

*Савцова Д.Е.,*

*Студент бакалавриата 4 курс,  
факультет «Экономика и управление»  
кафедра «Управление Персоналом»*

*Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал  
ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет путей сообщения»*

*Россия, г. Красноярск*

*Кутузова А.В.,*

*кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры «управление персоналом»*

*Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал  
ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет путей сообщения»*

*Россия, г. Красноярск*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ООО «АТЛАС»**

***Аннотация:** В статье рассмотрена экономическая оценка эффективности инвестиций в реализацию проекта обучения персонала и дальнейшее увеличение выручки каждого обученного сотрудника.*

***Ключевые слова:** обучение персонала, экономические оценки эффективности обучения, персонал организации, переобучение, повышение квалификации.*

***Annotation:** The article considers the economic evaluation of the effectiveness of investments in the project of personnel training and a further increase in the revenue of each trained employee.*

***Keywords:** Keywords: staff training, economic assessment of the effectiveness of training, staff of the organization, retraining, advanced training.*

Обучение персонала организаций становится все более актуальной проблемой. Многие руководители фирм готовы оплачивать работникам не только профильное, но и дополнительное образование. То, что это не затраты, а инвестиции понимают не только менеджеры и директора по персоналу, но и сами работники. Поэтому важно подойти к организации обучения с позиций системного подхода.

Обучение кадров в настоящее время является необходимым процессом их подготовки к трудовой, общественной деятельности и карьерного роста. Научный и технический прогрессы охватывают все сферы производства, которые в свою очередь постоянно требуют повышения профессионализма, квалификации и систематического изменения содержания и технологии труда.

По мнению А.Я. Кибанова: «обучение персонала - это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей».

Как считает М.И. Магура, «обучение является важнейшим звеном системы управления персоналом и должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач». Из процедур, с которыми связано обучение персонала, М.И. Магура называет: отбор, оценку рабочих результатов, анализ профессиональной деятельности, оплату труда, адаптацию и планирование карьеры.

С помощью модели оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика можно проанализировать систему обучения персонала в организации занимающейся транспортными грузоперевозками в городе Красноярске, после чего был сделан вывод о неэффективной системе

обучения. Далее предложим ряд мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала и устранению проблем в организации:

1. Создание положения по обучении персонала организации.
2. Обучение технике продаж (посещение обучающих тренингов - техники продаж).
3. Оценка сотрудников (проверка знаний сотрудников после обучения).

При проведении и создании мероприятий необходимо выполнить ряд действий:

1. Создать рабочую группу для разработки положения. Для определения сотрудников входящих данную группу необходимо проанализировать загруженность персонала в течении рабочего дня.

2. Создание положения об обучении.

3. Утверждение положения руководителем организации.

4. Назначить ответственного сотрудника за обучение персонала, выбрать данного сотрудника можно помощью матрицы распределения ответственности, а так же с помощью голосования и рассмотрения личностных качеств и достижений сотрудника (карьерный рост и занимаемые должности).

5. Проанализировать потребности персонала в обучении, проводится с помощью, анкетирования, тестирования, опросов или интервью.

6. Собрать заявки на обучение, осуществляется под руководством ответственного сотрудником за обучение персонала и в свободной форме (по желанию).

7. Сформировать списки возможных курсов и тренингов, направленных обучение персонала, а так же курсов формирования и управления стратегией развития, данный список формирует ответственный сотрудник за обучение персонала совместно с руководителем организации и бухгалтером;

8. Оценить возможные затраты на обучение и ожидаемые эффект, этот этап рассчитывают экономисты и бухгалтера и далее составляется из этих расчетов бюджет затрат, с согласованием руководителя организации.

9. После определения вида обучения, сбора заявок на обучение и составляются и утверждаются затраты, формируется план - график обучения, кто, когда, где и сколько будет обучаться, он согласовывается так же с руководителем организации, вносятся корректировки и далее осуществляется ознакомление данного план - график со всеми сотрудниками организации.

10. Во время прохождения обучения персонала организации тестовые задания на проверку остаточных знаний формируются для всех обучившихся, а так же создаются оценочные листы, для занесения результатов прохождения обучения каждого сотрудника.

11. Далее сотрудники проходят данные им тестирования, и руководитель организации вносит корректировки и систему обучения персонала для дальнейшей качественной работы.

Согласно вышеперечисленному плану действий совершенствуется система обучения персонала организации.

Перед проведением обучения персонала организации необходимо провести предварительную оценку экономической эффективности кадровой деятельности, которая охватывает всю многогранную работу с персоналом и управление этим процессом. У работодателя появляется возможность сформировать команду, состоящую из профессионалов, готовую к выполнению задачи любой сложности.

Необходимо оценить экономическую эффективность обучения, которая представляет собой многофункциональный процесс, оказывающий влияние на различные компоненты деятельности предприятия.

Затраты работодателя включают в себя:

- ✓ приобретение программ;
- ✓ создание условий для их изучения;
- ✓ последующую оценку качества полученных знаний персоналом.

Отдача обучения оценивается по экономической эффективности, поскольку для работодателей это есть не что иное, как вложение в

производство. От трудового потенциала зависит, будет ли развиваться бизнес дальше, каковы его профессиональные горизонты, и будет ли вообще будущее у предприятия. Эффективность обучения персонала определяется также степенью увеличения эффективности работы сотрудника после прохождения курсов или изучения программ. То есть, работодатель может определить целесообразность обучения потому, насколько практически оно выгодно и применимо вообще при решении производственных задач.

Затраты на совершенствование системы управления персоналом – это инвестиции в человеческий потенциал, а это положительно влияет на успешность деятельности всей организации.

Экономическая эффективность обучения операторов колл – центра рассчитывается по формуле:

$$S = (P * C) - Q$$

где,

P – прирост выручки;

C- промежуток времени;

Q – затраты на обучение.

Тренинг по эффективным продажам для операторов колл-центра направленный на обеспечение основных и дополнительных продаж вырастет в целом на 15% от выручки организации, и составляет 362550 рублей в месяц. А стоимость данного тренинга составляет 4700 рублей.

Экономический эффект составит:

$$S = (362550 \text{ руб.} * 1 \text{ мес.}) - 4700 \text{ руб.} = 357850 \text{ рублей.}$$

Срок окупаемости обучения персонала в ООО «Атлас» составит менее двух рабочих недель, что является выгодным капиталовложением для руководителей организации и перспективой быстрого развития.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Магура, М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М.: №4 «Управление персоналом», 2014. – 216с.
2. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 424 с.
3. Уварова, Г. С. Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала / Г. С. Уварова / Ваш партнер-консультант. – 2018. – № 9. – С.16–17
4. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : под ред. А.Я. Кибанова - М. : ИНФРА-М, 2017. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576>
5. Ю.М. Остапенко Экономика труда: Учебное пособие - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015
6. Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС. [Электронный ресурс] - Режим доступа - <http://irbis.krsk.irgups.ru>