

УДК 331.1

Хамитова Эльза Илдусовна
магистр кафедры проектного менеджмента и
бизнес-администрирования
Научный руководитель:
Мухаметшина Гульнара Рафаэлевна
к.с.н., доцент, доцент кафедры проектного менеджмента
и бизнес-администрирования
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»
Россия, г. Уфа

РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Целью данной научной статьи является изучение различных стратегий и технологий, используемых в обучении и развитии в контексте управления карьерой персонала в организациях. Исследование рассматривает текущую практику организаций и изучает степень, в которой применение этих стратегий и технологий может повысить эффективность работы сотрудников и их карьерный рост. Методология исследования, использованная в данном исследовании, представляет собой сочетание качественного и количественного подходов, включая опросы, интервью и изучение конкретных случаев.

Ключевые слова: стратегии, технологии, обучение, развитие, персонал, управление карьерой.

Khamitova Elsa Ildusovna
Ufa University of Science and Technology
Scientific supervisor: Mukhametshina Gulnara Rafaelevna

**THE ROLE OF TRAINING IN THE PROCESS OF
DEVELOPMENT AND CAREER MANAGEMENT OF PERSONNEL IN
THE ORGANIZATION**

Abstract: The purpose of this research article is to study the various strategies and technologies used in training and development in the context of personnel career management in organizations. The study examines the current practices of organizations and examines the extent to which the use of these strategies and technologies can improve employee performance and career growth. The research methodology used in this study is a combination of qualitative and quantitative approaches, including surveys, interviews and case studies.

Keywords: strategies, technologies, training, development, personnel, career management.

Управление карьерой персонала является важным компонентом организационного развития, которое фокусируется на разработке и внедрении систем, помогающих сотрудникам достичь своих карьерных целей и одновременно приносящих пользу организации. Эффективные программы управления карьерой персонала предоставляют сотрудникам возможности для роста и развития, что, в свою очередь, приводит к повышению удовлетворенности работой, росту мотивации и улучшению результатов работы. Одним из ключевых аспектов управления карьерой персонала является обучение и развитие, которое позволяет сотрудникам приобретать новые навыки и знания, необходимые для выполнения их текущих должностных обязанностей и достижения будущих карьерных целей.

Обучение и развитие крайне важны для организаций, чтобы оставаться конкурентоспособными и идти в ногу с быстро меняющимися тенденциями рынка и технологическими достижениями. Эффективная программа обучения и развития позволяет организациям поддерживать высококвалифицированную рабочую силу, способную адаптироваться к новым вызовам и работать с максимальной эффективностью. Кроме того, программы обучения и развития помогают сотрудникам почувствовать, что их ценят и вкладывают в их карьеру, что приводит к повышению уровня удержания персонала и снижению затрат на подбор и обучение. Поэтому для организаций крайне важно разрабатывать и внедрять эффективные программы обучения и развития, которые согласуются с их стратегиями управления карьерой персонала.

Цель данной научной статьи - изучить различные стратегии и технологии, используемые в обучении и развитии в контексте управления карьерой персонала в организациях.

Обучение и развитие играют жизненно важную роль в управлении карьерой персонала, предоставляя сотрудникам навыки и знания, необходимые для эффективного выполнения их текущих должностных обязанностей и продвижения по карьерной лестнице.

В контексте управления карьерой обучение и развитие помогают сотрудникам приобрести необходимые компетенции для достижения карьерных целей, такие как технические навыки, лидерские качества и коммуникативные навыки. Программы обучения и развития могут также предоставить сотрудникам возможность узнать о новых технологиях и тенденциях рынка, что повышает их карьерные перспективы.

Более того, программы обучения и развития могут помочь сотрудникам почувствовать, что их ценят и вкладывают в их карьеру, повышая удовлетворенность работой и мотивацию. Сотрудники,

получающие адекватное обучение и развитие, с большей вероятностью останутся верными своей организации и внесут свой вклад в ее успех.

