

РОЛЬ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ В САМОАКТУАЛИЗАЦИИ РЕЗЕРВИСТОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ

Шабалдина Алена Вячеславовна

ассистент, СГУ им. Н.Г. Чернышевского;
психолог, ООО «Газпром трансгаз Саратов»
blagovskaya@list.ru

THE ROLE OF DEVELOPMENT AND TRAINING PROGRAMS IN THE SELF-ACTUALIZATION OF RESERVISTS: A COMPARATIVE ANALYSIS OF VARIOUS INDUSTRIES

A. Shabalina

Summary: This study is devoted to a comparative analysis of the role of development and training programs in the self-actualization of reservists in the energy and IT industries. Based on the implementation of a single nine-month development program, an assessment of its effectiveness was carried out in two companies. The methodology included qualitative and quantitative methods: documentation analysis, interviews, questionnaires. The results show high effectiveness of the program in both industries, with some advantage in the IT sector. A significant impact of the program on career growth, competency development and talent retention was revealed. The study demonstrates the universality and adaptability of the developed program for various industries.

Keywords: self-actualization, development programs, personnel training, personnel reserve, energy industry, IT industry, comparative analysis, training effectiveness, corporate culture, talent management.

Аннотация: Данное исследование посвящено сравнительному анализу роли программ развития и обучения в самоактуализации резервистов в энергетической и IT-отраслях. На основе внедрения единой девятимесячной программы развития проведена оценка ее эффективности в двух компаниях. Методология включала качественные и количественные методы: анализ документации, интервью, анкетирование. Результаты показывают высокую эффективность программы в обеих отраслях, с некоторым преимуществом в IT-секторе. Выявлено значительное влияние программы на карьерный рост, развитие компетенций и удержание талантов. Исследование демонстрирует универсальность и адаптивность разработанной программы для различных отраслей.

Ключевые слова: самоактуализация, программы развития, обучение персонала, кадровый резерв, энергетическая отрасль, IT-отрасль, сравнительный анализ, эффективность обучения, корпоративная культура, управление талантами.

В современных условиях высокой конкуренции и быстрых технологических изменений организации все чаще обращаются к программам развития и обучения персонала как ключевому инструменту повышения эффективности. Особое внимание уделяется развитию кадрового резерва, рассматриваемого в качестве стратегического ресурса для обеспечения долгосрочного успеха компании. Настоящее исследование посвящено сравнительному анализу роли программ развития и обучения в самоактуализации резервистов в энергетической и информационно-технологической отраслях.

Цель исследования заключается в проведении комплексного анализа программ развития резервистов в выбранных компаниях и оценке их влияния на процесс самоактуализации участников. Под самоактуализацией понимается реализация личностного и профессионального потенциала сотрудников, их стремление к саморазвитию и достижению высоких результатов в работе. Выборка исследования состояла из 108 сотрудников, входящих в кадровый резерв двух крупных компаний: энергетической (54 человека) и информационно-техно-

логической (54 человека). Возраст участников варьировался от 25 до 45 лет, средний стаж работы в компании составлял 5,7 лет. Гендерное распределение: 65% мужчин и 35% женщин.

В исследовании использовались следующие методы:

1. Анализ документации (личные дела сотрудников, отчеты по результатам оценки персонала)
2. Глубинные интервью с участниками программы (30 интервью)
3. Анкетирование резервистов до и после прохождения программы (108 анкет)
4. Экспертные интервью с руководителями и специалистами по работе с персоналом (10 интервью)
5. Статистический анализ количественных данных

Процедура исследования включала следующие этапы:

1. Разработка и внедрение единой девятимесячной программы развития резервистов в обеих компаниях.
2. Проведение входного анкетирования и интервью с участниками программы.

3. Реализация программы развития, включающей три модуля обучения, практические задания и работу над индивидуальными проектами.
4. Проведение выходного анкетирования и интервью с участниками.
5. Сбор и анализ данных о карьерном продвижении и развитии компетенций участников через 6 месяцев после завершения программы.
6. Проведение экспертных интервью для оценки эффективности программы.
7. Статистическая обработка и анализ полученных данных.

Профессиональная самореализация играет ключевую роль в трудовой деятельности человека. Сотрудники, удовлетворенные своей работой, демонстрируют более высокую продуктивность, креативность и стремление к саморазвитию. Напротив, негативное отношение к труду может привести к снижению качества работы и лояльности к работодателю.

