчева В.А. Механизм майнд фитнеса с элементами ребалансинга // Международный научно-исследовательский журнал. 2023. № 11 (137). [Электронный ресурс] URL: <https://research-journal.org/archive/11-137-2023-november/10.23670/IRJ.2023.137.159> (дата обращения: 17.10.2024).
11. Рамбургер А.К. Зарубежный опыт планирования и прогнозирования потребности в персонале организации // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2019. № 1. С. 106–113.

## **ВЫЯВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА**

**С.В. Маренич**

Научный руководитель Н.В. Соловова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Текущая геополитическая обстановка и экономические санкции обусловили трудности организации бизнес-процессов для российских компаний. Нестабильность на внешних рынках и ограничения привели к необходимости перестройки организации бизнеса в различных отраслях, в том числе в сфере обслуживания и ремонта конкретных марок техники и оборудования.

ООО "Арго-Моторс" переориентировало свою деятельность, ранее ориентированную на продажу немецких автомобилей Audi, на китайский бренд GAC в связи с санкционными ограничениями. Отсутствие инструментов нематериальной мотивации в настоящее время ограничивает самореализацию персонала, удовлетворяющего лишь базовые потребности, в связи с этим возникла необходимость разработки мероприятий, влияющих на мотивацию и эффективность труда сотрудников.

Мотивация персонала - это ключевой аспект успешного управления людьми в организации. Сущность этого понятия заключается в том, какие внутренние и внешние факторы могут стимулировать работников к достижению поставленных целей и повышению эффективности работы. Понимание и управление мотивацией персонала играют важнейшую роль в создании эффективной и продуктивной команды, способной преодолевать трудности и достигать успеха [1].