

МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС · MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Вестник МИРБИС. 2021. № 1 (25): С. 121–125.

Vestnik MIRBIS. 2021; 1(25): 121–125.

Дискуссионная статья

УДК 338.14

DOI: 10.25634/MIRBIS.2021.1.13

Влияние обучения персонала на прибыль компании

Мария Олеговна Прокошина

Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт) — Институт МИРБИС, Москва, Россия
prokoshi95@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6838-224X>

Аннотация. Актуальность исследования заключается в увеличении прибыли компании за счет человеческих ресурсов, таких как обучение персонала. Данная статья направлена на выявление зависимости обучения персонала и прибыль компании. В статье рассмотрены цели бизнеса, цели компании, миссия компании, понятие организационная культура компании, какие компоненты относятся к организационной культуре. Рассмотрена концепция директора Чебоксарского завода электроники Станислава Ляпунова. Ведущим подходом к исследованию данной проблемы является модель банка Тинькофф. Рассмотрено, какие возможности открывает обучение персонала перед руководством. Проведены исследования: набран персонал с одинаковыми характеристиками, рассчитан коэффициент качественно выполненной работы до обучения и после обучения по математической формуле. Проведен сравнительный анализ зависимости обучения персонала и прибыли компании.

Ключевые слова: обучение персонала, организационная культура компании, прибыль.

Для цитирования: Прокошина М. О. Влияние обучения персонала на прибыль компании / М. О. Прокошина // Вестник МИРБИС. 2021; 1(25): 121–125. DOI: 10.25634/MIRBIS.2021.1.13

JEL: M54

Discussion article

Impact of personnel training on the company's profit

Maria O. Prokoshina

Moscow International Higher Business School "MIRBIS"(Institute) — Institute MIRBIS, Moscow, Russia.
prokoshi95@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6838-224X>

Abstract. The relevance of the study lies in increasing the company's profits through human resources, such as personnel training. This article is aimed at identifying the dependence of personnel training and the company's profit. The article discusses the goals of the business, the goals of the company, the mission of the company, the concept of the organizational culture of the company, which components are related to the organizational culture. The concept of the director of the Cheboksary electronics plant Stanislav Lyapunov is considered. The leading approach to the study of this problem is the Tinkoff bank model. It is considered what opportunities the personnel training opens up to the management. Research has been carried out: personnel with the same characteristics were recruited, the coefficient of quality work performed before and after training was calculated using a mathematical formula. A comparative analysis of the dependence of personnel training and the company's profit has been carried out.

Key words: personnel training, organizational culture of the company, profit.

For citation: Prokoshina M. O. Impact of personnel training on the company's profit. M. O. Prokoshina. *Vestnik MIRBIS*. 2021; 1(25): 121–125. (In. Russ.). DOI: 10.25634/MIRBIS.2021.1.13

JEL: M54

Введение

Основными целями бизнеса является расширение своих позиций на рынке и увеличение прибыли. Увеличить прибыль помогает такая наука как менеджмент. Наука менеджмент существует довольно давно. Эта наука занимается управле-

нием людьми для достижения целей, миссии компании. Цели компании могут быть: завоевание большей доли рынка, добиться более высокого качества своего продукта или услуги, занять в отрасли лидирующее положение в области технологии, добиться максимального использования имеющихся сырьевых, людских и финансовых ресурсов, повысить прибыльность своих операций,

получение максимальной прибыли, увеличение стоимости фирмы.

