

РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Горячко Д.Ю., студент,

Мацкевич М.Г., старший преподаватель

*Белорусский государственный аграрный технический университет,
г. Минск, Беларусь*

Аннотация. В статье анализируется роль обучения и развития персонала в повышении производительности труда. Рассматриваются методы и механизмы влияния обучения и развития персонала на производительность труда.

Ключевые слова: производительность труда, обучение и развитие персонала, человеческий капитал, система обучения сотрудников, подходы, методы.

Постановка проблемы. В условиях современного рынка труда, где конкуренция становится все более жесткой, а требования к качеству и скорости выполнения задач растут, организации сталкиваются с необходимостью повышения производительности труда. Одним из ключевых факторов, способствующих этому процессу, является обучение и развитие персонала.

Основные материалы исследования. Одним из основных аспектов обучения является повышение квалификации сотрудников. Квалифицированные работники способны выполнять свои обязанности быстрее и качественнее, что непосредственно сказывается на производительности труда. Например, обучение новым технологиям или методам работы позволяет сотрудникам сократить время на

выполнение задач и снизить количество ошибок.

Инвестиции в человеческий капитал посредством обучения и развития приводят к повышению квалификации, мотивации и вовлеченности персонала, что, в свою очередь, положительно сказывается на производительности труда.

По данным исследования международной консалтинговой компании Deloitte, в 2019 году среди 10 000 опрошенных компаний было выявлено, что возглавляют список трендов для удержания квалифицированных сотрудников инструменты управления профессиональным развитием персонала, а именно программы обучения и развития. Данные исследования международной консалтинговой компании – Ernst & Young Global Limited – в 2020 году среди крупнейших компаний свидетельствуют о том, что с момента введения режима самоизоляции компании отмечают повышение внимания к уровню профессионального развития сотрудников. Объем переведенных в онлайн-формат развивающих и обучающих программ в большинстве компаний составляет 50 %, из них 36 % направлены на профессиональное развитие.

Система обучения персонала включает в себя набор специальных обучающих программ, предназначенных главным образом для сотрудников конкретной организации и гибко адаптированных к ее производственным потребностям. Следовательно, система обучения должна основываться на стратегических потребностях и должностных требованиях, а также использовать всю базу средств и способов обучения исходя из экономической и методологической целесообразности их применения.

Компании сегодня используют как очные, так и дистанционные формы подготовки персонала. Наиболее распространёнными методами являются онлайн-обучение, стажировка, тренинг, вебинар, интерактивные курсы. Каждый из них имеет свои плюсы и минусы. Но

есть оптимальное решение – смешанный подход, в котором сочетаются разные методы обучения и развития персонала. Например, теорию можно освоить на онлайн-курсах, практику пройти на производстве, а экзамены сдать удаленно на симуляторах или с помощью тестовых систем. Выбор зависит от возможностей бизнеса и целей, которые перед ним стоят.

Для обеспечения максимальной отдачи от инвестиций в обучение необходимо проводить регулярную оценку его эффективности. Это можно сделать путём анализа изменения финансовых показателей (рост прибыли, снижение затрат, повышение рентабельности), оценить изменения показателей производительности труда (выработка на одного работника) и изменения уровня текучести кадров.

Ключевыми механизмами влияния обучения и развития персонала на производительность труда являются:

- 1) повышение квалификации и компетенций;
- 2) оптимизация рабочих процессов;
- 3) мотивация и вовлеченность;
- 4) внедрение инноваций.

Различные методы обучения и развития сотрудников вооружают их актуальными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для эффективного выполнения должностных обязанностей. Освоение новых технологий и методов работы позволяет повысить скорость и качество выполнения задач. Обученные сотрудники лучше понимают структуру и логику рабочих процессов, что позволяет им выявлять узкие места и предлагать рационализаторские решения. Развитие навыков управления проектами повышает эффективность планирования и координации деятельности. Также, открытость к новым знаниям и готовность к изменениям способствуют повышению конкурентоспособности организации.

Для достижения максимального эффекта от обучения и развития персонала, необходимо учитывать не только повышение квалификации отдельных сотрудников, но и стратегические цели организации в целом. В частности, важно рассматривать управление карьерой с точки зрения предприятия. Это означает, что обучение должно быть направлено на формирование кадрового резерва, выявление и развитие будущих лидеров, способных эффективно управлять бизнесом в условиях меняющейся внешней среды. Для удержания ценных сотрудников и повышения их лояльности организации могут использовать различные инструменты управления карьерой, такие как ротация, менторство и коучинг, а также создавать персонализированные планы развития, учитывающие индивидуальные потребности и интересы каждого сотрудника.

Оценка эффективности программ управления карьерой должна основываться на конкретных показателях, таких как процент сотрудников, продвинувшихся по карьерной лестнице внутри организации, уровень текучести кадров, а также показатели вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Важно также формировать культуру непрерывного обучения и развития, в которой каждый сотрудник понимает, что его рост и развитие важны для организации и что ему предоставляются все необходимые ресурсы и возможности для этого.

Особое внимание следует уделять обучению и развитию руководителей, так как именно от их компетенций во многом зависит эффективность работы всей команды и организации в целом. Руководитель после обучения должен обладать не только новыми знаниями и навыками, но и способностью применять их на практике, мотивировать своих подчиненных и создавать благоприятную рабочую атмосферу. Ключевыми навыками, оказывающими наибольшее влияние на производительность труда, являются навыки лидерства,

управления изменениями, принятия решений и коммуникации.

Таким образом, обучение и развитие персонала играют одну из ключевых ролей в повышении производительности труда организаций различных отраслей экономики. Инвестиции в обучение не только способствуют повышению квалификации работников, но также улучшают их мотивацию и вовлеченность в рабочий процесс. В условиях постоянных изменений на рынке важно помнить о необходимости регулярного обновления знаний сотрудников через различные методы обучения: тренинги, онлайн-курсы, менторство или практическое обучение – все эти подходы помогают создать высококвалифицированный коллектив.

Список использованных источников

1. Токарева Ю. А. Внедрение цифровых технологий в управление системой обучения персонала / Ю.А. Токарева, Д.А. Акулова, Е.О. Ивонина // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования : материалы Международной конференции (Екатеринбург, 05–06 декабря 2019 года). – Том 2. – Sedlčany: Ústav personalistiky, 2020. – С. 125-132.
2. Бабич О.В. Обучение как эффективный метод профессионального развития персонала в организации / О.В. Бабич, Ю.Э. Кожухова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – Т. 17. – №. 1. – С. 166-185.