

УДК 330.101

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПОСРЕДСТВОМ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Быстров В.А., Борисова Т.Н., Дубовик Ю.В., Бобко Т.В., Сидорова Л.Е.

*«Сибирский государственный индустриальный университет», Новокузнецк,
e-mail: bistrov39@yandex.ru*

Совершенствование научно-технического потенциала компании, интенсивность развития НИОКР способствуют повышению качества человеческих ресурсов за счет роста компетенции и профессионализма сотрудников. В совокупности эти процессы определяют конкурентный потенциал компании, поскольку создание благоприятных условий для повышения научной и инженерной квалификации кадров, правовой защиты интеллектуальной собственности обеспечивает эффективность производственного процесса. Необходимость роста НТП в обеспечении экономического развития компании обусловлена эффективностью инновационных процессов, разработанных в результате рационального обучения сотрудников компании. Переход к непрерывным образовательным процессам, связанным с экономическим развитием компании, в условиях развития человеческих ресурсов посредством обучения персонала определяет ее конкурентный потенциал. Развитие комплексного использования НОТ, реализация научных методов управления персоналом благодаря разработанным внутрифирменным стандартам, регламентирующим трудовые процессы, вызывают рост производительности труда, снижение себестоимости продукции и, как следствие, повышение прибыли. Этот путь повышения эффективности производства становится возможным при улучшении условий трудовых процессов; модернизации рабочего места с использованием технических средств на основе НИОКР. Это возможно при совершенствовании методов подбора, обучения и расстановки кадров; внедрении элементов НОТ для оптимизации технологических процессов; использовании прогрессивных форм разделения и кооперации труда; повышении оплаты труда с применением рациональных методов мотивации и управления персоналом. Все это приводит к повышению способности компании к постоянному обновлению своей технологической базы, росту технического уровня производства и является ключевым фактором реализации ее конкурентного потенциала. Компании, находящиеся на «передовой» повышения компетенции своих сотрудников, реализуя свое интеллектуальное превосходство, обеспечивают себе установление выгодных ценовых показателей экономического взаимодействия на основе присвоения интеллектуальной ренты при производстве и реализации продукции. Таким образом, успех в глобальной конкуренции компании напрямую связан с политикой управления развитием человеческих ресурсов посредством обучения персонала.

Ключевые слова: инвестиции в обучение, человеческий капитал, компетентность персонала, потенциал работников

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES THROUGH THE TRAINING OF PERSONNEL IN THE WORK

Bystrov V.A., Borisova T.N., Dubovik Yu.V., Bobko T.V., Sidorova L.E.

«Siberian State Industrial University», Novokuznetsk, e-mail: bistrov39@yandex.ru

Improving the scientific and technical potential of the company, the intensity of research and development contribute to improving the quality of human resources by increasing the competence and professionalism of employees. Taken together, these processes determine the competitive potential of the company, as the creation of favorable conditions for improving the scientific and engineering skills of personnel, legal protection of intellectual property ensure the efficiency of the production process. The need for the growth of the NTP in ensuring the economic development of the company is due to the efficiency of innovative processes developed as a result of rational training of the company's employees. The transition to continuous educational processes related to the economic development of the company, in the conditions of increasing human resources through training of staff, determines its competitive potential. The development of integrated use of NOT, the implementation of scientific methods of personnel management, thanks to the developed intra-company standards, regulating labor processes, cause an increase in productivity, lower production costs and, as a result, increased profits. This way to improve the efficiency of production is made possible by improving the working conditions; upgrading the workplace using technical means based on research and resources. This is possible by improving recruitment, training and placement methods; Introducing NOT elements to optimize processes Using progressive forms of division and cooperation of labour; increase pay through rational methods of motivation and HR management. All this leads to an increase in the company's ability to constantly update its technological base, increase the technical level of production and is a key factor in realizing its competitive potential. Companies that are on the «front line» to improve the competence of their employees, realizing their intellectual superiority, ensure the establishment of favorable price indicators of economic interaction, based on the appropriation of intellectual rents in the production and sale of products. Thus, the success of the company's global competition is directly related to the policy of managing the development of human resources through staff training.

