

*Пальмин В.В.
бакалавр кафедры Экономики и управления
Руководитель – Царева Н.А., доцент, канд. полит. наук
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток
Palmin V.V.
Bachelor of Economics and Management Department
The head is N.A. Tsareva, Associate Professor, Candidate of Political
Sciences. sciences'
Vladivostok State University, Vladivostok, Russia*

**Особенности управления персоналом в лизинговой компании:
автоматизация процесса обучения работников**

**Features of personnel management in a leasing company: automation of
the employee training process**

Аннотация. Система управления персоналом играет фундаментальную роль в жизни и развитии любой организации. Основными причинами увольнения во многих компаниях в 2023 году стали не прохождение испытательного срока, что связано со сложностью обучения, большим объемом информации и невозможностью прохождения данного обучения в удаленном формате (по результатам опроса сотрудников на exit-интервью). Компании необходимо продолжать работу над удержанием сотрудников. Большое внимание можно уделить обучению персонала, так как показатель рентабельности трудовых ресурсов в 2023 году снизился на 5%, что может свидетельствовать о снижении производительности персонала как по причине снижения мотивации, так и по причине снижения эффективности из-за недостаточного уровня профессионализма. Предлагается разработать проект мероприятий по оптимизации системы управления персоналом путем автоматизации процесса обучения работников.

Ключевые слова: система обучения, автоматизация обучения, удержание персонала, производительность труда

Annotation. The personnel management system plays a fundamental role in the life and development of any organization. The main reasons for dismissal in many companies in 2023 were not passing the probation period, which is due to the complexity of training, a large amount of information and the inability to complete this training in a remote format (according to the results of a survey of employees at an exit interview). The company needs to continue working on employee retention. Much attention can be paid to staff training, since the profitability of labor resources in 2023 decreased by 5%, which may indicate a decrease in staff productivity both due to a decrease in motivation and due to a decrease in efficiency due to an

insufficient level of professionalism. It is proposed to develop a draft of measures to optimize the personnel management system by automating the employee training process.

Key words: training system, automation of training, staff retention, labor productivity

Система управления персоналом является основным звеном в существовании любой организации. На конкурентоспособность компании оказывает значительное влияние уровень квалификации персонала, его работоспособность, именно поэтому компании стараются оптимизировать систему управления персоналом [1].

Концепция управления персоналом организации представляет собой комплекс теоретических и методологических подходов, направленных на эффективное управление человеческими ресурсами в соответствии с целями и задачами организации [2]. Эффективная система управления персоналом способствует повышению производительности труда, улучшению качества работы и достижению стратегических целей организации [3]. Главными целями управления персоналом являются: обеспечение организации кадрами и эффективное использование кадров. Управленческие методы представляют собой инструменты и приемы, используемые для организации и регулирования работы персонала с целью достижения поставленных целей управления [4]. Разнообразие методов обусловлено спецификой задач и особенностей организации.

Анализ кадровой ситуации ООО «ТаймЛизинг» показывает, что с каждым годом наблюдается увеличение принятия новых сотрудников. В 2021 и 2022 годах наблюдается увеличение текучести персонала, это связано с значительным ростом списочной численности работников, а также с нестабильной экономической ситуацией. В 2023 году наблюдается снижение коэффициента текучести, это связано с тем, что стратегия компании и HR-дирекции была направлена на удержание сотрудников. Стратегией компании в 2024 году остается введение мер по снижению текучести.

Основными причинами увольнения стали – не прохождение испытательного срока, что связано со сложностью обучения, большим объемом информации и невозможностью прохождения данного обучения в удаленном формате (по результатам опроса сотрудников на exit-интервью). Потеря сотрудников может негативно сказаться на работе любой организации. Из-за высокого уровня текучести персонала не получится сформировать слаженный коллектив, увеличиваются затраты бизнеса и снижается прибыль [5]. Показатель текучести кадров демонстрирует, как быстро компания теряет работников. Результатом анализа внешней среды является совокупность выявленных угроз, стратегических возможностей развития, обзор результативности работы управленческих кадров.

Компании необходимо продолжать работу над удержанием сотрудников. Большое внимание можно уделить обучению персонала, так как мы видим, что показатель рентабельности трудовых ресурсов в 2023 году

снизился на 5%, что может свидетельствовать о снижении производительности персонала как по причине снижения мотивации, так и по причине снижения эффективности из-за недостаточного уровня профессионализма.

