

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Бандилет Н.Н.

*Бандилет Наталья Николаевна - заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе,
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 34 «Берёзка», г. Сургут*

Аннотация: *повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее.*

Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Ключевые слова: *профессиональное развитие персонала, обучение.*

Развитие персонала в дошкольном учреждении является важнейшим условием успешного функционирования так же, как и любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности. Организация профессионального обучения компетентных специалистов стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет - наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих организаций.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. О важности профессионального развития для современной дошкольной организации свидетельствует и то, что цели включаются в личные планы, от выполнения которых зависит размер вознаграждения.

Показателями успешной работы в дошкольной организации — это решение задач, поставленных перед работниками, в области образования, а также в области финансово-хозяйственной деятельности.

Доступное качественное обучение на принципах разностороннего, универсального, базового образования в сочетании с вариативными компонентами;

Постоянное совершенствование методической работы;

Участие в конкурсах, соревнованиях в образовательных организациях нашего города и России в целом.

Развитие на профессиональном уровне окажет на работников только положительное влияние. Когда работники повышают свою квалификацию они приобретают новые навыки и знания, становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают возможности дополнительные для своего профессионального роста как внутри своей дошкольной организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. Выигрывает от профессионального внутриорганизационного развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

В дошкольной организации профессиональное обучение должно представлять собой комплексный непрерывный процесс, состоящий из ряда этапов. Первой и ключевой стадией этого процесса является определение потребностей организации в профессиональном обучении, т.е. выявление несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал организации для достижения ее целей, и теми компетенциями, которыми он обладает в действительности. При этом необходимо ответить на два основных вопроса:

кого учить (сколько и каких работников);

чему учить (какие знания и навыки развивать).

Нужно определить целевую группу и тематику обучения. Целевой группой обучения могут быть:

заведующий дошкольной организацией;

заместитель заведующего по УВР (учебно-воспитательной работе);

заместитель заведующего по АХР (административно-хозяйственной работе);

педагоги;

другие специалисты.

На практике могут использоваться следующие методы определения потребности в обучении: аттестация и подготовка индивидуального плана развития, тестирование, оценка информации о работниках, анализ краткосрочных и долгосрочных планов организации, наблюдение, анализ источников

проблем, выявление внешних и внутренних факторов, систематизированный опрос, анкетирование, интервью руководителей и т.п.

Аттестация и подготовка индивидуального плана развития

В процессе аттестации (или специальной беседы по планированию обучения) сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития.

Методы обучения:

ученичество - обучение на рабочем месте и вне работы. Оно требует кооперации нанимателя, наставников на рабочем месте и в школе, а также государственных служб. Ученичество — это период тренинга и обучения, включающий как формальное аудиторное обучение, так и практически тренинг на рабочем месте. Период такого обучения может достигать нескольких лет. В течение этого периода оплата ниже, чем у рабочих, полностью овладевших мастерством. Слабое место системы ученичества в том, что время, отведенное для него, предопределено, и в нем не учитываются индивидуальные различия, проявляющиеся в период обучения;

Обучение на рабочем месте. Это наиболее распространенный метод: работник помещается в реальную рабочую ситуацию, работу и секреты мастерства ему показывает опытный работник или мастер. Хотя программа, кажется, простой и относительно дешевой, если она неаккуратно выполняется, убытки будут высоки — из-за испорченного оборудования.

В современных условиях технического прогресса и конкурентного рынка обучение персонала - уже не просто средство мотивации и инструмент управления персоналом. Это, очевидно, необходимо для продвижения бизнеса. Все чаще руководители организаций проявляют интерес к этому вопросу и готовность вкладывать финансовые ресурсы в развитие сотрудников, обеспечение обмена между ними имеющимся опытом и получение ими новых знаний, умений и навыков. На основании анализа выявленных потребностей нужно сформулировать цели каждой программы обучения. Цели профессионального обучения должны быть:

конкретными и специфическими;

ориентирующими на получение практических навыков;

поддающимися оценке (измеримыми).

При определении целей необходимо помнить о принципиальном различии между профессиональным обучением и образованием: первое формирует конкретные навыки и умения, необходимые данной организации, второе направлено на общее развитие, обучающегося в определенной сфере знаний.

Список литературы

1. *Гузеев В.В.* Планирование результатов образования и образовательная технология, 2001. С. 240.
2. *Грэхем Х.Т.* Управление человеческими ресурсами, 2000. С. 598.