Keywords: investments in training, human capital, staff competence, employee capacity

Развитие человеческих ресурсов сотрудников компании играет приоритетную роль при решении возникающих проблем для повышения эффективности производства. Так, например, зарубежные авторы считают,

что руководители компаний должны развивать персонал за счет обучения, ставить перед ним сложные, но выполнимые задачи, используя метод трансформации знаний о рынке и конкурентах в работающую стра-

тегию, что, безусловно, помогает компании получить конкурентное преимущество [1–3]. В свою очередь, отечественные авторы предложили инвестировать в главные составляющие человеческого потенциала, а именно в профессиональную переподготовку, развитие компетенции сотрудников с использованием инвестиций в человеческий капитал (ЧК) [4–6]. Между тем другие авторы считают, что управление человеческими ресурсами в большей степени способствует модернизации производства, так как в условиях усиления нечестной конкуренции со стороны западных стран и реализации политики импортозамещения в полной мере нужно использовать человеческий фактор [7–10]. Наряду с этим инвестирование в ЧК с целью развития компетенций сотрудников некоторыми авторами считается наиболее приоритетным [11–13]. Поскольку персонал в кадровой политике организации играет преваляющую роль при решении возникающих проблем как носитель интеллектуального ЧК и служит важным ресурсом повышения эффективности производства, основной путь стратегического развития компании базируется на знании, компетентности, профессионализме, креативности и предпринимательском опыте сотрудников, что показала группа авторов в своих работах [14–16]. Таким образом, развитие человеческих ресурсов за счет инвестиций в ЧК, направленное на сохранение здоровья, повышение знаний, профессионализма, рациональную мотивацию работников, приводит к росту производительности труда и увеличению доходов человека. Разработка эффективной системы управления человеческими ресурсами становится ведущим вопросом развития компании, повышая ее имидж и позиции на рынке [15, 16], что позволит руководству компании самостоятельно разработать свой путь и свою концепцию управления человеческими ресурсами.

Цель исследования: обучение персонала проводится для того, чтобы адаптировать сотрудника к постоянно меняющимся экономическим условиям труда, к нововведениям в технике, технологии под воздействием НТП и совершенствованию НИОКР, организации труда и условий работы, т.е. сформировать подходящего для компании работника с высокой компетенцией. Кроме того, обучение предполагает подготовку персонала к изменчивости характера его работы, расширению уровня профессиональных задач сотрудника. Разработка эффективной системы управления человеческими ресурсами, вызванная потребностью развития и совершенствования системы обучения

персонала с использованием современных методов и приемов обучения, способствует повышению квалификации сотрудников [15, 16].

Материалы и методы исследования

Основными показателями для исследования организационно-трудовой, финансово-экономической и технической деятельности являются статистические данные за период 2018–2020 гг., отраженные в отчетах компании. Влияние инвестиций в ЧК на производственную деятельность организации, особенно повышающих квалификацию персонала за счет подготовки и переподготовки сотрудников и увеличивающих производительность труда, анализировали с помощью динамики показателей за период 2018–2020 гг.

Для определения приверженности сотрудников к работе и лояльности задачам высшего руководства провели профессиональное и психологическое тестирование с целью мониторинга людских ресурсов организации. Современные методы тестирования позволяют определить степень удовлетворенности работника условиями своего труда и заработной платой, установить факторы, снижающие рабочую мотивацию и производительность труда [10, 11].

Результаты исследования и их обсуждение

Совершенствование НТП, интенсивность развития НИОКР и повышение качества человеческих ресурсов в основном определяют конкурентный потенциал компании – в экономической конкуренции выигрывают те компании, которые обеспечивают благоприятные условия для научной и инженерной квалификации кадров, правовую защиту интеллектуальной собственности и повышение уровня управления персоналом. Способность компании к постоянному обновлению своей технологической базы, росту технического уровня производства является ключевым фактором реализации ее конкурентного потенциала вследствие повышения компетенции ее сотрудников. Следовательно, каждая компания выбирает свой путь развития [15, 16].

