

Стратегии развития персонала

Профессиональное обучение

Задачей обучения сотрудников является создание профессиональной и преданной и успешной команды, отдача которой будет на порядок выше. Это помогает избежать проблемы «текучки» кадров, сэкономить на подготовке новых сотрудников, увеличить производительность труда и вместе с ней прибыль компании.

Развитие полезно и самим сотрудникам, потому как оно помогает:

- обнаружить свои скрытые профессиональные возможности;
- создать хорошую карьеру;
- быстро приспособиться к новым условиям бизнеса, меняющимся технологиям и инструментам.

Развитие сотрудников в компании – это не разовая акция, а постоянный и необходимый процесс улучшения деловых и личностных качеств персонала. В рамках этой задачи HR-менеджеры выполняют серию действий. Расскажем коротко о главных.

При разработке стратегии руководитель должен точно определить, каких именно результатов он хочет достичь от своих сотрудников и какие профессиональные и личные качества нужно улучшить.

Стратегия развития персонала может быть разной.

Она может выстраиваться как ситуативно, так и следовать строгой системе. В первом случае она привязана к конкретной бизнес-задаче (например, повышение продаж), но реализуется обычно путем внешних тренингов. При системном подходе, как правило, происходит постоянное обучение и развитие персонала компании. Благодаря такой стратегии сотрудники улучшают весь спектр умений и применяют их сразу в процессе работы.

Обучение персонала обеспечивает соответствие профессиональных знаний и умений работника современному уровню производства и управления.

Обучение рабочих и служащих включает четыре основных вида:

1. **Профессиональная подготовка.** Существует начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочих и специалистов с получением документа об образовании (диплом, свидетельство). Срок обучения от 1 до 6 лет.
2. **Повышение квалификации.** Выполняется на профессиональных курсах, в школах менеджеров, на факультетах повышения квалификации и в институтах бизнеса. Срок обучения от 1 дня до 6 месяцев.
3. **Переподготовка кадров.** Выполняется в учебных заведениях, когда рабочие овладевают второй профессией, а служащие второй специальностью. Срок обучения от 6 до 24 месяцев.
4. **Послевузовское профессиональное образование.** Осуществляется для получения высшей профессиональной или научной квалификации в аспирантуре или докторантуре. Срок обучения 2-4 года.

Специалисты, которые могут продвигать свою компанию вперед, не появляются «из воздуха» – их нужно «создавать». Выявляя перспективных людей, составлять подходящие методы обучения, вкладывать средства в различные мероприятия по развитию персонала: все это задачи руководства компании и кадрового отдела.

Но вклад в будущего специалиста приносит плоды, только если система обучения составлена грамотно и поэтапно. Можно, например, заплатить известному бизнес-тренеру, но его курсы и лекции пройдут впустую, если, например, занятия не соответствовали задачам предприятия и потребностям сотрудников.

Развитие персонала включает следующие компоненты: профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка, ротация, делегирование полномочий, планирование карьеры. Профессиональное обучение – часть профессионального развития.

Профессиональное обучение – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождений между требованиями к работнику и качествами реального человека.

Профессиональное обучение реализуется в несколько этапов:

1. **Выявление необходимости обучения сотрудников предприятия.** Необходимо определить способности и знания каждого работника и решить, какие навыки ему стоит развивать и что из этого может помочь компании стать лучше и продуктивнее.
2. **Мотивирование.** Без мотивации все ваши старания канут в пропасть. Работник должен хотеть обучаться. Когда появляется стимул, результаты обучения сильно повышаются. Мотивацию увеличивает понимание практической пользы развития. Если работник убежден, что улучшение его профессиональных навыков поможет стать успешнее, ему не потребуется заниматься этим через силу.
3. **Подход к обучению** также важен. Он бывает как внутренний (с использованием только сил компании), так и внешний (привлекаются сторонние организации). Выбор подхода зависит от целей. Так, специфические навыки, которые необходимы для выполнения уникальных задач предприятия или производства продукта компании, чаще изучаются внутри фирмы, а многопрофильная подготовка сотрудников проводится в учебных центрах.
4. **Выбор методов и мероприятий.** Это могут быть различные тренинги, лекции, практические занятия, профильные игры, разбор кейсов и пр.
5. **Организация мероприятий**, то есть организация непосредственно учебного процесса. Здесь немаловажна роль и выбора провайдера или привлечение внутренних тренеров и четкое понимание «Где? Чему? Кто? Как?» А главное, при четком планировании мероприятия видеть конечную цель, понимать – что будет итогом.
6. **Контроль обучения.** В процессе занятий и по итогам прохождения обучения сотрудники проходят аттестацию или оценку. И здесь также важно применять различные методы оценки, давать каждому работнику возможность осознать свой уровень успешности или недостатки в квалификации.

А итоговой точкой будут признание, ротация, мотивация, определение необходимого дополнительного обучения и пр.