

**Влияние программ развития персонала на повышение потенциала  
сотрудников в российской компании**

**Научный руководитель – Луданик Марина Валерьевна**

***Егорова Екатерина Васильевна***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

*E-mail: kategorova@yandex.ru*

Обучение и развитие персонала как одна из областей деятельности отдела персонала в последнее десятилетие набирает все большую популярность, причем расходы компаний зачастую не соответствуют действительным потребностям сотрудников в обучении как таковом или в тех методах, которые предлагаются или навязываются в рамках программ развития персонала. Программы развития персонала как набор методов воздействия на личностный и квалификационный потенциал, которые в совокупности влияют на повышение трудового потенциала работника, призваны улучшать качество трудовых ресурсов, повышать эффективность и производительность труда, лояльность сотрудников по отношению к компании, снижая текучесть кадров и способствуя продвижению сотрудников по службе и достижению ими профессиональных целей. А потому построение программы развития персонала с учетом целей кадровой политики, корпоративной модели компетенций и установленной методологии оценки влияния программ развития персонала на потенциал сотрудников компании содействует более рациональным финансовым и трудовым вложениям в развитие человеческого капитала [n1], а также достижению компанией бизнес-целей в долгосрочной перспективе.

Управление талантами (Talent Management) как комплексный подход к развитию у сотрудников необходимых компании компетенций - сравнительно новое явление для российского рынка. Обучение и развитие сотрудников у многих российских работодателей воспринимается как часть процесса материального и нематериального вознаграждения сотрудников, и эта статья расходов может быть легко заменена на альтернативные варианты поощрения. Однако программы развития персонала при изначальной постановке задач, которые необходимо достигнуть при построении и внедрении программы развития персонала в систему управления талантами, и определении её элементов, повышающих уровень владения сотрудниками корпоративными компетенциями, являются наиболее действенным методом развития сотрудников внутри компании и удержания талантов для дальнейшего перемещения кадров по службе [n2, n3, n4, n5].

На примере реализации одной из наиболее успешных систем управления талантами и программы развития руководителей российского подразделения крупной фармацевтической компании рассматривается повышение потенциала сотрудников компании. Программы развития руководителей в этой компании в большей степени индивидуализированы, чем программы развития сотрудников, так как подразумевают, во-первых, большую ожидаемую отдачу от реализации программы и приложенных к повышению потенциала руководителей усилий, во-вторых, подразумевают проведение комплекса мероприятий по оценке потенциала руководителей компании ежегодно: на внешнем ассессменте и на внутреннем мероприятии по обсуждению и определению потенциала сотрудников в кадровом резерве на замещение руководящих должностей более высокой должности. В результате исследования программы развития руководителей в этой компании и анализа данных о повышении уровня развития компетенций у сотрудников кадрового резерва делается

вывод, что программа развития руководителей рассматриваемой компании действительно влияет на повышение потенциала сотрудников и на сохранение достигнутых высоких результатов в течение года.

#### **Источники и литература**

- 1) Becker G.S. Investments in Human Capital: Effects on Earnings // Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 1975.
- 2) Duncan A. C. Talent Development: The ROI of mentoring, coaching, and other employee development programs // CHRONUS: Mentoring & Talent Development Solutions.
- 3) Kirkpatrick D. L., Kirkpatrick J. D. Evaluating training programs: The four Levels, 3rd Edition // Berrett-Koehler Publishers. 2006.
- 4) McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence" // American Psychologist, Vol. 28. 1973. №1.
- 5) Phillips J. J. Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs, 2nd Edition // Butterworth-Heinemann. 2003.