Основной путь совершенствования организации – использование научной организации труда и на основе НОТ повышение оплаты труда с применением рациональных методов мотивации и управления персоналом. Развитие комплексного использования НОТ, реализация научных методов управления персоналом на основе разработанных внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы, способ-

ствующие росту производительности труда, приводят к снижению себестоимости и, как следствие, к росту прибыли. Этот путь повышения эффективности производства становится возможным при модернизации условий труда; оснащении рабочих мест прогрессивными техническими средствами на основе НИОКР; реорганизации методов подбора, обучения и расстановки кадров; внедрении элементов НОТ при оптимизации технологических процессов; использовании прогрессивных форм разделения и кооперации труда. При рациональном управлении производством и персоналом организация способна к постоянному обновлению своей технологической базы, росту технического уровня производства, что является ключевым фактором повышения эффективности производства и конкурентоспособности организации. При увеличении объема производства, как правило, происходит снижение условно-постоянных расходов, что дополнительно приводит к увеличению прибыли и рентабельности производства (рис. 1).

Другой путь снижения издержек. Некоторые предприниматели хотят получить сокращение трудовых издержек за счет снижения оплаты труда путем привлечения неквалифицированных работников из числа гастарбайтеров или жителей нашей дальней глубинки, опираясь на законы монетарного управления локальными рынками труда, пренебрегая при этом законом, что дешевый труд всегда менее качественный. Как считают эти предприниматели, если принять на работу низкооплачиваемых работников, желающих ее получить и обещающих «хорошо трудиться» за эти деньги, то они удовлетворительно с ней справятся, поскольку работа этим людям необходима. Дополнительный аргумент – работники многому могут научиться,

«если, конечно, захотят», за счет самообразования и самоподготовки.

Таким образом, в организации, идущей по второму пути, возникают *проблемы в области управления человеческими ресурсами* [8–10]:

- отсутствие или недостаток квалифицированных специалистов;
- отсутствие желания профессионально развиваться;
- низкая заинтересованность в развитии как самих себя, так и фирмы;
- отсутствие перспектив на ближайшее будущее, низкая дисциплина;
- высокая текучесть кадров; низкая компетентность сотрудников;
- проблема старых и новых сотрудников, неумение сохранить персонал.

Для учета возникающих проблем в области управления человеческими ресурсами предлагается модернизация управления человеческими ресурсами компании на основе обучения и переподготовки персонала компании. Повышение профессионализма сотрудников связано с современными функциями управления персоналом, приведенными на рисунке 2. Инвестиции в обучение персонала позволяют путем совершенствования условий труда, оснащения рабочих мест прогрессивными техническими средствами на основе НИОКР, реорганизации методов подбора, обучения и расстановки кадров, внедрения элементов НОТ для оптимизации технических процессов, использования прогрессивных форм разделения и кооперации труда добиться повышения эффективности производственной деятельности компании. Все это приводит к повышению способности организации к постоянному обновлению своей технической базы, развитию технологии производства и является ключевыми факторами реализации ее конкурентного потенциала.



Рис. 1. Схема получения балансовой (валовой) прибыли компании



Рис. 2. Взаимосвязь оценки работы сотрудников компании с современными функциями управления персоналом, связанными с развитием человеческих ресурсов

Компании, находящиеся на «передовой» повышения компетенций своих сотрудников, реализуя свое интеллектуальное превосходство, обеспечивают себе установление выгодных ценовых показателей экономического роста на основе присвоения интеллектуальной ренты при производстве и реализации продукции.

При анализе взаимосвязи оценки работы сотрудников компании с современными функциями управления персоналом, связанными с развитием человеческих ресурсов, установлено влияние обучения и переподготовки персонала на раскрытие потенциала работников; укрепление лояльности сотрудников; обеспечение карьерного роста в управлении компанией.