Предлагается разработать проект мероприятий по оптимизации системы управления персоналом. Оптимизация системы управления персоналом может принести множество преимуществ для компании, включая повышение эффективности работы персонала, улучшение мотивации и удовлетворенности сотрудников, а также улучшение результатов бизнеса в целом [6].

Обучение персонала – важнейшее звено в повышении эффективности компании. Ведь именно люди, отвечают за успех. Ключевые предметы обучения – это:

- знания – теоретические, методические, практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте;
- умения – для выполнения обязанностей, закрепленных за работником на конкретном рабочем месте;
- навыки – умение применять полученные знания на практике. Навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль.

Проведем анализ системы обучения персоналом в компании ООО «ТаймЛизинг» в настоящий момент. Для этого рассмотрим «Положение о наставничестве и обучении сотрудников ООО «ТаймЛизинг». В компании система обучения выстраивается следующим образом: для каждого сотрудника на испытательном сроке устанавливается наставник, которым является руководитель отдела. В первый день работы сотрудника менеджер по персоналу проводит обучение по основной информации о компании. В течение 3 первых месяцев работы наставник проводит новому сотруднику обучение – проводит лекции, экзамены, самостоятельно проверяет изученные знания. Данные мероприятия проходят с использованием бумажных носителей. Это увеличивает время затраты наставников и не дает возможность сотрудникам проходить обучение в свободное от работы время, в удаленном формате или возвращаться к изученному материалу.

Предлагается автоматизировать обучение сотрудников за счет внедрения электронной платформы для обучения и развития. Задачи мероприятия:

1 Провести замеры по среднему времени прохождения обучения новых сотрудников. Рассчитать время, затраченное наставником на обучение, а также время, затраченное менеджером по персоналу на адаптацию новых сотрудников [7].

2 Провести сравнительный анализ платформ для обучения и развития сотрудников. Выделить критерии отбора платформ, выбрать оптимальную платформу.

3 Выделить ответственных лиц со стороны каждого отдела.

4 Перенести обучающие материалы на электронные носители (видео-

лекции, лонгриды, тестовые задания).

Автоматизация системы обучения сотрудников за счет внедрения электронной платформы поможет обеспечить эффективное обучение новых сотрудников, развитие и рост персонала, а также достижение более высоких результатов и успехов в работе. Варианты автоматизированных платформ для обучения и развития персонала: Platrum, Motivity, HR-box [8,9,10]. Для выбора автоматизированной платформы проведем сравнительный анализ характеристик каждой из платформ (таблица 1). Для проведения анализа выделим требования для платформы:

- 1 Приемлемая стоимость
- 2 Удобный интерфейс
- 3 Облачное размещение
- 4 Оценка, обратная связь, возможность проработать ошибки
- 5 Статистика и ведение отчетности

Таблица 1 – Сравнительная таблица платформ для обучения персонала

| | Приемлемая стоимость | Удобный интерфейс | Облачное размещение | Оценка, ОС | Статистика, отчеты |
|----------|----------------------|-------------------|---------------------|------------|--------------------|
| Platrum | 200 000 | - | - | + | - |
| Motivity | 150 000 | + | + | + | - |
| HR-box | 100 000 | + | + | + | + |

В результате сравнительного анализа можно выделить платформу HR-box. Ключевыми целями компании на 2024 год можно выделить снижение текучести персонала на испытательном сроке и увеличение рентабельности трудовых ресурсов. Данные цели можно достигнуть путем автоматизации системы обучения персонала. Внедрение данной системы поможет ускорить процесс обучения новых специалистов на испытательном сроке и повысить его качество. Внедрение современных технологий обучения, таких как электронные обучающие платформы, онлайн-курсы, вебинары и мобильные приложения, позволит ускорить процесс обучения новых специалистов на испытательном сроке. Это позволит новым сотрудникам быстрее освоить необходимые навыки и знания для эффективного выполнения своих обязанностей, что в свою очередь снизит вероятность их увольнения. Автоматизация системы обучения также поможет повысить качество обучения, предоставив сотрудникам доступ к актуальной и проверенной информации, а также возможность проведения тестирований и оценки результатов обучения. Что позволит компании быстрее выявлять потенциальные проблемы и недочеты в процессе обучения и оперативно вносить коррективы.

В результате внедрения автоматизированной системы обучения и развития сотрудников компания сможет:

- сократить трудозатраты наставника на обучение нового сотрудника;
- сократить трудозатраты менеджера по персоналу на проведение адаптации новому сотруднику;

- внедрить онлайн-тестирование по полученным знаниям;
- перенести обучение в электронный формат для увеличения качества прохождения обучения;
- отслеживать метрики подразделения;
- проходить курсы по развитию компетенций;
- вести отчетность и контролировать уровень обучение по всей компании;
- снизить текучесть кадров;
- повысить мотивацию сотрудников;
- повысить производительность сотрудников.

