

**Шумилина В.Е.**, к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, Россия,  
[shumilina.vera@list.ru](mailto:shumilina.vera@list.ru)

**Варченко А.В.**, студент 3 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;  
[ankavarchenko98@gmail.com](mailto:ankavarchenko98@gmail.com)

## **СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГА КАК ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ СОТРУДНИКОВ В РФ ЗА ПЕРИОД 2016 - 2019 ГГ**

**Аннотация.** В статье представлена информация о видах тренингов, касающихся повышения квалификации сотрудников организации, а также статистические данные их посещаемости в период с 2016 по 2019 год.

**Ключевые слова:** Тренинг, информация, сотрудник, квалификация, организация.

**Shumilina V. E.**, Ph. D., associate Professor,  
Department of economic security,  
accounting and law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;  
[shumilina.vera@list.ru](mailto:shumilina.vera@list.ru)

**Varchenko A.V.**, 3 d year student of "Economic security, accounting and law"  
DSTU, Rostov-on-don, Russia;  
[ankavarchenko98@gmail.com](mailto:ankavarchenko98@gmail.com)

## **STATISTICAL ANALYSIS OF THE USE OF TRAINING AS FORMS OF INCREASING THE PROFESSIONAL LEVEL OF EMPLOYEES IN THE RUSSIAN FEDERATION FOR THE PERIOD 2016 - 2019**

**Abstract.** The article presents information about the types of trainings related to advanced training of employees of the organization, as well as statistics on their attendance in the period from 2016 to 2019

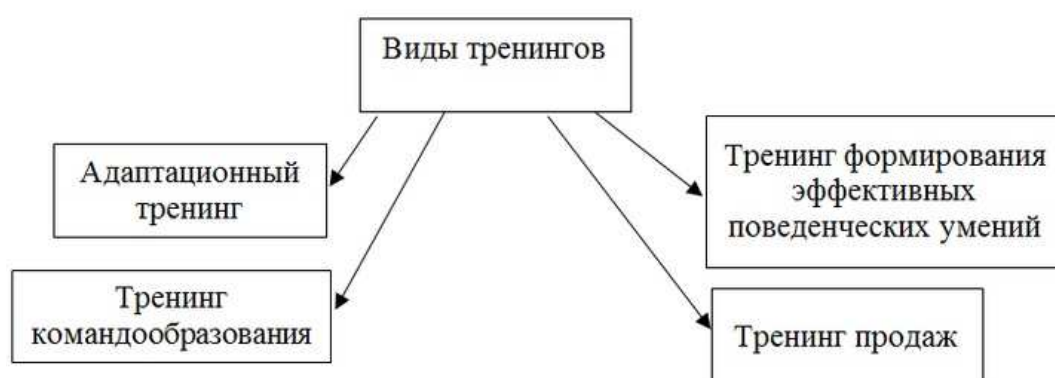
**Keywords:** Training, information, employee, qualification, organization.

Главная проблема современного общества состоит в том, что, работая в организации, сотрудник должен постоянно совершенствовать своё образование. Существует много способов его совершенствования, но одним из более популярных на сегодняшний день является тренинг.

Цель данного исследования заключается в установке практической значимости и эффективности тренинга, как средства повышения квалификации рабочего персонала, а также статистический анализ его проведения в нашей стране за период 2016-2019 гг. За основу исследования были взяты данные о практике применения тренингов на территории России за 2016-2019 гг.

Тренинг – это особая форма обучения, направленная на развитие и изменение умений и установок человека с целью повышения эффективности его деятельности. Тренинги отличаются от лекций и семинаров активностью участников, поэтому обычно проводятся в форме упражнений, деловых или ролевых игр, групповых дискуссий[1].

Для профессионального роста подчинённых руководитель организации может прибегать к следующим видам тренинга, указанных на рисунке 1[2].



**Рисунок 1. Виды тренингов для сотрудников организации**

Первый вид тренинга, который мы рассмотрим – адаптационный тренинг. Он необходим новичкам, во время его прохождения будущий

сотрудник должен получить не только полную информацию о компании, но и познакомиться с коллегами.

Адаптационный тренинг включает в себя две части.

Первая часть – информационно-мотивирующая часть. Здесь новичок получает подробную информацию о компании с целью облегчить ему ориентирование в ней и сделать его её приверженцем.

Информация о компании должна включать следующие данные: общие стандарты работы, историю её создания, преимущества и перспективы, корпоративный словарь и символика (логотип, бренд, традиции, миссия, бонусы).

На данном этапе сотрудник должен запомнить своё место в компании и свой круг взаимодействия.

Вторая часть – навыковая. Она включает освоение технических (например, как пользоваться пропуском и турникетом, рабочей техникой) и информационных средств (использование электронной почты, базы данных).

По итогу прохождения адаптационного тренинга новичок становится частью компании.

Второй вид тренинга – формирование эффективных поведенческих умений. Данный вид рассмотрим на примере тренингов по тайм-менеджменту.

