

Также фирма может уйти с рынка и распродать свои активы. Но стоит понимать, что владельцы понесут большие убытки, а пути обратно не будет: до 90% активов у фирм-подрядчиков находится в кредите или в залоге, таким образом, деньги, вырученные с продажи, уйдут кредиторам.

Другой выход – повышение эффективности деятельности компании. В кризисных ситуациях всегда повышается эффективность: у человека, у фирмы, у государства. Но обратная сторона медали состоит в том, что повышение эффективности всегда влечет за собой сокращение издержек. Последствия такой повышенной эффективности описаны выше.

#### Литература

1. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" // СПС КонсультантПлюс
2. Минэкономки: в 2015 году объем госзакупок уменьшился, а конкуренция возросла // <http://torg94.ru>: главное об электронных закупках, 2017. URL: <http://torg94.ru/stat/6899.html> (дата обращения: 27.11.2017).
3. Проблема на триллионы: как кризис разрушил экономику госзаказа: [Электронный ресурс]// Forbes.ru: журнал. / сост.: И.Грузинова, Е.Зубова, 2015. URL: <http://www.forbes.ru/kompanii/infrastruktura/282749-problema-na-trilliony-kak-krizis-gazrushil-ekonomiku-goszakaza?page=0,1> (дата обращения: 25.11.2017).
4. Шимширт Н. Д. Современная теория и практика финансового менеджмента на предприятии: учебник / Н.Д.Шимширт; Том. гос. ун-т. - Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011г

### ПРИМЕНЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА Т.С. Бибилова

Научный руководитель – доцент Т.С. Глызина  
*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия*

Образование кадров является важнейшим фактором экономического роста в стране. Эффективность работы сотрудников напрямую влияет на успех предприятия. Поэтому проблема обучения персонала актуальна для многих компаний. Потребность в поддержании профессионализма работников практически постоянна. Развитие новой техники и технологий, изменение структуры организации и её стратегии, необходимость освоения новых видов деятельности, изменения во внешней среде оказывают значительное влияние на содержание работы сотрудника и результаты его труда. Появление новых технических средств, применяемых в процессе труда на производстве, требует специальной подготовки рабочих.

Реализация стратегии, ориентированной на клиентов организации, невозможна без соответствующей подготовки персонала, непосредственно взаимодействующего с потребителями. В обучении участвуют, как минимум три стороны – это сама организация, обучаемые сотрудники и те, кто их обучает. Их цели и действия различны, поэтому обучение подразумевает:

- с позиции организации – спланированный процесс изменения качества рабочей силы с целью приведения его в соответствие с требованиями предприятия;
- с позиции обучаемого работника – процесс приобретения знаний и навыков, необходимых для выполнения работы;
- с позиции обучающего – процесс передачи знаний и навыков обучающимся [1].

Таким образом, под обучением персонала понимается процесс передачи, получения и усвоения знаний, приобретения навыков и опыта, необходимых для эффективного выполнения работы.

*Знания, умения и навыки людей приобретаются различными способами, в частности:*

- в ходе обучающих программ с участием преподавателей;
- путем отработки приемов работы на практике;
- в процессах наблюдения и осмысления опыта и поведения других сотрудников;
- на собственном опыте путем проб и ошибок;
- в процессе совместной работы в сотрудничестве с коллегами и руководителем;
- самостоятельно, по собственной инициативе и др.

Вместе с тем обучение является важным аспектом взаимодействия между организацией и работником, где могут сталкиваться противоположные интересы:

- обучение работников для организации – средство повышения производительности, эффективности, укрепления конкурентных позиций;
- обучение для работника есть средство улучшить свое положение: повысить квалификацию, продемонстрировать свои способности, получить продвижение по карьерной лестнице, повысить заработок, укрепить свои позиции в компании или найти лучшую работу в другой организации [2].

*Основными методами обучения на рабочем месте являются:*

- "копирование" – работник прикрепляется к опытному специалисту, в результате взаимной работы копирует действия сотрудника;
- делегирование – возможная передача специалистом определенной области задач с полномочиями принятия решений по строго оговоренному кругу вопросов;
- метод усложняющихся заданий – определенная программа действий работника, выстроенная по структуре важности, от простых решений и действий до более сложных. Последний этап – самостоятельное принятие решения и выполнения поставленной задачи;

- наставничество – занятия специалиста со своим персоналом в ходе ежедневной работы;  
- ротация – работника переводят на новую должность или отправляют на новое место работы на определенный срок для расширения профессиональных знаний, повышение квалификации или получения новой профессии.

Для оценки эффективности обучения используется модель Дональда Киркпатрика, которая состоит из четырех уровней.

**Таблица**

**Обобщенная модель Д. Киркпатрика**

Уровень оценки	Название	Конвенциональность	Метод оценки
I	Реакция	Оценка удовлетворенности потребителей. Реакция обучаемых	Проведение анкетирования после обучения
II	Обучение	Изменение установок, улучшение знаний и совершенствование навыков участников	До и после обучения проводится тестирование, либо предоставляется отчет руководителя структурного подразделения
III	Поведение	Изменение поведения участников на рабочем месте	Проводятся мероприятия по оценке обучающихся
Уровень оценки	Название	Конвенциональность	Метод оценки
IV	Результаты	Изменения, которые произошли в связи с тем, что участники прошли обучение. Влияние на результаты бизнеса.	Внутренняя сертификация

Предметом оценки результатов труда персонала являются личные качества работников, процесс труда и результативность труда.

Таким образом, применение образовательных технологий для обучения персонала организации является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство повышает компетенцию и профессионализм персонала.

Работники, которые обладают необходимым объемом знаний, навыков и умений, могут обеспечить более высокое качество и производительность труда при рациональном использовании материальных ресурсов, что обуславливает влияние профессионального обучения работников на экономический рост. Возникает возможность формирования определенной культуры, свойственной и отличающей данную организацию на рынке.

#### Литература

1. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник, 4-е изд., М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
2. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь для студентов высших и средних педагогических заведений М.: издательский центр Academia, 2002. – С. 95
3. Оценка эффективности обучения. Модель Дональда Киркпатрик
4. URL:<http://www.hr-portal.ru/article/ocenka-effektivnosti-obucheniya-model-donalda-kirkpatrick>

### **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ТЕРРИТОРИЙ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ**

**Е.А. Бирченко, А.А. Новикова**

Научный руководитель – доцент О.В. Пожарницкая

**Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия**

Территория опережающего социально-экономического развития (ТОР) - это часть территории субъекта РФ, включая закрытое административно-территориальное образование, на которой устанавливается особый правовой режим ведения предпринимательской и других видов деятельности [5]. Целью её создания является не только формирование благоприятных условий для привлечения инвестиций (как при создании особых экономических зон, ОЭЗ), но и обеспечение комфортных условий для жизни населения.

Для создания территории опережающего развития полагается подача заявки, которая может быть составлена руководством любого из субъектов РФ. В то время как зоны территориального развития (ЗТР) могут быть образованы только в определенном перечне регионов, составленном правительством РФ [6]. ТОР основывается под определенного резидента (индивидуального предпринимателя и юридического лица), принявшего с уполномоченным федеральным органом предварительное соглашение об осуществлении деятельности на данной территории. В данном соглашении определяется вид запланированной деятельности, объем инвестиционных вложений и количество создаваемых рабочих мест.