

УДК 658.3.07

РОЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.В. Захаров

Развитие персонала или развитие кадровых ресурсов – это основа, которая помогает сотрудникам предприятия развивать свои навыки и знания в соответствии с потребностями и требованиями конкурентной среды, с которой они сталкиваются в своей повседневной работе. Использование предоставляемых руководством предприятия возможностей обучения и повышения квалификации помогает сотрудникам играть важную роль в развитии и последовательном росте предприятия, а также в построении карьеры самого сотрудника. В статье рассматривается значение подготовки кадровых ресурсов для предприятия.

Ключевые слова: кадровые ресурсы, подготовка кадров для предприятия, методы подготовки кадров, обучение персонала, управление персоналом.

Введение

Развитие персонала или развитие кадровых ресурсов – это основа, которая помогает сотрудникам предприятия развивать свои навыки и знания в соответствии с потребностями и требованиями конкурентной среды, с которой они сталкиваются в своих повседневных делах. Это помогает сотруднику играть важную роль в развитии и последовательном росте предприятия. Можно также сказать, что развитие персонала играет важную роль в построении карьеры сотрудника.

Обучение персонала представляет собой прекрасную возможность расширить базу знаний сотрудников, но многие руководители предприятий и организаций в нынешних условиях считают возможности развития кадровых ресурсов дорогостоящими. Сотрудники, посещающие курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, тренинги, упускают рабочее время, которое может задержать завершение проектов, выполнение заказов. Однако, несмотря на эти потенциальные недостатки, обучение и развитие предоставляют как частному лицу, так и организациям в целом преимущества, которые делают затраты и время стоящими инвестициями. Возврат инвестиций от обучения и развития сотрудников в развитие самого предприятия или организации становится одной из определяющих целей развития кадров.

Значение подготовки кадров для предприятия

Повышение эффективности работы сотрудника – сотрудник, который получает необходимое обучение, может лучше выполнять свою работу.

Обучение даст сотруднику более глубокое понимание их обязанностей в рамках своей роли и, в свою очередь, укрепит их доверие. Эта уверенность повысит их общую производительность труда и может принести пользу предприятию. Сотрудники, которые компетентны и следуют изменяющимся отраслевым стандартам, помогают предприятию оставаться лидером и сильным конкурентом в данной отрасли.

Повышение удовлетворенности и морального состояния сотрудников – инвестиции в обучение, которые проводит компания, показывают сотрудникам, что их ценит руководство предприятия. Необходимость обучения на рабочем месте создает дополнительные рабочие места. Сотрудники могут получить доступ к обучению, о котором они не знали и не искали бы сами возможностей для повышения своей квалификации. Сотрудники, которые понимают свою ценность в предприятии и то, что руководство ищет для них возможности обучения и развития, могут чувствовать большее удовлетворение своей работой.

Устранение слабых мест – у многих сотрудников могут быть некоторые слабые места на рабочем месте. Программа обучения позволяет укрепить те навыки, которые необходимо улучшить каждому сотруднику. Программа развития выводит всех сотрудников на более высокий уровень, чтобы у всех них были одинаковые навыки и знания. Это помогает уменьшить любые слабые звенья в компании, которые сильно зависят от других для выполнения основных рабочих задач. Обеспечение необходимого обучения создает в целом хорошо осведомленных сотрудников с сотрудниками, которые могут заменять друг друга по мере необходимости, работать в команде или работать самостоятельно без постоянной помощи и контроля со стороны других.

Согласованность – надежная программа обучения и развития гарантирует, что сотрудники имеют постоянный опыт и базовые знания. Последовательность особенно важна для основных политик и процедур компании. Все сотрудники должны знать об том как протекают бизнес-процессы внутри предприятия в целом и в особенности в своем подразделении. Повышение эффективности процессов приводит к финансовой выгоде для предприятия.

Повышение производительности и соблюдение стандартов качества. Производительность обычно увеличивается, когда компания внедряет учебные курсы. Повышение эффективности процессов обеспечит успех проекта, выполнения заказов, что, в свою очередь, улучшит оборот предприятия и потенциально повысит свою долю рынка.

Усиление инноваций в новых стратегиях и продуктах. Постоянное обучение и повышение квалификации рабочей силы могут стимулировать творческий подход. Новые идеи могут быть сформированы как прямой результат обучения и развития.