Тайм-менеджмент–планирование рабочего времени на день, неделю или месяц, где человек самостоятельно определяет, какие задачи необходимо решить в первую очередь, а какие могут подождать. В основе тайм-менеджмента лежат следующие принципы, представленные в таблице 1[5].

Таблица 1. Основные принципы тайм-менеджмента

Принцип	Пояснение
1	2
1.Составление списка дел	Все необходимые задачи необходимо фиксировать на бумаге или в приложении с указанием точного периода времени, в течение которого задача должна быть выполнена
2.Расстановка приоритетов	Срочные задачи или задания, требующие большего времени, необходимо выполнять в первую очередь. Но, если затрагивать

	психологическую сторону вопроса, то на правый план так же стоит ставить те задачи, которое меньше всего хочется исполнять. Разобравшись с неприятной задачей, оставшиеся дела будут идти гораздо легче.
3. Дробление больших задач на мелкие	Здесь тоже имеется психологическая сторона вопроса, так как, гораздо приятнее решить много маленьких задач, чем одну большую.
4. Выделение времени на отдых	Отдых позволит повысить эффективность выполнения задач, поскольку перегруженному и уставшему организму понадобится больше времени на их исполнение.
5. Не отвлекаться в процессе работы	Все сообщения, социальные сети и телефонные разговоры – могут подождать, или, как вариант, можно в список дел включать перерыв, на котором возможно осуществить проверку вышеперечисленного.

Тайм-менеджмент научит сотрудника чётко ставить цели и достигать их в короткие сроки, меньше уставать от работы и находить время на отдых, который не будет отрицательно сказываться на рабочем процессе.

Помимо тренинга по тайм-менеджменту к тренингам по формированию эффективных поведенческих умений также относятся: навык публичного выступления, технология проведения делового общения, управление конфликтом и другие.

Третий вид – тренинг командообразования. Такой вид тренингов проводится в виде различных упражнений, как в помещении, так и на природе. Сюда входят следующие виды упражнений [1]:

- спортивные мероприятия, верёвочный курс;
- выполнение творческого задания, например, съёмка корпоративного фильма или создание дизайна корпоративной одежды;
- настольные бизнес-игры (каждый участник следит не только за своими действиями, но и за ходом мыслей соперника);
- визуализация (представленная теория, воплощается участниками в виде сценок или на бумаге).

Основная цель тренинга не только сплотить коллектив, но и стабилизировать эмоциональную и психологическую нагрузку в нём, сформировать навык совместной работы, а также найти место каждого сотрудника в составе команды.

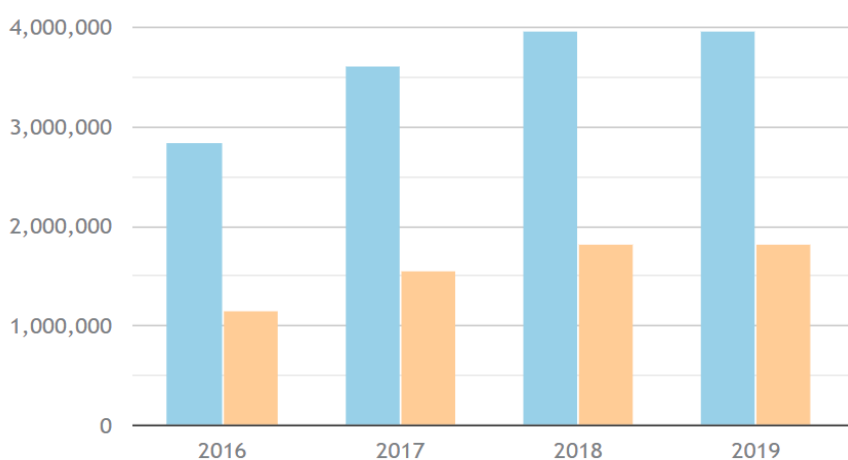
Последний вид тренинга –тренинг продаж. Он включает в себя огромное количество направлений от того, как повысить эффективность продаж до правильности ведения телефонных переговоров.

На самом деле, тренинг по продажам –один из самых противоречивых, поскольку после его прохождения нет стабильно хорошего или плохого результата. Плюс ко всему не понятен период времени, после которого можно судить об эффективности пройденного тренинга.

Чтобы получить максимальную пользу, необходимо учитывать не только специфику продукта, но и кто именно будет проходить тренинг: торговый представитель, руководитель организации, менеджер по продажам или продавец-консультант[4].

Судить об эффективности тренинга следует через небольшой отрезок времени, ведь стать профессиональным продавцом сразу – невозможно, для этого необходимо больше практики и сделать процесс обучения постоянным и систематическим.

Если говорить о тренингах в целом, как о средстве обучения персонала, то с каждым годом они набирают популярность. На портале «ВсеТренинги.ру» представлены статистические данные посещаемости тренингов по регионам за 2016 – 2019 года, отображённые на рисунке 2[3].