Миссия является той обобщающей идеей, на которую равняются все структурные составляющие культуры. Она формулирует её главное предназначение в обществе, смысл функционирования организации, её мировоззрение, философию и специфику. Это та определяющая идея, которая, [Демидова, 2014] с «одной стороны, делает организацию частицей мирового хозяйства, имеющей важное предназначение и, следовательно, востребованной для этого хозяйства, а с другой стороны, это та индивидуальная причина, в силу которой существует именно эта, а не другая организация» [Соломанидина 2005]

На достижения целей и миссии компании влияет ее организационная культура. Корпоративную культуру можно определить как набор норм поведения, символов, ритуалов и мифов, принимаемых членами компании и выражаемых в заявленных ею ценностях, которые задают сотрудникам ориентиры их поведения и действий. [Виханский, 2014; Лапина, 2005] Организационная культура — это совокупность ценностей и норм, присущих данной компании или фирме, отражающих ее индивидуальность. Организационная культура состоит из таких компонентов: история развития организации и особенности ее деятельности, позиция и политика руководства и владельцев, служб HR, внутренний PR, регламенты, внутренние положения, инструкции, личные особенности сотрудников компании, персонал, сложившиеся ценности, нормы, стереотипы поведения и традиции, понимание целей, система ценностей, система отношений, механизмы взаимодействия. Особое значение имеет персонал: его уровень квалификации, опыт работы, образование, стиль и образ жизни, самообразование и самосовершенствование.

Незаменимую роль играет корпоративная культура организации, благодаря которой сотрудники на подсознательном уровне усваивают основополагающие цели и ценности фирмы, становятся ее частью [Могутнова, 2005]. Для того что бы компания достигала своих целей ей нужно правильно подбирать, мотивировать, создать благоприятный климат внутри коллектива, и главное обучать персонал. Поэтому персонал имеет важное значение для компании. Следовательно, стоит научная проблема стоит ли компа-

нии тратить время и финансы на обучение персонала?

Многие руководители уже начинают понимать значение обучения для реализации стратегических целей предприятия. Как иллюстрацию можно привести слова директора Чебоксарского завода электроники Станислава Ляпунова: «Мы обучаемся только командой. Вообще обучение состоит как бы из трех частей. Есть базовое образование в вузах или техникумах, вторая часть — это дополнительное бизнес-образование. И третье, чтобы система была устойчивая, — это внутрифирменное образование, подгонка под очень конкретные вещи. Для нас сейчас это главное. Мы прошли ту стадию, когда человек где-то научился, приезжает, бьется лбом о стену непонимания и либо ломается, либо забывает эти знания. Нет. Мы должны все вместе вырасти» [Некрасов, 2010; Соломанидина, 2017]. Модель банка Тинькофф заключается в том, что прежде чем начать работать персонал обучают, далее сдают компьютерное тестирование и если сотрудник успешно сдал, то его допускают к работе.

Для руководства важно выработать такие принципы и технологии обучения, которые позволят реализовать работникам себя, адаптироваться к новым условиям и полностью интегрироваться в структуру организации. Обучение персонала открывает перед руководством такие возможности, как:

- снижение текучести кадров;
- адаптация персонала в организационной культуре;
- формирование и распространение новых ценностей и норм поведения и др.

При этом, для работников обучение предоставляет возможность:

- повысить уровень своей квалификации;
- повысить заинтересованность в работе;
- расширить возможности продвижения по карьерной лестнице;
- интегрироваться к организационной культуре и освоить принципы ее функционирования и др. [Ситалиев, 2017].

Исследования

Автором проведены исследования в организации. На должность менеджера по работе с клиентами набирали персонал. Было подобрано три претендента. Описание претендентов представлено в таблице 1.

Таблица 1. Описание претендентов

	Претендент 1	Претендент 2	Претендент 3
Пол	мужской	мужской	мужской
Возраст	30	30	30
Уровень образования	два высших образования	одно высшее образование	среднее профессиональное
Опыт работы	5 лет	5 лет	5 лет
Опыт работы в сфере	юридическая	юридическая	юридическая

Источник: таблица составлена автором

Ход исследования:

1. Претендентам давали выполнить работу без предварительного обучения и оценивали результаты.

2. Претендентов обучали неделю и предлагали выполнить работу, далее оценивали их результаты.