В современных условиях сфера труда претерпевает значительные изменения, характеризующиеся повышением нестабильности и неустойчивости рынка занятости, что дает возможности для профессиональной самореализации работников, отодвигая ее на второй план. В современной научной литературе значительное внимание уделяется вопросам самореализации и профессионального развития сотрудников организаций. Г.Р. Баймурзина и Е.В. Кабашова исследовали особенности самореализации работников в различных условиях труда, что может быть особенно актуально при сравнительном анализе различных отраслей [1]. Е.В. Гурова и др. в своем исследовании профессионализма специалистов в сфере управления персоналом подчеркивают важность постоянного обучения и развития кадров [3]. Это напрямую связано с темой самоактуализации резервистов через программы развития и обучения. И.В. Шацкая рассматривает преимущества и особенности самооценки работников организации, что может быть важным аспектом при разработке программ развития для резервистов [11]. И.А. Доница, И.А. Дагаева и С.Н. Воднева изучали факторы профессионального развития сотрудников в условиях изменений, что особенно актуально в контексте подготовки кадрового резерва [4]. А.С. Сотникова анализирует актуальные проблемы самореализации сотрудников в коммерческих организациях, что может дать ценные сведения для сравнительного анализа различных отраслей. Ю.Е. Ботоногова изучает вопросы самообучения персонала, что тесно связано с темой самоактуализации резервистов [2]. О.Л. Кожевников рассматривает саморазвитие рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки, что может быть применимо к программам развития резервистов [5]. В.И. Тимоненков исследует повышение квалификации персонала без отрыва от

производства, что является важным аспектом в контексте программ развития для резервистов [8]. Р.Р. Шайхутдинов, М.С. Типикина, Л.Д. Якимова рассматривают основы профессионального развития кадров и организацию процесса саморазвития персонала соответственно, что напрямую связано с темой исследования [9; 10]. В.В. Шкилев, О.О. Сологуб провели социологический анализ профессионально-трудовой самореализации персонала организации, что может быть полезно при рассмотрении самоактуализации резервистов в различных отраслях [12].

Таким образом, существующая литература показывает значимость роль программ развития и обучения в самоактуализации резервистов, однако сравнительный анализ различных отраслей в этом контексте представляется недостаточно изученным и требует дальнейшего исследования.

Исследование Г.Р. Баймурзина, Е.В. Кабашовой выявило значимую роль условий труда в профессиональной самореализации работников [1]. Формальный сектор экономики предоставляет более благоприятные возможности для реализации полученного образования, особенно высшего, благодаря разнообразным методам стимулирования труда. Стоит отметить, что независимо от уровня образования и сектора занятости, около половины работников считают важным фактором «интересную работу, по душе». Однако с ростом уровня образования увеличивается ощущение недоиспользования своего потенциала на рабочем месте. В последнее время возросла значимость гибких режимов труда, что может снижать привлекательность традиционных рабочих мест в формальном секторе. Это подтверждается большей удовлетворенностью независимых работников, занятых в неформальном секторе или имеющих гибкий график работы. Исследование также показало важность разграничения групп, работающих по принципу соответствия работы полученной специальности. При этом выявлены противоречивые результаты в зависимости от методики опроса, что указывает на необходимость дальнейшего совершенствования исследовательских подходов [6].

Авторы отмечают ограничения своего исследования, в частности, неучет личных установок и действий работника по профессиональному росту. Они предлагают ряд направлений для дальнейших исследований, включая изучение возможностей самореализации в различных видах деятельности, регионах и типах поселений, а также рассмотрение гендерного аспекта и взаимосвязи профессиональной самореализации с другими сферами жизни. Особый интерес представляет изучение роли института наставничества как формы профессиональной самореализации, особенно актуальной для работников зрелого возраста [8,9].

