

УДК371:002

ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ СИСТЕМЫ

Ляпкало Е.С.

Студентка 4 курса

ФГБОУ ВО КубГАУ им. И.Т. Трубилина

г. Краснодар, Российской Федерации

Аннотация. Актуальность данной темы обусловлена тем, что на современном рынке достаточное большое количество компаний сталкивается с проблемой переподготовки персонала, перед руководителями возникает вопрос: как получить высококвалифицированного специалиста, способного быстро и качественно реагировать на изменения внешней среды. В статье представлен метод, который, на наш взгляд, является ответом на данный вопрос.

Ключевые слова: управление персоналом, тренинг, источники обучения, адаптация, затраты компании.

FEATURES OF TRAINING SYSTEM

Lyapkalo E.S.

Student

FGBOU in the KubSA named after. I.T. Trubilina,

Krasnodar, Russian Federation

Annotation. The relevance of this topic is due to the fact that in the current market a sufficient number of companies are faced with the problem of retraining of personnel, the leaders are faced with the question: how to get a highly qualified specialist who is able to react quickly and qualitatively to changes in the external environment. The article presents a method that, in our opinion, is the answer to this question.

Keywords: personnel management, training, sources of training, adaptation, company costs.

Управление персоналом -важный элемент в компании, грамотная организация которого позволяет оптимизировать многие процессы в компании и сократить ее затраты.

В современных условиях, когда наука не стоит на месте и в процессы производства внедряются все новые технологии, руководство компании не должно допускать некомпетентность своего персонала.

Набор новых сотрудников, обладающих достаточным количеством актуальных знаний- не выход из ситуации. Компании необходимо обеспечивать повышение квалификации и переподготовку уже существующего персонала.

Для обучения персонала существует два вида источников: внешние и внутренние.

К внешним источникам обучения можно отнести:

- Курсы повышения квалификации,
- специализированные курсы .
- Тренинги - форма активного обучения, которая представляет собой программу разнообразных упражнений под руководством тренера, направленных на формирование и совершенствование умений и навыков.

Внутренние источники обучения - это обучение сотрудников без привлечения сторонних организаций, силами отдела кадров, собственных учебных центров, руководителей подразделений и других лиц, отвечающих за развитие персонала в данной компании. Это обучение может принимать форму семинаров, тренингов, курсов повышения квалификации и т.п., но обязательно осуществляется за счет собственных трудовых ресурсов.

Особое внимание хотелось бы уделить именно тренингам. Тренинг – это, своего рода, таблетка от головной боли для менеджера по персоналу, именно такое мнение бытует по поводу краткосрочного обучения. Рынок тренинговых услуг –универсальный инструмент, по которому можно с уверенностью отслеживать развитие бизнеса. Тренинговые центры быстро реагируют на

изменения, происходящие в компаниях, и создают в ответ все новые или модифицированные обучающие программы.

Рынок тренингов в России существует уже более 15 лет. За это время были реализованы тысячи программ, и, кажется, уже не осталось ни одной компании, которая ни разу не обращалась к услугам тренингового или консалтингового центра. Долгое время многочисленные тренинговые центры пробовали, экспериментировали, стараясь не отставать от западных стран. Максимально популярными стали тренинги по продажам и программы, развивающие личную эффективность (управление временем, лидерство, стрессменеджмент и т.п.).

Обучение персонала должно проводиться не при возникновении каких-либо проблем на предприятиях, а является постоянным, четко контролируемым процессом. Верным решением является: проведение обучения персонала в соответствии с разработанными планами, за исполнением которых должен следить менеджер по персоналу, либо непосредственно сам руководитель компании, так как своевременное и грамотное проведение тренингов- отличный способ для поддержания конкурентоспособности предприятия.

Как уже говорилось ранее, для поддержания конкурентоспособности компании необходимо иметь грамотных, высококвалифицированных специалистов. Но возникает вопрос: в современных условиях где найти специалиста, который бы мог соответствовать постоянно меняющимся требованиям?

Постоянно обновлять персонал? Этот способ не будет выходом из ситуации, так как будет являться высокзатратным.

Прием на работу нового сотрудника может повлечь за собой следующие проблемы:

- Увеличение затрат на заработную плату нового сотрудника- средняя ЗП будет составлять 15тыс. рублей, значит в год расходы компании увеличатся на 180 тыс. рублей;
- Разработка дополнительной должностной инструкции,

- Увеличение времени на принятие управленческих решений,
- Новому сотруднику необходима адаптация на предприятие (минимум 3 месяца), по окончании срока адаптации нет 100% гарантии, что у нового подчиненного получится влиться в коллектив и продуктивно и качественно выполнять свои обязанности, что может привести к поиску нового сотрудника.

- Затраты на поиск нового сотрудника (реклама вакансии в СМИ, разработка анкет для кандидатов, проведение собеседований и т.д.)

На наш взгляд, более разумно и менее затратно проводить тренинги и курсы повышения квалификации для уже работающих сотрудников. В среднем курсы повышения квалификации стоят 50-60 тыс. рублей, после их прохождения разумно повышение заработной платы(ЗП) работника, так как он берет на себя дополнительные обязанности, владеет новыми знаниями и навыками. Предположим ЗП одного сотрудника составляет 15 тыс. рублей, плюс доплата за дополнительные обязанности после повышения квалификации будет в размере 2-3 тыс. рублей, таким образом фонд оплаты труда этого сотрудника составит 216 тыс. рублей. Затраты компании на одного сотрудника в данном случае увеличатся на 24-36 тыс. рублей плюс разовое вложение в размере 50-60 тыс. рублей, что значительно ниже, относительно затрат которые пойдут на прием нового работника. Но важно учесть, что после прохождения курсов сотрудник должен отработать в данной организации не менее 3 лет, в противном случае, сотрудник будет обязан возместить компании все затраты, которые были потрачены на его обучение. Так же проведение тренингов способствует сплочению и объединению коллектива, выявлению сильных и слабых сторон работников, решение данных вопросов в дальнейшем может позволить увеличить производительность и качество работы, а так же улучшить атмосферу в коллективе, что не менее важно для работоспособности сотрудников.

Исходя из всего этого, на наш взгляд, тренинг- универсальный способ увеличения производительности труда, повышения компетентности

сотрудников, повышения конкурентоспособности компании и снижению затрат на управление персоналом.

Библиографический список

1. Дьяков С.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ // Сборник научных трудов КРИА ДПО ФГБОУ ВПО Кубанский ГАУ. Краснодар, 2014. С. 127-133.

2. Дьяков С.А., Кириченко А.О., Дьяков А.А.К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РИСОСЕЮЩИХ РАЙОНАХ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2011. № 72. С. 201-209.

3. Искандарян Г.О., Тарасьева О.А. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ // Предприятия, отрасли и регионы: генезис, формирование, развитие и прогнозирование: Сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 129-137.

4. Искандарян Г.О., Фисенко Т.М. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Анагенез управления экономическими системами как новый взгляд на экономическое развитие: Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 343-350.

5. Иванова И.Г., Петрусенко А.Н. ПРОБЛЕМЫ СВЯЗАННЫЕ С КВАЛИФИКАЦИЕЙ КАДРОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ // АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: Материалы VIII международной научно-практической конференции. 2015. С. 37-40.