Результат труда специалистов определяется исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей. При выборе показателей, характеризующих ключевые, основные результаты труда руководителей и специалистов, следует учитывать, что они оказывают непосредственное и решающее влияние на результат всей деятельности организации; занимают значительную часть рабочего времени персонала; их сравнительно немного; составляют по крайней мере

80 % всех результатов; приводят к достижению целей организации или подразделения. [Кибанов, 2020]

Важный момент заключается в том, что бы сотрудники выполняли качественно работу. От качественно выполненной работы зависит успех и престиж, репутация компании. Следовательно, и количество потребителей будет увеличиваться. Прибыль компании будет расти, доля компании на рынке увеличиваться. Компания может стать лидером в своей отрасли.

Качество выполненной работы будет оцениваться по математической формуле:

$$P = K/N \times 100 \%,$$

где N — количество выполненной общей работы претендентами за день;

K — количество правильно (без ошибок) выполненной работы претендентами за день.

Результаты исследования представлены в таблице 2 и на рисунке 1.

Таблица 2. Результаты качества выполненной работы

	Результат до обучения (%)	Результат после обучения (%)
Претендент 1	24	85
Претендент 2	25	87
Претендент 3	23	85

Источник: таблица составлена автором по данным настоящего исследования

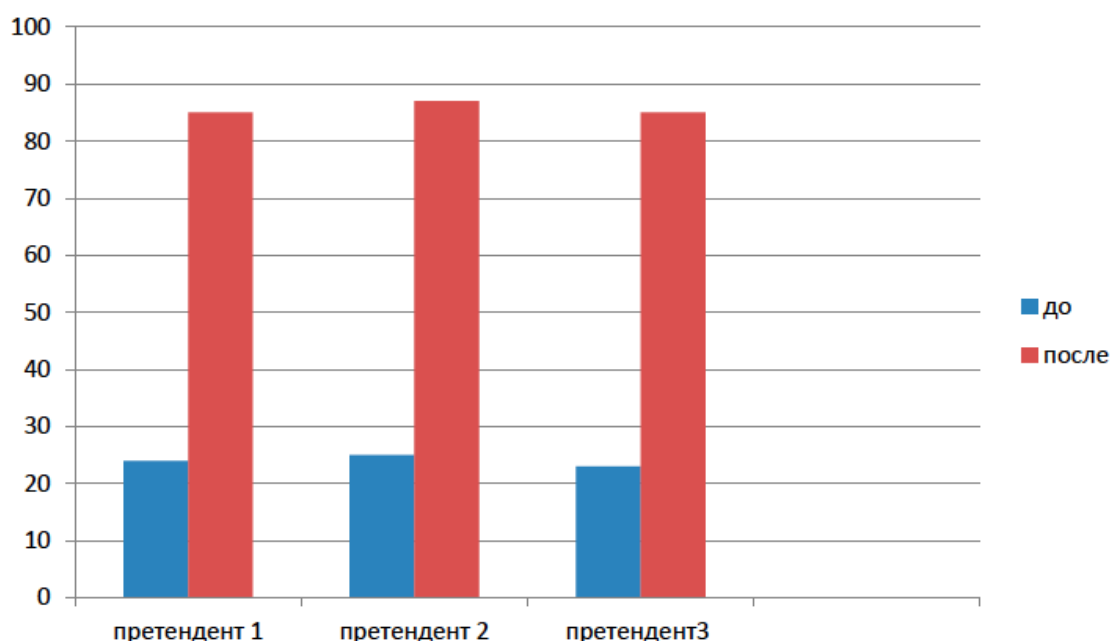


Рис. 1. Результаты качества выполненной работы

Источник: график составлен автором по данным настоящего исследования

Результаты изменения прибыли представлены в таблице 3 и на рисунке 2.