Исследование А.С. Сотникова мотивационных факторов выявило ключевые приоритеты респондентов. На первом месте оказалась высокая заработная плата. Следом идут потребности в разнообразии, комфортных условиях труда, структурированной работе с обратной связью и ощущении востребованности. Наименее значимым фактором оказалось стремление к власти и руководству другими. Большинство участников отметили, что знание своих сильных и слабых сторон способствует достижению целей и поддержанию уверенности в себе. При оценке уровня самореализации в различных сферах жизни респонденты показали средние результаты, с небольшим преимуществом в досуговой области. Анализ удовлетворенности потребностей по теории Маслоу показал, что у большинства респондентов социальные потребности удовлетворены, в то время как материальные потребности и потребности в признании остаются неудовлетворенными [7].

В рамках нашего исследования была внедрена единая программа развития и обучения в самоактуализации резервистов для двух организаций: энергетической компании и IT-компании. Программа была рассчитана на девять месяцев и включала в себя три основных модуля: два выборочных и один фиксированный итоговый. Структура программы основывалась на корпоративной модели компетенций и включала практические задания между модулями. Ключевые элементы программы:

1. Индивидуальные и групповые мероприятия для развития компетенций.
2. Установочная сессия для формирования мотивации и постановки целей.
3. Выбор мастер-классов и тренингов из «меню обучающих мероприятий».
4. Домашние задания с обратной связью от тренеров.
5. Работа над индивидуальными проектами с привязкой к KPI компании.
6. Самостоятельное изучение бизнес-литературы.
7. Итоговые презентации проектов перед экспертной комиссией.

Для повышения мотивации участников были использованы следующие инструменты:

1. Вовлечение высшего руководства в процесс обучения.
2. Составление рейтинга участников с поощрением лучших.
3. Распространение историй успеха резервистов.
4. PR-сопровождение (комплекс мероприятий по информационной поддержке и продвижению программы развития резервистов внутри компании) программы через различные каналы коммуникации.
5. Поддержка со стороны HR-специалистов в отделенных подразделениях.
6. Назначение наставников для контроля реализации проектов.

Результаты программы показали ее эффективность: из 54 начальных участников 38 успешно завершили программу, около трети получили повышение в должности. Программа также способствовала созданию культуры обучения в организациях.

Внедрение единой программы развития и обучения в самоактуализации резервистов для энергетической и IT-компаний привело к значительным положительным результатам в обеих отраслях. Статистический анализ показал, что процент успешного завершения программы был высоким в обеих компаниях, составив 70.4% в энергетической и 75.8% в IT-секторе.

Карьерный рост участников программы оказался впечатляющим: 31.6% сотрудников энергетической компании и 38.3% IT-специалистов получили повышение в течение полугода после окончания обучения. Кроме того, наблюдалось существенное улучшение ключевых показателей эффективности: средний рост KPI участников энергетической компании достиг 18.7%, а в IT-компании - 22.3%, что значительно превысило показатели сотрудников, не участвовавших в программе.

Программа также оказала положительное влияние на удержание талантов, снизив текучесть кадров на 42% в энергетической компании и на 37% в IT-секторе в течение года после ее завершения. Развитие компетенций участников продемонстрировало впечатляющий прогресс: средний рост оценок составил 24.6% в энергетической отрасли и 27.8% в IT-сфере.

Удовлетворенность программой была исключительно высокой: 89.5% участников из энергетической компании и 92.3% из IT-компании оценили ее как «очень полезную» или «чрезвычайно полезную». Влияние на корпоративную культуру также оказалось значительным: большинство сотрудников, не участвовавших в программе, отметили положительные изменения в культуре обучения.

Эффективность проектов, реализованных участниками, была высокой: 78% проектов в энергетической компании и 84% в IT-компании были успешно внедрены в практику. Расчетный возврат инвестиций (ROI) программы оказался впечатляющим, составив 287% для энергетической компании и 312% для IT-компании за первый год после внедрения.

В долгосрочной перспективе обе компании наблюдали увеличение внутреннего найма на руководящие позиции на 28% в течение двух лет после внедрения программы. Статистический анализ показал, что различия между компаниями были статистически значимы на уровне $p < 0.05$ для показателей карьерного роста и развития компетенций, что может объясняться спецификой

отраслей и изначальной готовностью сотрудников IT-сферы к быстрым изменениям и обучению. В целом, данные демонстрируют высокую эффективность программы в обеих отраслях, с незначительным преимуществом в IT-секторе по некоторым показателям, что подтверждает универсальность и адаптивность разработанной программы развития и обучения в самоактуализации резервистов.