Помимо пользы для отдельных сотрудников, обучение и развитие также приносят пользу организациям. Хорошо продуманная программа обучения и развития может повысить эффективность организации за счет улучшения выполнения работы, снижения количества ошибок и повышения производительности. Более того, высококвалифицированная рабочая сила может помочь организациям оставаться конкурентоспособными и адаптироваться к изменениям на рынке.

Нами было проведено исследование, в котором участвовали магистры 1 курса направления подготовки «Управление персоналом», в репрезентативной выборке участвовало 15 человек.

Опыт работы на своих должностях у каждого более 3-х лет, возраст опрашиваемых – 25-30 лет, поэтому полученные результаты коррелируются с основными профессиональными достижениями каждого.

В исследовании использовались как количественные, так и качественные методы сбора и анализа данных для достижения комплексного понимания стратегий и технологий обучения и развития в системе управления карьерой персонала в организациях.

Количественный компонент исследования включал использование опросов для сбора данных от сотрудников различных организаций. Опрос был разработан для сбора информации о текущих стратегиях и технологиях, используемых для обучения и развития в системе управления карьерой персонала, воспринимаемой эффективности этих стратегий и технологий, а также об отношении сотрудников к развитию карьеры. Данные опроса были проанализированы с использованием описательной статистики и инференциальной статистики для изучения взаимосвязей между переменными.

Качественный компонент исследования включал использование полуструктурированных интервью с ключевыми заинтересованными сторонами в выбранных организациях. Интервью были предназначены для сбора углубленной информации о лучших практиках обучения и развития в контексте управления карьерой персонала, проблемах, возникающих при внедрении этих практик, и рекомендациях по улучшению программ обучения и развития. Данные интервью были проанализированы с помощью тематического анализа для выявления закономерностей и тем в данных.

В ответе на вопрос: «Какой вид обучения вам помогает в достижении ваших карьерных целей?» нами были получены следующие результаты, которые отражены на рисунке 1.



Рисунок 1. Виды обучения, необходимые для развития карьеры

Как видим, результаты распределились равномерно, что указывает в целом на то, что каждый уделяет время на обучение и на построение своего карьерного трека.

Как показал опрос, большинство респондентов в выборе программ ориентируются на те, которые уже апробированы, но есть и те, кто сам для себя разрабатывает программы обучения для развития soft skills

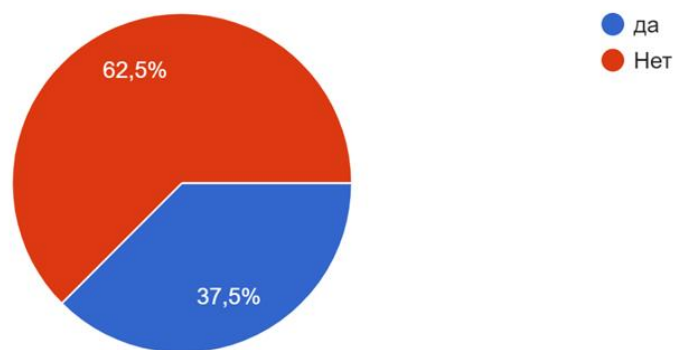


Рисунок 2. Разрабатываете ли вы программы своими силами?

Обучаясь на различных курсах, каждый ориентируется на свои карьерные приоритеты.

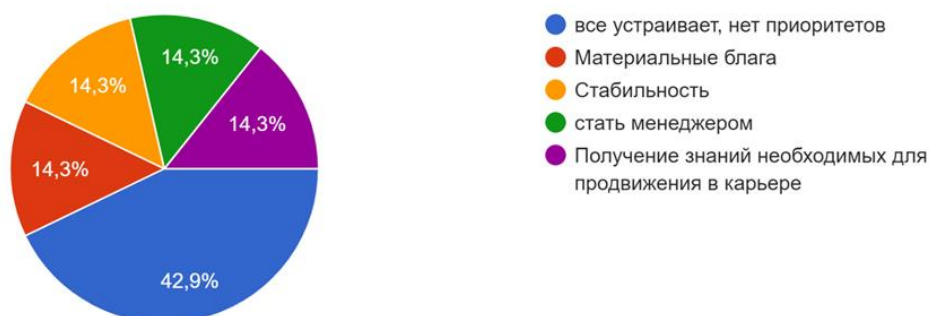


Рисунок 3. Карьерные приоритеты

Результаты данного исследования свидетельствуют о том, что обучение и развитие играют решающую роль в управлении карьерой персонала в организациях. Ниже приведены основные выводы исследования:

1. Наиболее часто используемыми технологиями обучения и развития в системе управления карьерой персонала были системы управления обучением, онлайн-курсы, вебинары и симуляции виртуальной реальности. Эти технологии также были восприняты как эффективные большинством опрошенных сотрудников.