Таким образом, автоматизация системы обучения персонала будет способствовать достижению целей компании на 2024 год, а именно снижению текучести персонала на испытательном сроке и увеличению рентабельности трудовых ресурсов. Рассчитаем выгоду от внедрения платформы по обучению. Для этого выделим несколько показателей, по которым происходит экономия:

1 Сокращение времени обучения. Внедрение эффективной обучающей платформы позволит сократить время, необходимое для освоения новых сотрудников, так как они смогут учиться в любое удобное для них время и в любом месте. Это приведет к снижению времени, которое руководители и наставники тратят на обучение новых сотрудников, и повысит производительность труда.

2 Снижение затрат на обучение. Вместо проведения традиционных обучающих курсов, требующих определенных материальных и временных ресурсов, компания сможет использовать более доступные и эффективные онлайн-ресурсы, что приведет к снижению общих затрат на обучение персонала.

3 Уменьшение текучести персонала. Более качественное и доступное обучение сотрудников может увеличить уровень их удовлетворенности работой и компанией, что в свою очередь снизит уровень текучести персонала и экономические потери, связанные с поиском и наймом новых сотрудников.

4 Повышение производительности. Лучшее обучение сотрудников позволит им лучше понимать свои обязанности и выполнять их более эффективно. Это приведет к повышению производительности труда и, как следствие, к увеличению доходов компании.

Исходя из этих показателей, можно рассчитать общую экономию, которую компания получит от внедрения платформы по обучению.

Для расчета общей экономии от внедрения платформы по обучению, необходимо учитывать следующие факторы:

1 Сокращение времени обучения. Благодаря платформе наставник будет тратить на обучение нового сотрудника 36 часов вместо 180 часов, менеджер по персоналу будет тратить на адаптацию 1 час вместо 4 часов.

2 Уменьшение текучести персонала. Предположим, что благодаря улучшенному обучению текучесть персонала снизится на 3%.

3 Повышение производительности. Предположим, что повышение

производительности труда благодаря улучшенному обучению приведет к увеличению доходов компании на 5%.

Платформа по обучению поможет ускорить и улучшить процесс обучения новых сотрудников, что приведет к увеличению их профессионализма и эффективности труда. Снижение текучести персонала на 3% сократит затраты компании на замену ушедших сотрудников, сохранит опыт и знания текущего персонала. Такие шаги помогут компании достичь ключевых целей на 2024 год, таких как снижение текучести персонала на испытательном сроке и увеличение рентабельности трудовых ресурсов.

Библиографический список:

1 Масилова М.Г. Особенности построения управления персоналом на малых предприятиях сферы общественного питания / М.Г. Масилова, А.В. Рыжкина // Экономика: теория и практика. 2017. № 3(47). – С. 61-65.

2 Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для среднего профессионального образования / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можяева. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 217 с.

3 Yakimova, Z.V. Value personnel management: diagnostic tools and development mechanisms / Z.V. Yakimova, N.A. Tsareva, A.A. Vlasenko // The Turkish Online Journal of Design Art and Communication. – 2017. – Vol. 7, No. S-DCMSPCL. – P. 1571-1581.

4 Якимова, З.В. Приверженность и психо-эмоциональная напряженность сотрудников / З.В. Якимова, Н.А. Царева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8, № 4(29). – С. 393-398.

5 Tsareva, N. A. Job crafting role, staff involvement and work stress / N. A. Tsareva, Z. V. Yakimova, A. A. Vlasenko // Contemporary Dilemmas: Education, Politics and Values. – 2019. – Vol. 6, No. S3. – P. 81.

6 Царева, Н. А. Вовлеченность персонала как фактор его удержания в компании / Н.А. Царева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – Т. 9, № 3(32). – С. 410-412.

7 Масилова М.Г. Пути оптимизации технологий подбора и адаптации персонала в условиях централизации функций / М.Г. Масилова, А.В. Каширина // Территория новых возможностей. Вестник ВГУЭС. 2020. Т.12. № 2 (15). – С. 48-60.

8 Platrum [Сайт] – URL: <https://platrum.ru>

9 Motivity [Сайт] – URL: <https://motivity.ru>

10 Hrbox [Сайт] – URL: <https://hrbox.io>