

**Гасникова Светлана Юрьевна**

канд. культурологии, доцент

**Хаматдинова Алина Айдаровна**

студентка

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

**БИЗНЕС-ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕРСОНАЛА И МЕРЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

*Аннотация: статья посвящена исследованию актуальных проблем в профессиональном обучении и развитии персонала компании и мер совершенствования бизнес-процесса. Авторами рассматриваются вопросы профессионального развития, процессов подготовки и развития персонала на нефтяных, нефтегазовых, сервисных и других предприятиях, а также описываются действующая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в российских компаниях. В результате исследования предлагаются меры для совершенствования бизнес-процесса профессионального развития персонала в современном мире.*

*Ключевые слова: профессиональное развитие, персонал, нефтегазовые компании, проблемы профессионального развития, совершенствование бизнес-процесса, меры совершенствования.*

На текущий момент в России существует большое количество организаций в различных сферах, и почти каждая организация старается внедрить в процесс своей деятельности как можно больше всевозможных технологий для развития эффективности производства. Это объясняется тем, что в современном мире существуют жесткие условия с высокой конкуренцией, высокой репутацией и, конечно же, прибыльностью дела. Использование систем и различных методик развития персонала предприятия, повышения квалификации сотрудников позволяет выходить на новые уровни, разрабатывать более успешные планы и так-

тиki, развивать потенциал организации и получать выгоду при любых возможностях, которые появляются.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что с целью поддержания эффективности функционирования нефтяных предприятий и других сфер деятельности, достижения высокого уровня конкурентоспособности, необходимо регулярно осуществлять процессы подготовки, развития и повышения квалификации персонала предприятия. Бизнес-процесс – это определенная последовательность действий, алгоритм по созданию готового продукта или услуги. Оптимизация бизнес-процессов является весомым инструментом управления, она способна помочь предприятию улучшить контроль над деятельностью сотрудников на разных уровнях, получить свободные ресурсы и пространство для их развития.

В настоящее время можно выделить труды таких авторов, как А.А. Литвинюк [4], И.Р. Вильданов [2], К.Г. Кязимов [3], которые в своих работах рассматривали вопросы не только по системе управления персоналом, но и по формированию и продвижению корпоративной культуры, методам оценки результативности персонала, виды и формы профессионального обучения персонала.

Динамическое развитие применения процессов развития персонала на нефтяных, нефтегазовых, сервисных и других предприятиях идет не только в России, но и во всем мире. С появлением искусственного интеллекта, машинного обучения и других инновационных технологий, потребность сотрудников в доступе к эффективным программам обучения становится как никогда важной. Ожидается, что организации будут больше инвестировать в программы обучения и развития, чтобы обеспечить сотрудников навыками, необходимыми для достижения успеха. Но только 34% руководителей HR включают обучение и переподготовку кадров в свои планы на будущее [6]. Большинство организаций (87%) считают обучение навыкам важным, в то время как небольшой процент (15%) считают, что проводят его эффективно. Основываясь на HR-статистике за 2023 год, вполне вероятно, что все большее число предприятий выделяют ре-

---

сурсы на обучение и развитие навыков сотрудников в связи с технологическими достижениями и требованиями к работе.

Совокупность людей, вовлеченных в трудовой процесс, принято называть персоналом организации. Персонал организации рассматривается как один из главных факторов эффективного функционирования организации [4, с. 16].

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» обучение персонала – это целенаправленный, организованный процесс, осуществляемый планомерно и систематически, по овладению знаниями, умениями и навыками, способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей [1].

По данным исследований Европейского Фонда развития управлеченческих кадров (EFMD), период устаревания знаний составляет 1,5–2 года. И именно поэтому, на передний план у большинства современных компаний выходит задача непрерывного обучения персонала как важнейшего фактора формирования нового качества не только рабочей силы, но и экономики в целом [2, стр. 309].

В Трудовом законодательстве выделяют следующие виды профессионального обучения (система внутрифирменного обучения) сотрудников:

- подготовка персонала, переподготовка (переобучение) персонала;
- обучение вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации персонала [4, с. 309].

