

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ГЕЙМИФИКАЦИИ

**ЗГУРА АННА ГЕННАДЬЕВНА**

*Студентка дистанционного обучения ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия*

*Email: anna\_280194@mail.ru*

### АННОТАЦИЯ

Персонал, даже хорошо подобранный, нуждается в регулярном развитии и непрерывном профессиональном обучении. Если, раньше можно было однажды обучив работника (или приняв на работу уже обученного), далее только следить за качеством его работы, то в настоящее время полученные в прошлом знания быстро устаревают или становятся недостаточными для достижения профессиональных целей.

**Ключевые слова:** развитие, обучение, знания, быстро устаревают, достижения целей.

## THEORETICAL ASPECTS OF THE STAFF TRAINING SYSTEM USING THE TECHNOLOGY OF GAMIFICATION

**ANNA ZGURA**

*Student of distance learning Russian State Social University, Moscow, Russia*

*Email: anna\_280194@mail.ru*

### ABSTRACT

Staff, even well-chosen, needs regular development and continuous professional training. If, once one has been able to train an employee (or having recruited an already trained person), then only to monitor the quality of his work, then the knowledge gained in the past is rapidly becoming obsolete or insufficient to achieve professional goals.

**Keywords:** personnel training, economic and social efficiency, dynamic states, company survival

Для удержания высокого уровня эффективной, качественной, конкурентоспособной работы необходимо постоянно внедрять,

осваивать и использовать новые знания, умения и навыки для поддержания должного профессионального уровня. Все

более широкие возможности, предоставляемые глобальной сетью, непрерывно возрастающие объемы информации, доступность данных последних научных исследований в различных сферах, принуждают руководителей компаний подбирать персонал, отвечающий современным требованиям профессиональной сферы. Однако темпы появления нового все же высоки, и одним только постоянным подбором персонала данный вопрос не решить.

Система непрерывного обучения персонала в зависимости от профиля и размера организаций может включать в той или иной степени следующие формы обучения как с отрывом, так и без отрыва от производства:

- получение дополнительного или профильного высшего образования, как за счет фирмы, так и самостоятельно работником;
- повышение квалификации в государственных или негосударственных учебных учреждениях;
- обучение, стажировка и обмен опытом между отделами организаций или в аналогичных профильных компаниях, как в России, так и за рубежом;
- система обучения и развития персонала внутри компании - семинары, конференции специалистов, тренинги, наставничество и т. п.

Сама организация в реализации программы непрерывного обучения и развития персонала может принимать участие в нескольких формах:

- финансовая - оплата обучения сотрудника или выделение ему

беспроцентного займа на обучение);

- организационная - предоставление организационной возможности для повышения квалификации и развития профессионализма сотрудников вне стен компании - выделение времени, предоставление информации об обучающих организациях, заключение с ними контрактов сотрудничества, организация стажировки, обмена опытом и т. п.);
- непосредственная - организация обучения без отрыва от производства внутри самой организации, как силами штатных сотрудников, так и с помощью приглашенных специалистов;
- моральная - в организации создаются условия, мотивирующие сотрудников на профессиональное развитие - карьерные, финансовые и т. п.).

Чтобы система непрерывного развития персонала организации действительно функционировала, необходимо соблюдать следующие принципы:

- непрерывность обучения в течение всей трудовой деятельности сотрудников;
- неразрывная связь карьерного и профессионального роста;
- использование в обучении современных обучающих программ;
- привлечение к развитию непрерывной системы обучения персонала топ-менеджеров организации.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что непосредственно сам процесс

разработки программы обучения персонала базируется на основополагающих компонентах, а именно:

- оценка потребности в обучении различных категорий персонала;
- выбор формы обучения и обучающей организации;
- разработка графика обучения с учетом его характера;
- разработка схемы внедрения полученных знаний, умений и навыков в процесс производства компании;
- оценка эффективности программы обучения сотрудников.

Обращая внимание на тот фактор, что программу, в зависимости от степени эффективности обучающей программы, ее надобно переправлять, изучать ее актуальность и беспрерменно контролировать право применение знаний, умений и навыков в работе. Обучение должно быть непосредственно привязано к выполняемым сотрудником функциям или направлено на подготовку к выполнению новых, более сложных обязанностей в случае карьерного роста. использование данного принципа оказывает поддержку максимальной реализации тех финансовых, организационных и временные инвестиции, которые были вложены в обучение работника.