Реализация научных методов управления персоналом на основе разработанных внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы, способствующие росту производительности труда, приводит к снижению себестоимости и, как следствие, к росту прибыли и увеличению личных доходов сотрудников компании. Все это, безусловно, скажется на повышении компетенции АУП и специалистов и достижении организационных целей компании [15, 16].

Одним из важных элементов ЧК в компании является подготовка персонала (развитие навыков, обогащение производственного опыта, повышение квалификации), для этого имеется разработанный стандарт по содержанию корпоративной модели компетенций, а также существует пакет нормативных документов по направлениям деятельности. Это должностные инструкции, положения о приеме на работу или высвобождении персонала, его оценки и аттестации, бланки мониторингов или иных способов оценки эффективности деятельности персонала и множество других документов, на основе которых составлен усредненный уровень образования персонала, но положение «Обучение персонала» стало исключением из этого перечня.

Авторами совместно с сотрудниками компании разработано Положение об обучении, в котором отражены процедуры организации обучения персонала, распределена ответственность при организации обучения, закреплена системы обучения персонала компании исходя из градации утвержденных компетенций сотрудников, приведенных на рисунке 3.

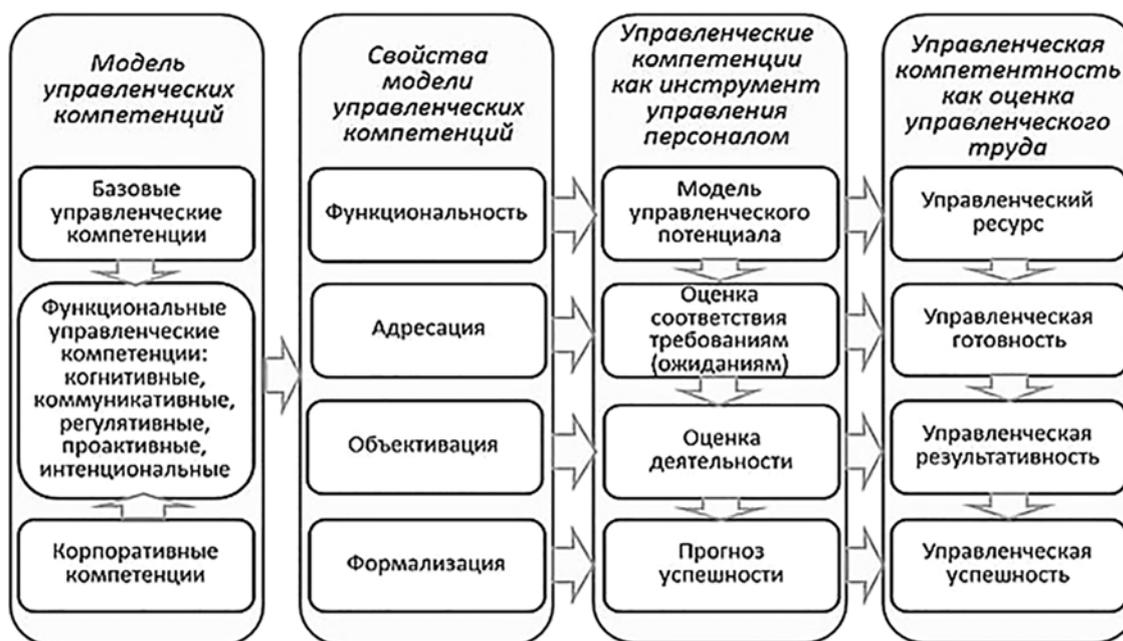


Рис. 3. Модели управления персоналом на основе компетенций

Ниже приведена структура Положения с учетом развития человеческих ресурсов, указанных на рисунке 2.

1. Цели и принципы обучения персонала компании с учетом развития человеческих ресурсов.

2. Развитие персонала и планирование карьеры сотрудников.

3. Процедура определения основных форм и методов обучения.

4. Кадровый резерв для рациональной ротации сотрудников.

5. Рациональное обучение персонала с использованием эффективных обучающих программ.