В настоящее время существует большое разнообразие форм и методов профессионального развития сотрудников, они включают в себя подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала предприятия. Обучение является важной частью развития персонала и реализуется в его рамках, от эффективности реализации которого зависит состояние человеческого капитала организации [5, с. 5].

Традиционная система обучения персонала, как правило, включает в себя следующие методы:

- тренинги и семинары для руководителей;
- обучение в учебных центрах (лекции, семинары и т. д.);

- обучение на рабочем месте (наставничество, инструктаж, ротация);
- интерактивные методы (дистанционное обучение, онлайн-конференции и вебинары, видеоуроки, case-study, тестирование) [3, с. 95–100].

Предприятиям, которые хотят занимать лидирующие позиции необходимо создавать отделы по развитию персонала, который будут управлять человеческими ресурсами, а не только капиталом, оборудованием, наукой и технологиями [7, с. 4393]. Для предприятий в современном мире характерно осуществление бизнес-процесса организации обучения персонала, который можно представить в виде блок-схемы на рисунке 1.



Рис. 1. Схема бизнес-процесса организации обучения

Данный бизнес-процесс заключается в осуществлении следующих задач.

1. Ведение работы по организации обучения и развития персонала.
2. Участие во внедрении локальных нормативных актов, приказов в области обучения, оценки и развития персонала.
3. Формирование графика обучения и группы на основании полученных заявок на обучение.
4. Сбор заявок от структурных подразделений организации, доведение информации до руководителей подразделений и сотрудников, внесение информации о проведении обучения в 1С: Управление производственным предприятием.
5. Решение организационных вопросов по подготовке и проведению мероприятий по обучению и развитию персонала.

Можно сделать вывод, что в организациях осуществляются бизнес-процессы, связанные с организацией работы с новыми работниками, практикантами, наставничество, переподготовка специалистов, снижение текучести вновь принятых сотрудников, мотивации и ориентации новых работников.

Однако большинство организаций сталкиваются с различными проблемами в системе обучения персонала, такими как:

1) работники не справляются с решением конкретно поставленных задач, так как традиционные курсы обучения больше фокусируются на теоретических знаниях, не обеспечивая отработки навыков в условиях, приближенных к реальным;

2) неперсонализированный подход, неадаптивность программ к индивидуальным потребностям работников. Стандартизированные программы обучения игнорируют различия в когнитивных стилях и уровне подготовки. Эффективность обучения зависит от внутренней мотивации работников. На практике доминируют внешние стимулы (обязательные курсы), что снижает вовлеченность работников в процесс обучения.

Для решения существующих проблем, необходимы следующие пути улучшения системы обучения:

– при отборе сотрудников для обучения, необходимо в полной мере изучить их качественные характеристики, желания работников по выбору формы обучения (очная/заочная), времени проведения обучения. Осуществлять анкетирование работников для изучения индивидуальных особенностей;

– применение специалистами Центра развития персонала наиболее современных форм обучения (деловую игру – используется при отработке учебной программы на основе ситуации; применение современных технологий (3D-симулятор), для улучшения навыков работы или отбора качественного персонала);

– применение в процессе обучения и развития персонала подхода 70:20:10;

– проведение анализа изменений в производительности за определенный период времени, чтобы оценить эффективность обучения.

Далее в виде схемы представлен усовершенствованный бизнес-процесс организации обучения (рис. 2).