**Рисунок 2.Посетители тренингов по годам**

На графике голубым цветом обозначены просмотры различных тренингов, а жёлтым – посещаемость. Так, если брать в сравнении 2016 год с 2019, то на 2016 приходится 2849379 просмотров, что на 1119244 меньше, чем в 2019 году; количество посещений на 2016 год составляет 1157347, что на 664562 тренингов меньше, чем в 2019 году. То есть, за три года потребность в тренингах увеличилась в полтора раза.

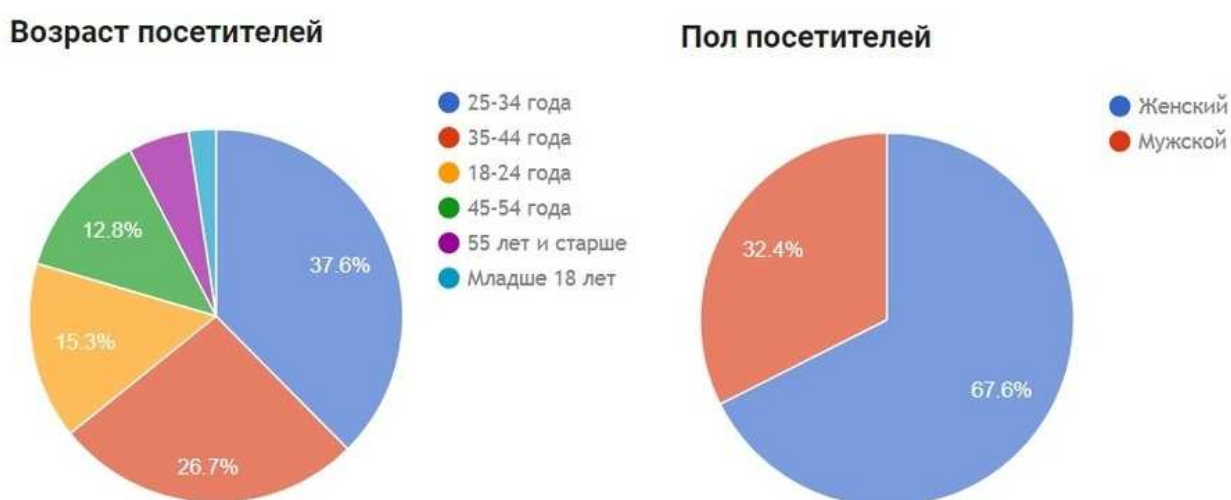
Стоит отметить, что среди регионов первые три место по посещаемости тренингов занимают:

1. Москва–29,4%;
2. Санкт-Петербург – 13,3%;
3. Новосибирск – 9,7%.

Кроме того, рассмотрим статистику востребованности тренингов по таким критериям как: возраст и пол. Данные представлены на рисунке 3[3].

Больше всего тренинги посещают люди в возрасте от 25 до 34 лет (37,6%), меньше всего – младше 18 лет (2,4%) и те, кто старше 55 (5,3%).

По половому признаку тренинги вызывают интерес больше у женщин (67,6%), нежели у мужчин (32,4%);



**Рисунок 3. Пол и возраст посетителей тренингов**

Исходя из проведенного анализа, можно сказать, что тренинг, как один из способов обучения персонала в РФ за период с 2016 по 2019 год имеет

положительную тенденцию роста, что говорит об эффективности данного способа повышения квалификации сотрудников.

### **Список литературы:**

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. М., 2000. С. 15
2. Овчинникова И.С., Кобзева Н.А. Тренинг как технология активного обучения // Молодой учёный. 2015. № 10. С. 123-124
3. Портал «ВсеТренинги.ру»[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsetreningi.ru/rostov/analytics/?action=allregions&tab=3>
4. Попова А.В. Система обучения персонала в организации[Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://sibac.info/journal/innovation/80/103186>
5. Хотемской Н.А. Обучение персонала как основа успешной работы организации[Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.tpinauka.ru/2017/08/Khotemskoy3.pdf>
6. Шумилина В. Е., Юнкина И. В. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА // Проблемы экономики и экономической безопасности в Российской Федерации в условиях цифровизации. Том 1 . AUS PUBLISHERS . 2020. С. 1-5. URL: [https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference\\_article/3794/view](https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3794/view)

### **References:**

1. Vachkov I.V. Basics of group training technology. M., 2000.S. 15
2. Ovchinnikova I.S., Kobzeva N.A. Training as a technology of active learning // Young scientist. 2015. No 10. S. 123-124
3. Portal "AllTraining.ru" [Electronic resource]. – Access mode: <https://vsetreningi.ru/rostov/analytics/?action=allregions&tab=3>
4. Popova A.V. The personnel training system in the organization [Electronic resource]. - Access mode: <https://sibac.info/journal/innovation/80/103186>

5. Khotemskoy N.A. Personnel training as the basis of the organization's successful work [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.tpinauka.ru/2017/08/Khotemskoy3.pdf>
6. Shumilina V. E., Yunkina I. V. METHOD OF ASSESSING HUMAN CAPITAL // Problems of Economics and Economic Security in the Russian Federation in the Context of Digitalization. Volume 1 AUS PUBLISHERS. 2020.S. 1-5. URL: [https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference\\_article/3794/view](https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3794/view)