Положение об обучении готовит кадровая служба. Однако в его разработке могут принимать участие руководители ведущих структурных подразделений. Концепцию проекта Положения следует обсудить и с руководством компании. Положение подписывает руководитель кадровой службы и утверждает руководство компании, желательно согласовать Положение с руководителями структурных подразделений, принимавших участие в обсуждении документа на стадии его разработки.

Основной ресурс развития компании базируется на знании, компетентности, профессионализме сотрудников, повышенных в результате инвестиций в ЧК, которые способствуют росту производительности труда и определяют уровень оплаты труда человека. Разработка эффективной системы инвестиций в ЧК становится ведущим вопросом

каждой компании, поскольку человеческие ресурсы представляют собой основной элемент развития компании, повышая ее прибыль и позиции на рынке (табл. 1). Переподготовка персонала – обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения – стала необходимой в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда [15, 16].

Для анализа проблемы обучения персонала с целью развития человеческих ресурсов необходимо рассмотреть проводимые мероприятия в области обучения персонала на примере ООО «Леруа Мерлен Восток». Перед анализом производительности труда работников за счет обучения, переподготовки и повышения квалификации рассмотрены основные показатели компании, представленные в таблице 1 [10, 11].

Анализ таблицы 1 показал, что увеличение затрат на обучение на 46% незначительно сказалось на производительности труда работников, поскольку рост составил всего 28%. Таким образом, при увеличении затрат на обучение производительность труда работников растет недостаточными темпами по следующим причинам. Во-первых, это может быть обусловлено тем, что компания для обучения персонала выбирает специалистов недостаточной квалификации. Во-вторых, обучающие программы не соответствуют современным требованиям. В-третьих, обучение чисто формальное, без учета пожеланий работников – для «галочки».

Таблица 1

Технико-экономические показатели ООО «Леруа Мерлен Восток»

Показатели	Ед. измер.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Отклонение	
					Абсолют	Относит %
Среднесписочная численность персонала	человек	250	270	300	50	1,2
Годовой объем реализации продукции: – стройматериалы; – товары для дома; – электроинструмент.	шт.	200 631	300 751	350 634	150 003	1,75
	шт.	185 631	200 951	250 465	64834	1,35
	шт.	276 647	250 957	300 745	24098	1,09
Производительность труда на одного работника	руб.	340 784	284 954	260 124	– 80660	0,76
Полная себестоимость	млн руб.	2 361,8	3 574,3	5 648,7	3286,9	0,24
Использование производственных мощностей	%	46,7	46,1	43,3	–3,4	0,93
Численность персонала по полу: – мужчины; – женщины	человек	120	125	135	15	1,12
		130	145	165	25	1,27
Численность персонала по возрасту: – 18–25 лет; – 25–35 лет; – 35–45 лет; – 45–50 лет; – старше 50 лет	человек	75	80	86	11	1,14
		80	85	90	10	1,12
		42	50	60	18	1,4
		36	39	45	9	1,25
		17	16	19	2	1,11
Численность персонала по стажу работы: – до 1 года; – 1–5 лет; – 5–10 лет; – 10–15 лет; – 15–25 лет; – 30 лет и более	человек	0	0	0	0	0
		50	55	58	8	1,16
		65	75	78	13	1,2
		73	73	79	6	1,08
		49	56	72	23	1,4
		13	11	13	0	0

В современных экономических условиях обучение персонала является важнейшим инструментом, который помогает компании утвердиться на рынке, обеспечивать конкурентоспособность и стабильно повышать прибыль. Но в некоторых компаниях имеются проблемы с обучением персонала, приведенные выше, среди которых можно выделить следующие:

- обучение сотрудников, которым не требуется обучение;
- проведение обучения сотрудников специалистами недостаточной квалификации.

В дальнейшем необходимо рассмотреть численность работников, прошедших обучение, исходя из численности персонала и соответствия закону, что каждый сотрудник компании должен повышать квалифи-

кацию 1 раз в 5 лет, а численность обучающихся в течение года не должна превышать 10% подлежащих обучению сотрудников компании (табл. 2).