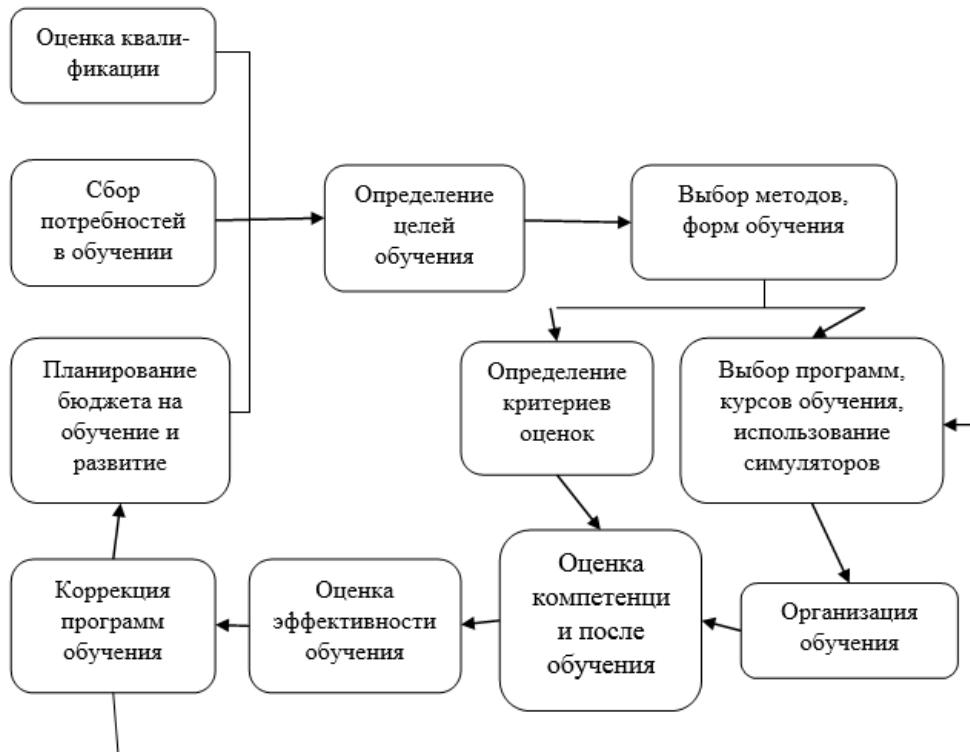


Рис. 2. Схема усовершенствованного бизнес-процесса организации обучения

Таким образом, для совершенствования процесса обучения персонала предложены пути улучшения эффективности развития персонала современными методами, такими как: внедрение дистанционного обучения, чтобы обучать сотрудников без отрыва от своего рабочего места, использование персонализированного подхода с ориентацией на потребности персонала в обучении. Выявленные в результате анализа проблемы, связанные с обучением персонала, вполне решаемы. Необходимо уделять должное внимание планированию обучения, проводить мероприятия по совершенствованию процесса обучения персонала, что приведет к меньшим затратам времени и ресурсов организации.

Трансформация развития персонала заключается в построении гибких моделей обучения на основе профилей должностей и личности, отвечающей потребностям организации и сотрудников в профессиональном развитии. Повышение эффективности системы развития персонала в организации является одним из основ стабильного развития всех бизнес-процессов. Повышение каче-

ства знаний, умений и навыков персонала является ключевой целью кадровых служб и отделов развития персонала.

### ***Список литературы***

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 10.02.2025).
2. Вильданов И.Р. Экономическая сущность управления нефтегазового предприятия для студентов вуза / И.Р. Вильданов // Управление образованием: теория и практика. – 2023. – Т. 13. №2. – С. 172–182. DOI 10.25726/w0626-7137-3409-u. EDN KUYIJL
3. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 202 с.
4. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.]; под ред. А.А. Литвинюка. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 461 с.
5. Вакуляк М.А. Система профессионального развития персонала как фактор обеспечения кадровой безопасности организации / М.А. Вакуляк // Экономическая безопасность общества, государства и личности: проблемы и направления обеспечения: сборник статей по материалам X Всероссийской научно-практической конференции (Пенза, 31 марта 2023 года) / под общ. ред. С.В. Тактаровой, А.Ю. Сергеева. – Пенза: Пензенский государственный университет, 2023. – С. 3–5. EDN XKGWNK
6. Top 50 Human Resources statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.peoplehum.com/blog/top-human-resources-stats-facts> (дата обращения: 10.02.2025).
7. Tien N.H. Development of human resource management activities in Vietnamese private companies // Turkish Journal of Computer and Mathematics Education. 2021. Т. 12. №14. Р. 4391–4401.