

ВАЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

На современном рабочем месте карьерный рост меняется. Статические карьерные пути уже не так актуальны, как раньше, особенно сейчас, когда сотрудники меняют работу чаще, чем когда-либо прежде. В условиях Великой отставки многие недооцененные сотрудники ищут новые должности с лучшими возможностями роста.

Чтобы оставаться конкурентоспособным работодателем, важно идти в ногу с этими изменениями и понимать, что для удержания сотрудников требуется больше, чем когда-либо. Есть один очевидный ответ, который в полной мере используют лишь немногие организации: развитие сотрудников.

В научной литературе существует множество трактовок понятия «развитие персонала». Так, П. Егоршин определяет «развитие человеческих ресурсов» «как комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы». А по мнению Е. В. Маслова, «развитие персонала — это совокупность мероприятий, направленных на развитие человеческого потенциала организаций». В понимании П. Э. Шлендера «развитие человеческих ресурсов — это система мероприятий, направленных на поддержку способных к обучению работников, распространение знаний и передового опыта, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров» [1].

Таким образом, сотрудники должны развиваться через приобретение новых навыков и совершенствование уже имеющихся. С помощью своего работодателя сотрудники могут потратить время на то, чтобы научиться использовать новые технологии и методы, расширить свои знания в отрасли, а также повысить свою компетентность в различных сферах. Развитие сотрудников важно, потому что работодателям нужны высококвалифицированные сотрудники, а сотрудники хотят добиться успеха на своей должности.

Если все сделано правильно, это непрерывное образование является взаимовыгодным как для работодателя, так и для работника. Например, для бизнеса может не иметь смысла платить маркетологу за обучение навыкам бухгалтерского учета, если организация в настоящее время не нуждается в этих навыках в своей команде, но если маркетолог возьмет курс по цифровому маркетингу и сможет расширить присутствие организации в Интернете и обеспечить новый бизнес для нее, что будет выгодно обеим сторонам. Сотрудники смогут сразу же применить свои новые навыки и своими глазами увидеть ценность своей работы, а бизнес сможет пожинать плоды их усилий и восполнять пробелы в навыках.

Отличный способ обнаружить это совпадение — создать план развития карьеры, в котором будут определены навыки, которые нужны человеку на этой должности сегодня, а также компетенции, которые ему потребуются для перехода на следующий уровень карьерного пути. Инвестиции в навыки, которые помогут сотрудникам и бизнесу процветать в будущем, — это разумный шаг.

Существует много разных подходов к развитию сотрудников. Популярные варианты включают программы постоянного обучения, обучение на рабочем месте, наставничество, дополнительные задания, конференции и занятия — и это лишь некоторые из них. Многие компании рассматривают карьерный рост с трех позиций:

1. Опыт: опыт на работе, который помогает сотрудникам расти (например, сложные задачи, наставничество для других и т. д.).

2. Воздействие: обучение посредством наблюдения (например, работа с наставником, получение обратной связи, наблюдение, создание соцсетей и т. д.).

3. Образование: структурированное обучение (например, курсы, книги, конференции) [2].

Стратегия развития сотрудников, включающая все три фактора, обеспечивает целостный путь к росту, в результате которого появляются разносторонние и успешные сотрудники.

Как упоминалось ранее, инвестиции в развитие сотрудников приносят пользу как сотрудникам, так и бизнесу, но это лишь поверхностное понимание того, почему организации следует уделять приоритетное внимание развитию карьеры. Вот еще четыре причины пересмотреть стратегию развития сотрудников компании:

1. Привлечение лучших специалистов. Сотрудники хотят знать, что они могут расти внутри вашей организации. Фактически, 59 % миллениалов считают возможности развития чрезвычайно важными при принятии решения о том, подавать ли заявку на должность.

Чтобы послать мощный сигнал потенциальным кандидатам на работу — который может помочь бизнесу выделиться во время процессов подачи заявок и собеседований — выделите любые текущие возможности карьерного роста, которые предлагает организация. Это поможет сотрудникам освоить навыки, которые им понадобятся, чтобы претендовать на роль своей мечты в будущем. Рисуя мотивирующее будущее для потенциальных кандидатов, вы показываете, что заботитесь о долговечности их карьеры и желаете, чтобы они росли вместе с компанией.

2. Удержание сотрудников. Профессиональное развитие не только помогает бизнесу привлекать лучшие таланты, но и помогает удерживать их. Это особенно важно, учитывая текущую ситуацию на рынке труда.

Развитие является наиболее часто упоминаемой причиной ухода сотрудников, причем в долгосрочной перспективе. Фактически отсутствие возможностей для роста является причиной 37,1 % увольнений сотрудников. Наверное, это не так уж и удивительно. Если сотрудники думают, что их работа бесперспективна или они не учатся, они могут быстро потерять мотивацию и начать искать новые задачи или возможности за пределами организации.

Чтобы повысить удержание сотрудников, можно предоставить им возможность онлайн обучения, программу внутреннего наставничества или увлечение новым проектом. Поощряйте сотрудников, уделяя время в течение рабочего дня изучению новых навыков и инвестированию в их рост.

3. Вовлечение сотрудников. Вовлеченность сотрудников — ценный показатель для любого бизнеса. Вовлеченные сотрудники с энтузиазмом относятся к своей работе и чувствуют связь с организацией. Вовлеченность и профессиональное развитие идут рука об руку, потому что, когда сотрудники чувствуют, что их работа бросает им вызов и подталкивает их к росту, они с большей вероятностью будут вовлечены, мотивированы и даже продуктивны и креативны, чем сотрудники, которые чувствуют себя застрявшими. Очевидно, что это может способствовать улучшению бизнес-результатов вашей организации, а развитие карьеры станет достойной инвестицией.

4. Повышение эффективности бизнеса. Развитие сотрудников также может улучшить результаты бизнеса. Потому что профессиональное развитие позволяет сотрудникам быть в курсе отраслевых тенденций и новых методов, процессов и технологий, которые могут помочь компании повысить эффективность и стимулировать инновации. Это создает для компании возможности внедрять передовые стратегии и предложения, оставаться конкурентоспособным на рынке и предоставлять своим клиентам лучший опыт [2].

Истинная важность развития сотрудников заключается в росте сотрудников и бизнеса. Талант — самый важный актив бизнеса, и любые инвестиции в его развитие могут повысить лояльность и удержание сотрудников, одновременно повышая производительность и креативность на рабочем месте. Эти факторы быстро складываются и помогают построить перспективную организацию, состоящую из целеустремленных и талантливых людей.

Список источников

1. Развитие персонала организации [Электронный ресурс] // Студфайлы : [сайт]. [2019]. URL: <https://studfile.net/preview/8760805/> (дата обращения: 16.12.2023).
2. The importance of employee development in the modern workplace [Electronic resource] // Culture Amp : [website]. [2024]. URL: <https://www.cultureamp.com/blog/importance-of-employee-development> (дата обращения: 16.12.2023).