

Филиппова Татьяна Викторовна
ассистент, м.э.н.,
Бондарович Виктория Николаевна
студентка группы ЭУ-32,
Брестский государственный
технический университет,
г. Брест, Республика Беларусь

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Professional development of personnel is a system of interrelated actions, including the development of strategies, forecasting and planning of personnel requirements, career and professional growth management, the organization of the adaptation process, training, training, and the formation of an organizational culture.

Необходимость быстрого приспособления к переменчивым условиям внешней среды усиливает потребность в высшем уровне общего и профессионального образования, непрерывной учебе работников, повышении их профессионального уровня, развитию в них способностей к творчеству. Обострение конкуренции на мировом рынке требует наличия у персонала организаций именно таких качеств.

В этих условиях персонал и его профессионально-квалификационный, компетенций уровень все чаще становятся решающим фактором победы в конкурентной борьбе. К тому же, такой персонал обеспечивает более быструю адаптацию к переменчивым условиям внешней среды. Важность развития персонала для организаций объясняется и тем, что ускорение научно-технического прогресса приводит к быстрым изменениям в требованиях к профессиональным знаниям, умениям, навыкам. Например, знания выпускников ВУЗА начала XX ст. обесценивались через 30 лет, в конце столетия – через 10, а современные специалисты, по подсчетам исследователей, должны переучиваться через каждые 3-5 лет [1].

Многочисленные исследования показывают, что после окончания ВУЗА ежегодно теряется в среднем около 20 % знаний, а темпы НТП приводят к постоянному отставанию уровня профессиональных знаний работников от его требований. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании негативно отражается на результатах ее деятельности. Сейчас больше половины созданных рабочих мест требует среднего профессионального образования, треть – более высокой.

В Японии, которая является одним из признанных лидеров в сфере управления персоналом, считается, что развитие персонала является основным составным элементом эффективной работы организаций в условиях конкурентной среды. Например, японские менеджеры считают, что их основной задачей является достижение стратегических целей организации, которые заключаются, в первую очередь, в обеспечении развития персонала – 85,3%.

При этом такие направления работы в организации как развитие рынка сбыта, создания нового продукта занимают второе и третье места по важности работы - соответственно 72,8 и 63,8%. В то же время, только 44% японских руководителей считают, что их основное задание - это внедрение новых технологий. Существует несколько факторов, которые определяют усиление роли развития персонала для обеспечения стойкой конкурентоспособности организации:

- развитие персонала является базовым средством достижения стратегических целей организации;
- развитие является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации и обеспечения роста ее интеллектуальной стоимости;
- без развития персонала проведения организационных изменений становится практически невозможным или может иметь негативный эффект [2].

Цель развития персонала – обеспечения организации работниками, которые владеют теми качественными характеристиками, которые отвечают ее целям и стратегии развития.

Задачи развития персонала, решение которых позволяет организации обеспечить эффективное достижение стратегических целей, заключаются в :

- выявление и поддержка способных к учебе работников;
- распространение знаний и передового опыта как системы непрерывного обучения персонала;
- активизация потенциальных возможностей сотрудников;
- создание системы служебно-квалификационного развития и планирования трудовой карьеры.

Учреждениями, где можно повысить свои профессионально-квалификационные качества экономиста в Республике Беларусь, можно считать следующие:

– **Филиал БНТУ «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по новым направлениям развития техники, технологии и экономики».** Деятельность Института направлена на реализацию образовательных программ переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов на уровнях высшего и среднего специального образования, обучающих курсов.

– «Белорусский государственный экономический университет». Он осуществляет образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, в заочной форме обучения на платной основе. Стоимость данных услуг устанавливается с 175 бел.руб. по 338 бел.руб. за одну программу.

– Институт бизнеса БГУ. Его деятельность направлена на обновление знаний в области теории и практики и совершенствование профессиональных навыков в соответствии с новыми требованиями законодательства. Стоимость обучения варьируется с 200 бел.руб. до 995 бел.руб. за курс.

Таким образом, можно сделать вывод, что стоимость повышения профессионально-квалификационные качества в Республике Беларусь может быть разной. В зависимости от того, какие качества и во сколько раз вы хотите повысить свой профессионально-квалификационный уровень. Самая минимальна стоимость для повышения квалификационных качеств экономиста в Беларуси – 175 бел.руб. (Белорусский государственный экономический университет.) за одну программу, а самая максимальная стоимость для студентов-первокурсников в 2019/2020 учебном году за 2 семестра которая (Белорусский государственный университет). составляет 4022 бел.руб.

Следовательно, роль и место развития персонала в управлении персоналом и в общем менеджменте зависит от понимания высшим руководством роли работников в функционировании организации любого уровня (микро, макро), а также от взгляда на персонал (как на ресурс, приобретение или ценность).

Список использованных источников:

1. Andrews, Matt, Lant Pritchett, and Michael Woolcock. 2013. "Looking Like a State: Techniques of Persistent Failure in State Capability for Implementation." *Journal of Development Studies* 49 (1): 1–18.
2. Favero, Nathan, Kenneth J Meier, Laurence J. O'Toole, Jr. 2016. "Goals, Trust, Participation, and Feedback: Linking Internal Management with Performance Outcomes." *Journal of Public Administration Research and Theory* 26: 327–43.