

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВ**

**Анисимова М. В., студент**

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: доцент Жудро Н. В.

**Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема обеспеченности конкурентоспособными трудовыми ресурсами, а также предлагается система непрерывного профессионального развития, анализируются ее инструменты, с акцентом на использовании цифровых технологий и искусственного интеллекта.

Сегодня мир развивается с высокой скоростью из-за изменений, вызванных процессами цифровой трансформации, глобализации и технологическими прорывами. Это приводит к появлению новых профессий, и, что не менее важно, к устареванию уже существующих. В подобных условиях устойчивость как отдельного специалиста, так и организации в целом напрямую зависит от способности к постоянной адаптации и обучению. Эффективность профессиональной деятельности определяется не столько фундаментальной базой, хотя ее важность остается неизменной, сколько умением оперативно приобретать новые знания и использовать их на практике.

Таким образом, создание системы непрерывного развития превращается из вспомогательной функции в ключевую, поскольку она способна обеспечить конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Основная часть.

Образование в Республике Беларусь является одним из главных приоритетов государственной политики, имеющих целью формирование свободной, творческой, нравственно, интеллектуально и физически развитой личности [1].

Для предприятия важно инвестировать в развитие персонала, так как это является прямым вкладом в повышение эффективности, инновационного потенциала, а также конкурентоспособности компании на рынке. Высококвалифицированные кадры способны быстрее реагировать на изменения, внедрять новые технологии и обеспечивать предприятию стратегические преимущества.

Для работников, в свою очередь, постоянное развитие – это залог его востребованности как профессионала и карьерного роста. В эпоху, когда проработать в одном месте, скорее всего, не получится, ответственность за свое будущее и обучение ложится на самого специалиста.

Можно выделить следующие этапы непрерывного образования:

1. Получение новых навыков и знаний, которые ранее не входили в арсенал специалиста, но стали востребованы в связи с изменением технологий.

2. Обновление уже имеющихся знаний. Данный этап предполагает углубление и актуализацию уже сформированных умений в соответствии с последними тенденциями в профессиональной области [2].

Система непрерывного обучения способствует развитию индивидуальных способностей на протяжении всей карьеры.

Более того, этот подход имеет решающее значение для поддержания высокого уровня вовлеченности и удержания сотрудников. Исследования показывают, что сотрудники, имеющие возможности для обучения, с большей вероятностью сохраняют связь с работодателем. Учебные инициативы создают у сотрудников чувство ценности и принадлежности, повышая удовлетворенность работой и снижая текучесть кадров.

Традиционные способы образования недостаточно гибкие, тем более в современном мире. Процесс образования, может быть, необоснованно растянут. Эти способы не учитывают индивидуальные особенности обучающихся. В то время, когда один человек легко и быстро усваивает программу, другому потребуется дополнительное время и, возможно, помощь со стороны. Из-за этого могут появиться определенные проблемы. На сегодняшний день их можно решить с помощью цифровизации и искусственного интеллекта, который способен ускорить процесс, обеспечить непрерывность образования и подобрать индивидуальный подход к нему.

ИИ-алгоритмы способны анализировать сильные и слабые стороны обучающегося, определять его знания, и на основе этих данных подбирать индивидуальную образовательную программу. Например, в сентябре 2025 года Google запустил адаптивный образовательный инструмент, который преобразует учебники в персонализированные учебные материалы [3].

Еще один вариант, как искусственный интеллект может помогать повышать квалификацию работников, это создание симуляторов, в котором будут разыгрываться ситуации, диалоги, переговоры.

Быстрое развитие рынка труда требует от работника все больше способностей выполнять различные задачи. Среди них важными становятся: способность к критическому мышлению и анализу информации, креативность, готовность к постоянному обучению, эмоциональный интеллект и умение работать в командах.

Можно сказать, что образование должно помогать ориентироваться в непрерывно меняющемся мире, а не просто давать знания.

Заключение. Формирование системы непрерывного профессионального развития для обеспечения конкурентоспособности кадров является не дополнительным мероприятием, а необходимостью для повышения эффективности предприятия. Успех этой системы зависит от совокупности таких факторов, как позиция самого работника, создание организацией необходимых условий и интеграции образовательных технологий.

#### **Список использованных источников**

1. Об образовании: Закон Республики Беларусь от 11 января 2022 г. № 154–3 // Национальный правовой Интернет–портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=Hk1100243>.

2. Карпова Е. В. Формирование системы непрерывного профессионального образования // Территория науки. – 2015. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-nepreeryvnogo-professionalnogo-obrazovaniya>.

3. Learn Your Way: образовательная платформа // Google. – URL: <https://learnyourway.withgoogle.com>.

4. Training and development impact on job satisfaction, loyalty and retention among academics / M. Mampuru, B. A. Mokoena, A. K. Isabirye // SA Journal of Human Resource Management. 2024. – Vol. 22.

5. Impact of AI on continuous learning and skill development in the workplace: A comparative study with traditional methods / S. O. Yusuf, J. E. Abubakar, R. Durodola, G. Ocran // World Journal of Advanced Research and Reviews. – 2024. – Vol. 23, Iss. 2. – P. 1129–1140.