

|  |  |  |                                                                                                                                |  |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |                                                                                                                                |  |
|  |  |  | <p>исле в электронном виде;<br/> <b>ИД-3/ПК-1-ОИЕ.</b> Принимает<br/> участие в руководстве научно-<br/> исследовательской</p> |  |

УДК 331.108

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

*Л.И. Назина, Н.Л. Клейменова, О.А. Орловцева*

*Воронежский государственный университет инженерных технологий, Воронеж, Россия*

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей [1].

Статья 196 ТК РФ определяет права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой кодекс РФ предусматривает право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

Организация затрачивает на профессиональное развитие значительные средства. Эти затраты являются капиталовложением организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности, увеличения вклада каждого сотрудника в достижение поставленных целей [2]. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданности организации.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение так же способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Возможность получения профессионального обучения высоко ценится работниками. Выигрывает от внутриорганизационного профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение потребностей организации в этой области. По существу речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей, и такими знаниями и навыками, которыми обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий отдела кадров, самого сотрудника и его руководителя [3].

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам организации. Профессиональное обучение и развитие служат одной цели – подготовке персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

Обучение персонала является функцией отдела кадров или специалистов – менеджеров по обучению. К ним предъявляются определенные квалификационные требования и специальная профессиональная подготовка. Эти специалисты относятся к управленческому персоналу и их деятельность регламентируется соответствующими документами: Положением о подразделении (Учебный отдел) и должностными инструкциями.

Развитие персонала представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых для него производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, т. е. развитию новых компетенций. Мероприятиями по профессиональному развитию персонала являются семинары по маркетингу для сотрудников отдела человеческих ресурсов, посещение школы бизнеса коммерческим агентом, изучение английского языка инженером-механиком, работа только что принятого в организацию начальника планового отдела сборщиком на заводском конвейере и т. д.

Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием – управление профессиональным обучением, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. В крупных многонациональных корпорациях существуют отделы профессионального развития, возглавляемые руководителем в ранге директора или вице-президента, что подчеркивает их большое значение для организации. О важности профессионального развития для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой области включаются в личные планы (от выполнения которых зависит размер вознаграждения) высших руководителей многих корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность получения профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. Выигрывает от внутриорганизационного профессионального развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат [4].

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Примером профессионального обучения могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы для секретарей-референтов, программа по обучению агентов по продажам, финансовый курс для высшего управленческого аппарата компании. Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение, и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным и не столь важным, поскольку и профессиональное обучение, и развитие служат одной цели – подготовке персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач. Иногда утверждают, что профессиональное обучение ориентируется, прежде всего, на задачи сегодняшнего дня, а развитие на будущие потребности организации. Однако с ускорением изменений во внешней для организаций среде и в самих организациях это различие становится все более условным.

В современных организациях профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов. Управление этим процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей.

Выполнение должностных обязанностей требует от сотрудников организации знания рабочих процедур и технологических методов обработки выпускаемой продукции и оказываемых услуг, умения работать на установленном оборудовании и т. п. Потребности, связанные с выполнением производственных обязанностей, определяются на основе заявок руководителей подразделений и самих работников, путем проведения опросов руководителей и специалистов (отдел профессиональной подготовки рассылает анкету с просьбой указать в ней потребности в профессиональном обучении), анализа результатов работы организации, тестирования сотрудников.

Профессиональное обучение может проводиться на рабочем месте, отличаться своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудников, что предоставляет значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного [5, 6]. В этом смысле данный вид обучения является оптимальным для выработки навыков, требуемых для выполнения текущих производственных задач.

Организация профессионального обучения возлагается на специальные подразделения, как правило, учебные отделы, возглавляемые менеджерами по обучению персонала. Эти специалисты имеют конкретные функциональные обязанности и относятся к управленческому персоналу.

Регламентация труда управленческого персонала основывается на применении двух различных, но взаимосвязанных методов совершенствования систем управления: разработки регламентирующей документации (качественные регламенты) и нормирования труда (количественные регламенты).

Регламентирующая документация широко применяется в управленческой деятельности организаций. Однако методическая база разработки регламентов управления практически отсутствует. Наиболее важными и обобщающими документами, регламентирующими распределение функций, прав, обязанностей и ответственности подразделений и должностных лиц управленческого персонала, являются должностные инструкции и положения об отделах.

Характеристика каждой должности имеет три раздела. В разделе «Должностные обязанности» перечислены функции, которые могут быть полностью или частично поручены для выполнения работнику, занимающему данную должность. Раздел «Должен знать» содержит основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов, а также методов и средств, которые служащий должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей. В разделе «Требования к квалификации» определены уровень и профиль специальной подготовки работника, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Волгин Н.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2001. 187 с.
2. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий. – СПб.: Питер, 2003 г. – 429 с.
3. Герчиков И.Н. Менеджмент. – М.: Банки и биржи, 2002. – 480 с.
4. Менеджмент организации. – под редакцией З.П. Румянцевой и Н.А. Саломатина. М.: Инфа-М, 2005. 250 с.
5. Попов Г.В., Назина Л.И., Лихачева Л.Б., Елизарьев С.В. Разработка модульной системы обучения в организации / Вестник ВГУИТ. 2012. № 4 (54). С. 137–141.
6. Попов Г.В., Елизарьев С.В., Назина Л.И., Лихачева Л.Б. Определение требований к профессиональной компетентности рабочих как основа разработки профессиональных стандартов / Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2012. № 3 (53). С. 175–179.