Главная цель, которая должна присутствовать для создания системы непрерывного обучения

персонала, - это поддержание высокого рейтинга компетентности персонала на всех уровнях управления, а также формирование конкурентоспособной команды, постоянно расширяющей свои возможности в получении морально-этических, финансовых и социальных результатов.

Таким образом, система непрерывного обучения персонала предоставляет возможность для комплексного обучения сотрудников компании без какого-либо отрыва от производства, оснастить персонал банка к укоренению уравновешенной системы показателей, приводить в исполнение обмен информацией и опытом между структурными подразделениями банка, облегчить вступление в организацию нового работника, предоставить основополагающие систематизированные знания, понятия, методы и методики работы, достигнуть значительной экономии рабочего времени персонала на поиск важной информации, увязать миссию всей компании с интересами конкретного работника банка при помощи создания системы самоменеджмента персонала, а также мгновенно и аккуратно иметь возможность в приспособлении персонала к условиям работы, в способности создания эффективной рабочей команды, которая способна, в первую очередь, достичь и реализовать миссию банка.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Колосова Р.П. Экономика персонала: учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 896 с.

2. Конкурентные преимущества стран // Международная экономика / М. Портер; пер. с англ. Д.Е. Тетерина, 2006. Вып. 6. - С. 308–356.
3. Кязимов К.Г. Профессиональная компетентность в управлении человеческими ресурсами / К.Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. - 2016. - № 1. - С. 38-45.
4. Понарина Н.Н. Формирование инфраструктуры гарантии занятости молодого поколения в регионе в условиях глобализации // В сборнике: Модернизация и устойчивое развитие современного общества: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции Материалы международной научно-практической конференции. В 3-х частях. Ответственные редакторы Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. 2017. С. 10-13.
5. Лейбович А.Н. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций / А.Н. Лейбович // Образование и наука. - 2013. - № 4 (93). - С. 16 - 24.
6. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие / В.Я. Горфинкель [и др.]; ред. В.Я. Горфинкель. - М.: Вузовский учебник: Инфра-М, 2014. - 349 с.
7. Понарина Н.Н. Глобализация современных общественных процессов // Социальные науки. 2016. Т. 1. № 4-1 (14). С. 68-75.
8. Мельничук А. В. Роль контроля на формирование профессионально значимых качеств личности будущего специалиста // Кафедральный вестник. - М.: Спутник+, 2010. - № 6. - С. 95-99.

#### REFERENCES

1. Kolosova R.P. Personnel Economics: textbook / R.P. Kolosova, T.N. Vasilyuk, M.V. Artamonov. - Moscow: INFRA-M, 2014. - 896 p.
2. Competitive advantages of countries / International Economics / M. Porter; trans. with English. D.E. Teterin, 2006. Issue. 6. - P. 308-356.
3. Kyazimov K.G. Professional competence in human resources management / K.G. Kyazimov // Labor and Social Relations. - 2016. - No. 1. - P. 38-45.
4. Ponarina N. H. The formation of the infrastructure to ensure the employment of the young generation in the region in the context of globalization // in the collection: Modernization and sustainable development of modern society: economic, social, philosophical, political, legal, General scientific trends Materials of the international scientific-practical conference. In 3 - ' s parts of. Responsible editors N. H. Ponarina, S. S. Chernov. 2017. С. 10-13.
5. Leibovich A.N. Methodology and policy of development and application of the national system of qualifications / A.N. Leibovich // Education and Science. - 2013. - No. 4 (93). - P. 16 - 24.
6. Small business: organization, management, economics: Textbook / V.Ya. Gorfinkel [and others]; Ed. V.Ya. Gorfinkel. - M. : University textbook: Infra-M, 2014. - 349 p.
7. Ponarin N. N. The globalization of the contemporary social processes // Social Sciences. 2016. Vol.1. No. 4-1 (14). С. 68-75.

8. Melnichuk AV The role of control on the formation of professionally significant qualities of the personality of the future specialist // The Cathedral Gazette. - М.: Sputnik +, 2010. - No. 6. - P. 95-99.