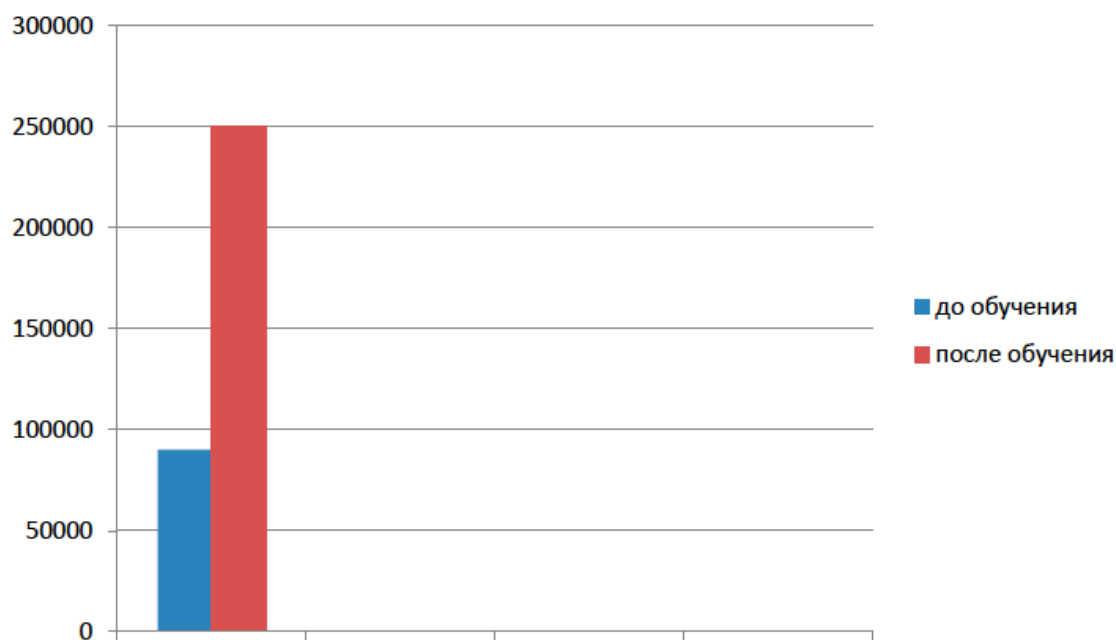


Рис. 2. График изменения (прибыли представлены в зависимости от обучения персонала)

Источник: график составлен автором по данным настоящего исследования

Таблица 3. Изменения прибыли в зависимости от обучения персонала

Прибыль фирмы до обучения персонала (руб. в неделю)	Прибыль фирмы после обучения персонала (руб. в неделю)
90 000	250 000

Источник: таблица составлена автором по данным настоящего исследования

Вывод

Делая вывод из результатов исследования можно сказать следующее, что качество выполненной работы после обучения стало намного выше. Следовательно, стоит тратить ресурсы (время, деньги) для обучения персонала. Обучая

персонал снижаем текучесть кадров, повышаем мотивацию, профессиональные знания сотрудников. И самое главное, от качественно выполненной работы сотрудниками зависит дальнейшее развитие фирмы. Чем выше у фирмы качество выполнения работы, тем выше уровень фирмы на рынке. Следовательно, фирма займет лидирующую позицию в отрасли, будет более конкурентоспособной и повысит свою прибыль. Тем самым организационная культура оказывает влияние на прибыль компании. Так же компаниям важно акцентировать свое внимание на том, что обучение персонала проводить нужно регулярно.

Список источников

1. Виханский, 2014 — Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. 5-е изд. Москва : Магистр : Инфра-М, 2014. 576 с. ISBN 9785977601641 (в пер.), ISBN 9785160045276.
2. Демидова, 2014 — Демидова Е. В. Организационная культура и ее влияние на организационную эффективность / Е. В. Демидова // Современные проблемы науки и образования = Modern problems of science and education. 2014. № 5. ISSN 2070-7428. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15098> (дата обращения: 10.12.2020).
3. Кибанов, 2020 — Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. Москва : Инфра-М, 2020. 695 с. ISBN: 978-5-16-003671-7.
4. Лапина, 2005 — Лапина Т. А. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие / Автор-составитель Т. А. Лапина. Омск : ОмГУ, 2005. 96 с. ISBN 5-7779-0531-5.
5. Могутнова, 2005 — Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы // Социологические исследования 2005. № 4. С. 130–136. ISSN: 0132-1625.
6. Некрасов, 2010 — Некрасов Н. Е. Обучение персонала как фактор повышения эффективности производства / Н. Е. Некрасов. Москва : Лаборатория книги, 2010. 68 с.
7. Ситалиев, 2017 — Ситалиев Д. С. Обучение персонала как важнейший механизм организационной

культуры // Психология, социология и педагогика. 2017. № 5. С. 9. eISSN: 2226-2148.