Снижение текучести кадров – сотрудники с большей вероятностью будут чувствовать себя ценными, если в них будут осуществляться инвестиции в виде обучения и развития, и следовательно, с меньшей вероятностью будут менять работодателей. Обучение и развитие рассматривается как дополнительное преимущество компании. Поэтому затраты на набор персонала снижаются из-за удержания персонала.

Повышение репутации предприятия. Наличие сильной и успешной стратегии обучения помогает развивать бренд работодателя и сделать предприятие главным ориентиром на рынке труда для соискателей. Обучение также делает компанию более привлекательной для потенциальных соискателей, которые стремятся улучшить свои навыки и возможности, а также расти в профессиональном плане.

Программа подготовки кадров

Для качественной подготовки кадров предприятия необходимо разработать эффективную программу обучения, которая строится на основе систематического, пошагового процесса. Отдельные учебные инициативы или разовые мероприятия по подготовке кадров часто не отвечают целям предприятия и ожиданиям участников. Для успешной реализации необходимо определить основные шаги для создания эффективных программ обучения, которые будут оказывать положительное влияние на развитие кадровых ресурсов и предприятие в целом.

1. Оценка потребностей в обучении. Первым шагом в разработке программы обучения является выявление и оценка потребностей. Потребности в обучении сотрудников могут быть уже определены в стратегических, кадровых или индивидуальных планах развития предприятия. Если разработка программы обучения начинается с нуля без заранее определенных целей, тогда необходимо провести оценку потребностей в обучении.

2. Определить организационные цели обучения: оценка потребностей в обучении позволят выявить пробелы в текущих инициативах по обучению и наборе навыков сотрудников. Возможные пробелы следует проанализировать, расставить приоритеты и превратить в учебные цели предприятия. Конечной целью является преодоление разрыва между текущей и желаемой эффективностью посредством разработки программы обучения.

3. Создание плана действий по обучению. Следующим шагом является создание комплексного плана действий, который включает в себя теорию обучения, учебный дизайн, содержание, материалы и любые другие учебные элементы. Ресурсы и методы обучения также должны быть подробными. При разработке программы необходимо учитывать уровень обучения и подход к обучению сотрудников.

4. Осуществление инициатив в области профессиональной подготовки. На этапе реализации программа обучения воплощается в жизнь. Руководству необходимо решить, будет ли обучение проходить на рабочем месте,

дистанционно или же будет осуществляться на основе внешней координации. Реализация программы включает в себя планирование учебных мероприятий и организацию любых связанных с ними ресурсов: подготовка помещений, оборудования и т.д. Затем программа обучения официально запускается, продвигается и проводится. Во время обучения необходимо следить за прогрессом слушателей, чтобы обеспечить эффективность программы.

5. Оценка и анализ результатов обучения. Программа обучения должна постоянно контролироваться. В конце, вся программа должна быть оценена, чтобы определить, была ли она успешной и соответствовала ли целям обучения. Необходимо получить обратную связь от всех заинтересованных сторон для определения эффективности программы и инструктора, а также приобретения знаний или навыков. Анализ этой обратной связи позволит организации выявить любые слабые места в программе. На этом этапе программа обучения или план действий могут быть пересмотрены, если цели обучения не были достигнуты.

Выводы

Кадровые ресурсы на каждом предприятии играют важную роль в достижении целей. Тщательное управление кадровыми ресурсами создает хорошие возможности для обеспечения эффективности в процессе производства. Управление предприятием должно быть направлено в том числе на эффективную систему подготовки кадров и повышения квалификации работников, что в свою очередь требует разработки программ подготовки кадров и эффективной политики на рынке труда. Предприятие должно рассматривать затраты на разработку таких программ подготовки и развития кадров как инвестиции в свое будущее.

Библиографический список

1. Управление промышленными предприятиями: стратегии, механизмы, системы: монография / О.В. Логиновский, В.Н. Бурков, И.В. Буркова и др.; под ред. О.В. Логиновского, А.А. Максимова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 410 с.
2. Логиновский, О.В. Управление группой предприятий: учебное пособие / О.В. Логиновский, А.А. Максимов. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 217 с.
3. Фидельман, Г.Н. Альтернативный менеджмент: путь к глобальной конкурентоспособности / Г.Н. Фидельман, С.В. Дедиков, Ю.П. Адлер. – М.: Альпина, 2005. – 186 с.
4. Алексеенко В.Б. Как достичь эффективности в управлении бизнесом / В.Б. Алексеенко, Т.Б. Иванова – М.: Изд-во РУДН, 2010. – 214 с.
5. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 214 с.

[К содержанию](#)