



**Обучение, как метод профессионального
развития персонала
АО «СПХ «Василеостровец»**

За красотой и величием озеленения Василеостровского района стоит повседневный труд многих людей – профессиональных озеленителей, специалистов и руководителей предприятия. Работники предприятия выполняют задачу - создать комфортную среду для населения и гостей нашего города. Специалистами предприятия создаются прекрасные ландшафтные объекты, разрабатываются новые проекты. Они успешно увязывают новые идеи и приёмы со сложившимся обликом и историей Васильевского острова.



«Человеческие ресурсы» - главное богатство предприятия . Грамотно инвестировать в обучение сотрудников — значит получить в итоге слаженную, мотивированную, компетентную команду, которая будет приносить предприятию прибыль.

Обучающие меры направлены на создание профессиональной, преданной предприятию команды, увеличение отдачи от труда каждого работника. Это помогает предприятию решить проблему кадровой «текучки», сэкономить на подготовке новых сотрудников, а работникам выявить свои скрытые профессиональные возможности; сделать хорошую карьеру; быстро приспособиться к новым условиям труда, меняющимся технологиям и инструментам.

Сущность и цели обучения персонала

Обучение персонала — это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных наставников, специалистов и руководителей.

Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации.

Проведение организационных изменений невозможно без работы по обучению персонала.

Обучение персонала требует поддержки и заинтересованного участия первых лиц организации.

Цель обучения:

- * повышение качества и производительности труда сотрудников;*
- * создание кадрового резерва;*
- * развитие персонала;*
- * подготовка персонала для новых направлений деятельности предприятия;*
- * повышение мотивации труда персонала.*

При благоприятных обстоятельствах обучение персонала выполняет важную двойную функцию наилучшего использования работника и его мотивацию.

Цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста существенно отличаются:

Цель обучения с точки зрения работодателя:

- * организация и формирование персонала управления;*
- * овладение умением определять, понимать и решать проблемы;*
- * воспроизводство персонала;*
- * интеграция персонала;*
- * гибкое формирование персонала;*
- * адаптация;*
- * внедрение нововведений.*

Цели обучения с точки зрения работника:

- * поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;*
- * приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;*
- * развитие потенциала.*

Программа обучения и развития персонала содержит в себе следующие этапы:

1. Выработка стратегии развития персонала (важно определить, каких результатов мы хотим добиться от работников, какие профессиональные и личные качества нужно развивать).

2. Планирование потребности в персонале (чтобы рассчитать, сколько сотрудников нужно компании, необходимо проанализировать планы предприятия, расходы на обучение работников и заработную плату, уровень «текучки», состояние дел во всех подразделениях).

3. Профессиональное обучение (реализуется в несколько стадий):

3.1. Выявление потребности персонала в обучении. Необходимо определить уровень подготовки каждого работника и решить, какие навыки ему стоит развивать, какой результат это принесет.

3.2. Мотивирование. Когда работник убежден в том, что совершенствование профессиональных навыков поможет стать успешнее, ему не требуется принуждение.

3.3. Определение подхода к обучению. Он бывает внутренним (задействованы только силы компании) и внешним (привлекается сторонняя организация). Выбор зависит от целей. Так, обучение специфике производства чаще проводится внутри предприятия, а многопрофильную подготовку работники проходят в учебных центрах.

3.4. Выбор методов и мероприятий: конкурсы, тренинги, наставничество, практические занятия, инструктажи, семинары, и т.п. Благодаря интернету сегодня стали доступными: дистанционное обучение; онлайн-конференции и вебинары; видеоуроки.

Виды обучения персонала

1. Подготовка персонала (цель подготовки сотрудников — получение необходимых знаний и навыков для выполнения определенных задач.)

2. Переподготовка персонала (получение знаний работниками в связи со сменой профессии, либо изменениями требований к ней.)

3. Повышение квалификации (получение работниками дополнительных знаний в связи с изменением квалификационных требований к той или иной должности, специальности.)

Такое обучение помогает сотруднику без потерь адаптироваться к новым условиям и продолжать выполнять свои обязанности на должном уровне. Порой повышение квалификации – это единственный способ сохранить за собой свое рабочее место.

Преимущества для работодателя:

- * высокопрофессиональные кадры, способные решать самые сложные задачи;*
- * снижение текучести кадров;*
- * формирование кадрового резерва;*
- * снижение затрат на подбор кадров;*
- * повышение мотивированности сотрудников.*

Положительные моменты для сотрудника:

- * приобретение новых профессиональных знаний и навыков;*
- * повышение зарплаты;*
- * должностное повышение;*
- * уверенность в будущем;*
- * отсутствие страха потерять работу;*
- * рост уважения и признательности;*
- * повышение мотивации труда.*

Любое обучение заканчивается подведением итогов. По результатам обучения производятся кадровые перестановки, меняется оплаты труда, некоторые из сотрудников зачисляются кадровый резерв. Только в этом случае работники будут мотивированы к дальнейшему обучению и повышению своей квалификации.

Имея богатый опыт наставничества, предприятие ежегодно организует труд подростков Молодежной биржи труда и принимает на производственную и преддипломные практики студентов, молодых специалистов, избравших профессию озеленителя, чтоб в последующем они могли пополнить ряды работников садово-паркового хозяйства и посвятить жизнь своему любимому делу и профессии.

Профессиональное развитие работников так же включает:

- ❖ получение сотрудниками второго высшего образования ;*
- ❖ проведение обмена опытом посредством участия в специализированных конференциях и выставках;*
- ❖ конкурсы профессионального мастерства и конкурсы на лучшее благоустройство объектов направленные на развитие профессиональной деятельности, что в комплексе приводит к повышению профессионального уровня, внедрению новых приемов, обмену опытом.*

И как главный результат – повышение качества городской среды.