8. Соломанидина, 2017 — Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании. В таблицах, текстах, схемах / Автор-составитель Т. О. Соломанидина. Москва : Инфра-М, 2017. 395 с. ISBN: 5-16-002708-4, 978-5-16-002708-1.
9. Соломанидина, 2005 — Соломанидина Т. О. Управление мотивацией персонала. В таблицах, схемах, тестах, кейсах / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин, Москва : Управление персоналом, 2005. 128 с.

References

1. Vikhansky O. S. *Management* : textbook. O. S. Vikhansky, A. I. Naumov. 5th ed. Moscow : Magistr Publ. : Infra-M Publ., 2014. 576 p. ISBN 9785977601641 (in trans.), ISBN 9785160045276.
2. Demidova E. V. Organizatsionnaya kul'tura i yeye vliyaniye na organizatsionnyuyu effektivnost' [Organizational culture and its influence on organizational efficiency]. E. V. Demidova. *Modern problems of science and education*. 2014; 5. ISSN 2070-7428. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15098> (accessed: 12/10/2020).
3. Kibanov A. Ya. *Upravleniye personalom organizatsii* [Personnel management of the organization] : textbook. Ed. A. Ya. Kibanov. Moscow: Infra-M Publ., 2020. 695 p. ISBN: 978-5-16-003671-7.
4. Lapina T. A. *Korporativnaya kul'tura* [Corporate culture] : teaching aid. Author-compiler T. A. Lapina. Omsk : OmSU Publ., 2005. 96 p. ISBN 5-7779-0531-5.
5. Mogutnova N. N. Korporativnaya kul'tura: ponyatiye, podkhody [Corporate culture: concept, approaches]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2005; 4: 130–136. ISSN: 0132-1625.
6. Nekrasov N. E. *Obucheniye personala kak faktor povysheniya effektivnosti proizvodstva* [Personnel training as a factor in increasing production efficiency]. N. E. Nekrasov. Moscow : Laboratoriya knigi Publ., 2010. 68 p.
7. Sitaliev D. S. Obucheniye personala kak vazhneyshiy mekhanizm organizatsionnoy kul'tury [Staff training as the most important mechanism of organizational culture]. *Psychology, sociology and pedagogy*. 2017; 5: 9. eISSN: 2226-2148.
8. Solomanidina, T. O. *Organizatsionnaya kul'tura kompanii. V tablitsakh, tekstakh, skhemakh* [Organizational culture of the company. In tables, texts, diagrams]. Author-compiler T. O. Solomanidina. Moscow: Infra-M Publ., 2017. 395 p. ISBN: 5-16-002708-4, 978-5-16-002708-1.
9. Solomanidina T. O. *Upravleniye motivatsiyey personala. V tablitsakh, skhemakh, testakh, keysakh* [Management of personnel motivation. In tables, diagrams, tests, cases]. T. O. Solomanidina, V. G. Solomanidin. Moscow : Upravleniye personalom Publ., 2005. 128 p.

Информация об авторе:

Прокошина Мария Олеговна — магистрант, Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт) (Институт МИРБИС), ул. Марксистская, 34/7, Москва, 109147, Россия.

Information about the author:

Prokoshina Maria O. – graduate student, Moscow International Higher Business School "MIRBIS"(Institute) (Institute MIRBIS), 34/7 Marksistskaya str., Moscow, 109147, Russia.

Статья поступила в редакцию 15.12.2020; одобрена после рецензирования 20.01.2021; принята к публикации 20.01.2021. The article was submitted 12/15/2020; approved after reviewing 01/20/2021; accepted for publication 01/20/2021.