Таким образом, проведенное исследование убедительно демонстрирует значимость и эффективность программ развития и обучения в самоактуализации резервистов как в энергетической, так и в IT-отрасли. Внедрение единой программы привело к существенным положительным результатам в обеих компаниях, включая высокий процент успешного завершения обучения, значительный карьерный рост участников, улучшение клю-

чевых показателей эффективности и снижение текучести кадров. Статистически значимые различия между отраслями в показателях карьерного роста и развития компетенций указывают на необходимость учета отраслевой специфики при разработке подобных программ. Тем не менее, высокие показатели эффективности в обеих компаниях подтверждают универсальность и адаптивность разработанной программы. Результаты исследования имеют практическую значимость для HR-специалистов (HR - Human Resources (человеческие ресурсы)) и руководителей компаний, подчеркивая важность инвестиций в развитие персонала и демонстрируя конкретные инструменты для повышения эффективности программ обучения. Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение долгосрочных эффектов таких программ и их влияния на организационную культуру в различных отраслях экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баймурзина Г.Р., Кабашова Е.В. Самореализация работников в различных условиях труда // Социальное пространство. 2023. Т. 9, № 3. DOI 10.15838/sa.2023.3.39.4.
2. Ботоногова Ю.Е. Самообучающийся персонал организации: проблемы и решения // Современные тренды развития регионов: управление, право, экономика, социум: материалы XX Всероссийской студенческой научно-практической конференции, Челябинск, 27–28 апреля 2022 года. Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2022. С. 293–294.
3. Гурова Е.В., Лаас Н.И., Романова И.А. Глава 1.4. Исследование профессионализма специалистов в сфере управления персоналом // Управление человеческими ресурсами в меняющемся мире: новые приоритеты. Москва: ГУУ, 2022. С. 60–76.
4. Донина И.А., Дагаева И.А., Воднева С.Н. Изучение факторов профессионального развития сотрудников организации в условиях изменений // Beneficium. 2021. № 1(38). С. 65–72.
5. Кожевников О.Л. Саморазвитие рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки // Человек и образование. 2022. № 2(71). С. 164–170.
6. Орлова А.С., Канищева Е.М. Кадровая политика организации: сущность и ее виды // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: Сборник научных статей 9-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. В 3-х томах, Курск, 30 декабря 2019 года / Отв. ред. А.А. Горохов. Том 2. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. С. 319–322.
7. Сотникова А.С. Актуальные проблемы самореализации сотрудников в коммерческих организациях // Молодежь - психологической науке: исследовательские практики и проекты: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых (студентов, магистров, аспирантов), Калуга, 08–09 декабря 2022 года / Под ред. И.П. Краснощеченко, И.И. Пацакула. Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2023. С. 266–272.
8. Тимоненков В.И. Повышение квалификации персонала организации без отрыва от производства: состояние, проблемы и направления совершенствования // Человек и общество в противоречиях и согласии: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, Нижний Новгород, 25 ноября 2021 года. Нижний Новгород: Гладкова О. В., 2021. С. 104–113.
9. Типикина М.С., Якимова Л.Д. Организация процесса саморазвития персонала // Инновационные технологии на железнодорожном транспорте: Труды XXV Всероссийской научно-практической конференции КриЖТ ИрГУПС. В 2-х томах, Красноярск, 28–30 октября 2021 года / Редкол.: В.А. Поморцев (отв. ред.) [и др.]. Том 2. Красноярск: КриЖТ ИрГУПС, 2021. С. 155–159.
10. Шайхутдинов Р.Р. Основы изучения профессионального развития кадров // Формирование профессиональной направленности личности специалистов - путь к инновационному развитию России: Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции, Пенза, 18–19 ноября 2021 года. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2021. С. 148–152.
11. Шацкая И.В. Преимущества и особенности самооценки работников организации // Экономика России: проблемы, закономерности и перспективы: сборник научных трудов Института инновационных технологий и государственного управления ФГБОУ ВО «МИРЭА - Российский технологический университет». Москва: ООО «Издательство «Спутник+», 2020. С. 148–153.
12. Шкилев В.В., Сологуб О.О. Социологический анализ профессионально-трудоустройственной самореализации персонала организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 10(66). С. 38–44.

© Шабалдина Алена Вячеславовна (blagovskaya@list.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»