2. Исследование выявило значительную положительную корреляцию между использованием стратегий обучения и развития и

воспринимаемой эффективностью управления карьерой персонала. Другими словами, организации, которые использовали более эффективные стратегии обучения и развития, имели более эффективные системы управления карьерой персонала.

Данное исследование подчеркивает важность обучения и развития в системе управления карьерой персонала в организациях. Результаты исследования показывают, что эффективные стратегии и технологии обучения и развития могут привести к более эффективному управлению карьерой персонала, что в свою очередь может повысить удовлетворенность работой, приверженность и удержание сотрудников. Исследование также дает представление о проблемах, возникающих при внедрении стратегий обучения и развития в управлении карьерой персонала, и о лучших практиках преодоления этих проблем.

Кроме вышперечисленного, хотелось бы отметить тот факт, что персонал организаций обучается и строит карьеру в условиях цифровой трансформации. И в рамках данной трансформации «ключевыми компетенциями при построении карьеры на сегодняшний день являются:

1. Наличие развитых цифровых компетенций, к которым относятся уверенное пользование информационно-коммуникационными технологиями;
2. Управленческие компетенции инициативы и предприимчивости – умение генерировать и реализовывать идеи, планировать, организовывать и развивать проекты, программы;
3. Широкий кругозор, непрерывное обучение, постоянное развитие профессиональных компетенции;
4. Совершенствование навыков softskills, к которым относятся коммуникативные навыки, навыки самоорганизации (тайм-менеджмент), креативные навыки, стрессоустойчивость» [3, с. 132].

Таким образом, данное исследование подчеркивает критическую роль обучения и развития в управлении карьерой персонала и дает представление об эффективных стратегиях и технологиях поддержки развития карьеры в организациях. Результаты исследования показывают, что эффективные программы обучения и развития положительно связаны с воспринимаемой эффективностью управления карьерой персонала. На основе этих выводов предлагаются следующие рекомендации для организаций:

1. Инвестировать в эффективные программы обучения и развития для поддержки управления карьерой персонала
2. Решать проблемы, связанные с реализацией стратегий обучения и развития в управлении карьерой персонала
3. Постоянно оценивать и совершенствовать программы обучения и развития для обеспечения эффективности
4. Внедрять лучшие практики обучения и развития в управлении карьерой персонала.

Следуя этим рекомендациям, организации могут повысить эффективность своих систем управления карьерой персонала, повысить удовлетворенность работой, приверженность и удержание сотрудников, и в конечном итоге поддержать свой собственный долгосрочный успех.

Список использованных источников

1. Бибина, Е.А. Особенности разработки механизма мотивации и стимулирования персонала / Е.А. Бибина // Современное состояние и перспективы развития современной науки и образования: Сборник статей V Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 09 января 2023 г. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2023. – с.202-206.

2. Богатырева М.Р., Бурицкая Е.Д. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Научно-практический электронный журнал «Аллея Науки». 2018. – Т.7, № 5. – С. 491-493.

3. Габидуллина Г., Хамитова А. Эволюция компетенций при построении карьеры как результат цифровой трансформации // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – № 3(165). – С. 129-134

4. Томас, Роберт Дж. Испытание лидерства. Опыт, ведущий к мастерству : пер. с англ. / Роберт Дж. Томас. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 324 с

5. Шакирова, Д.М. Мотивация и стимулирование как инструменты управления трудовой деятельностью/ Д.М.Шакирова, К.В. Кобызов, В.В. Вагапов // Наука Красноярья.-2022.-Т.11,№2.-С. 7-17.