Отмечено, что общая численность обучаемых сотрудников уменьшилась. Сокращение численности обучаемых связано с тем, что работник во время учебы теряет доплаты, следовательно, не все желают так работать (т.е. учиться), а поскольку работодателю необходимо финансировать всех обучающихся, что «затратно», следовательно, не каждый работодатель может позволить это; также часть сотрудников должна пройти обучение в соответствии с законом. Среднее количество тренингов на одного работника в 2020 г. составило 17 тренингов против 18,5 тренинга на одного работника в 2018 г.

Таблица 2

Выборка по образованию, прошедших обучение работников компании.

Показатели персонала	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Отклонение	
				Абсолют	Относит
Среднесписочная численность	250	270	300	50	1,2
Численность работников, прошедших обучение	25	22	20	–5	1,2

Заключение

Рациональная система обучения персонала компании позволяет снизить текучесть кадров, обеспечить повышение карьерного роста для улучшения ротации персонала, повысить уровень производительности труда и эффективность производства. В компании необходимо ввести обучение без отрыва от производства, так как этот метод не нарушает производственный процесс, однако для его осуществления необходимо иметь свободное оборудование в рабочем состоянии, но при этом можно организовать чтение лекций в специальных классах. Подводя итог, можно отметить, что осуществленные мероприятия по повышению профессиональных компетенций (человеческих ресурсов) сотрудников через рационально оформленную организационную структуру обучения персонала компании, в нашем случае – через разработанный проект Положения об обучении, способствуют повышению эффективности производственной деятельности компании.

Список литературы

1. Johnston R.E., Douglas J. The power of strategy innovation for management personnel's. Amacon, New York, 2013. P. 6–12.
2. Уитни Джонсон. Команда А. Модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников. М.: Альпина Паблишер, 2020. 221 с.
3. Вилли Питерсен. Стратегия как обучение. Новый взгляд на процесс создания ценности и борьбы за конкурентное преимущество. М.: Альпина Паблишер, 2020. 206 с.
4. Зинов В.Г., Лебедева Т.Я., Цыганов С.А. Инновационное развитие компании. Управление интеллектуальными ресурсами. М.: ИД Дело РАНХиГС, 2014. 248 с.
5. Иванова С., Богдогоев Д., Глотова А., Жигилей О. Развитие персонала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. 4-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2012. 280 с.
6. Бобко Т.В., Борисова Т.Н., Быстров В.А., Грекова Н.Ю., Казанцева Г.Г., Сидорова Л.Е. Совершенствование управления персоналом организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2018. № 5. С. 46-55.
7. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А. Управление человеческими ресурсами: учебно-практическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2012. 312 с.
8. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV: учебно-практическое пособие. М.: Дело, 2015. 158 с.
9. Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. М.: Дело, 2018. 347 с.
10. Галимова Ю.В., Багрянский К.Н., Быстров В.А., Ишмурзина А.А., Эбергард О.В. Развитие человеческих ресурсов посредством обучения персонала на предприятии // Актуальные проблемы–ЭиМ, 2020. URL: <http://sibsiu.ru> (дата обращения: 10.05.2021).
11. Савченко М.М., Ковган С.Ю., Морозова А.В., Быстров В.А. Особенности инвестиций в человеческий капитал в кадровой политике предприятий Кузбасса // Вестник СибГИУ. 2018. № 1 (21). С. 35-39.
12. Максимова В. Ф. Инвестирование в человеческий капитал: учебное пособие. М.: МЭСИ, 2014. 187 с.
13. Мажиева В.С. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического развития предприятия // Молодой ученый. 2018. № 24. С. 141-143.
14. Ким В.А. Роль психологических факторов в управлении персоналом // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 18 (347). С. 159-164.
15. Быстров В. А. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности работы предприятия // Вестник СибГИУ. 2019. № 4 (30). С. 60-65.
16. Быстров В.А., Ковган С.Ю., Морозова А.В. Взаимосвязь человеческого капитала, заработной платы и производительности труда персонала ОАО «Славино» // Вестник СибГИУ. 2018. № 4 (26). С. 53-58.