

УДК 334

**КЛЮЧЕВЫЕ СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ**

Мугаева Е.В.*к.э.н., доцент,**Академия маркетинга и социально-информационных технологий,**Краснодар, Россия***Аннотация**

В статье рассматриваются основные направления и методы, способствующие эффективному развитию профессиональных качеств сотрудников организации. Анализируются современные подходы к обучению и повышению квалификации, такие как наставничество, корпоративные программы подготовки кадров, а также значение самостоятельного профессионального роста и личной мотивации каждого работника. Обосновывается необходимость постоянного мониторинга и оценки результатов внедрения стратегий улучшения профессиональной компетенции для успешного достижения целей бизнеса.

Ключевые слова: технологии, информатизация, занятость персонала, трудовые отношения, государство, цифровизация, профессионализм, компетенции

**KEY STRATEGIES FOR IMPROVING EMPLOYEES' PROFESSIONAL
QUALITIES**

Mugaeva E. V.*Candidate of Economics, Associate Professor,**Academy of Marketing and Social and Information Technologies,**Krasnodar, Russia*

Annotation

The article discusses the main directions and methods that contribute to the effective development of the professional qualities of employees in an organization. It analyzes modern approaches to training and professional development, such as mentoring, corporate training programs, and the importance of independent professional growth and personal motivation for each employee. The article also emphasizes the need for continuous monitoring and evaluation of the results of implementing strategies for improving professional competence in order to successfully achieve business goals.

Keywords: technology, informatization, staff employment, labor relations, government, digitalization, professionalism, competencies

Процесс формирования и целенаправленного развития профессиональных компетенций в государственных учреждениях, включая учреждения уголовно-исполнительной системы, представляет собой многоуровневую и многокомпонентную деятельность, требующую взаимодействия как самих сотрудников, так и системы профессионального обучения, кадровых служб, а также специальных методических и диагностических инструментов. Для обеспечения высокого уровня профессионализма сотрудников целесообразно применять научно обоснованные подходы, каждый из которых акцентирует внимание на определённых аспектах профессиональной подготовки и личностного развития [3].

Одним из базовых теоретических оснований для организации системы подготовки персонала в современных условиях является компетентностный подход. Его суть заключается в акцентировании не только на овладении теоретическими знаниями, но и на формировании навыков их практического применения в профессиональной деятельности. В отличие от традиционных методов обучения, компетентностный подход ориентирован на достижение

реальных результатов, проявляющихся в способности сотрудников эффективно решать служебные задачи в конкретных условиях исправительного учреждения. Ключевыми элементами профессиональной компетентности в учреждениях УИС являются знание нормативно-правовой базы, оперативных алгоритмов и регламентов, а также умение поддерживать правопорядок и безопасность, обеспечивать права осужденных и оперативно действовать в нештатных ситуациях.

Особое внимание в рамках компетентностного подхода уделяется развитию личностных качеств сотрудников, включая стрессоустойчивость, самодисциплину, ответственность, готовность к командной работе и способность конструктивно взаимодействовать с осужденными, используя техники эффективной коммуникации и элементы психологической поддержки. Таким образом, компетентностный подход является основой проектирования современных образовательных программ и профессиональных тренингов [2].

Дополняет и усиливает его системный подход, который рассматривает формирование профессиональных компетенций как непрерывный процесс, включающий обучение, практическую деятельность, оценку компетенций и последующее повышение квалификации. Важнейшей особенностью этого подхода является то, что все элементы подготовки и развития сотрудников взаимосвязаны и подчинены единой цели — формированию профессионала, способного успешно выполнять служебные задачи в любых, включая кризисные, условиях. Системный подход предусматривает регулярную оценку знаний и умений сотрудников, проведение аттестаций, тестирований, тренингов и семинаров. Он предполагает постоянную актуализацию образовательного контента и организацию практических занятий, приближенных к реальным условиям профессиональной деятельности [5].

Значимое место в системе повышения квалификации сотрудников ФКУ ИК-2 занимает индивидуализированный подход, который предусматривает учет

особенностей профессиональной подготовки, опыта, должностных обязанностей и карьерных интересов каждого сотрудника. Такой подход позволяет разрабатывать персональные учебные маршруты и дифференцированные программы повышения квалификации. Важно, чтобы для молодых специалистов предусматривались базовые вводные курсы, тогда как для сотрудников с опытом работы и претендующих на руководящие должности разрабатывались углублённые программы, включающие элементы управленческой подготовки, конфликтологии и кризис-менеджмента.

Современный этап развития профессиональной подготовки невозможно представить без информационно-технологического подхода. Его реализация в учреждениях УИС осуществляется посредством внедрения дистанционных обучающих платформ, программного обеспечения для тестирования, электронных тренажеров, а также автоматизированных систем оценки профессиональных компетенций. Использование цифровых технологий позволяет повысить доступность и гибкость образовательного процесса, обеспечить оперативное обновление учебных материалов, а также организовать постоянный мониторинг уровня профессиональной подготовленности сотрудников [1].

Неотъемлемым элементом системы формирования профессиональных компетенций является мотивационный подход, направленный на создание условий, способствующих активному участию сотрудников в образовательном процессе и постоянному профессиональному саморазвитию. Эффективная система мотивации должна включать материальные (премии, надбавки, внеочередные отпуска) и нематериальные стимулы (публичное признание достижений, предоставление карьерных возможностей, поощрение участия в профессиональных конкурсах и семинарах). Практика показывает, что сотрудники, мотивированные к профессиональному росту, демонстрируют

более высокие показатели в оперативной деятельности и положительную динамику профессионального развития [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что комплексное применение компетентностного, системного, индивидуализированного, информационно-технологического и мотивационного подходов обеспечивает эффективную организацию процесса формирования и развития профессиональных компетенций сотрудников ФКУ ИК-2. Интеграция указанных подходов позволяет создать адаптивную и современную систему профессиональной подготовки, соответствующую актуальным требованиям и спецификации деятельности уголовно-исполнительной системы.

Библиографический список

1. Голуб И.Н. Вовлечение персонала как ключевой фактор успеха компании. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №8. С.121-124.
2. Гусева, А. Н. влияние цифровизации на кадровую политику государственных учреждений / А. Н. Гусева // Студенческая научно-исследовательская лаборатория: современное состояние и перспективы: сборник научных статей III Международной студенческой междисциплинарной научно-практической конференции, Краснодар, 17–18 декабря 2024 года. – Краснодар: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ, 2024. – С. 228-234. – EDN TBEIVR.
3. Маглинова Т.Г. Современное положение международной миграции Вестник Академии знаний. 2020. № 3 (38). С. 157-161.
4. Мугаева Е.В. Цифровизация как современный вектор развития менеджмента. Естественно-гуманитарные исследования 2021. №36 (4). С. 194-197.
5. Сапунов А.В., Сапунова Т.А. Формирование современных цифровых технологий в процессах производства. Вестник Академии знаний. 2022 №53(6). С. 244-246.

Оригинальность 76%