

РОЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.

к.э.н, доцент кафедры менеджмента отраслях АПК Баценко Л.Н.

Сумский национальный аграрный университет, г.Сумы, Украина

lbatsenko@yahoo.com

По данным ЮНЕСКО, в XXI знания устаревают каждые пять лет. Для сохранения потенциала персонала сотрудников необходимо обучать, как минимум, с таким же интервалом. Часть бизнес-структур создают внутрикорпоративные системы обучения персонала, некоторые время от времени организует для сотрудников семинары и тренинги с участием приглашенных специалистов, есть компании, где сотрудники постоянно учатся. Руководители должны быть заинтересованы в том, чтобы эффект от обучения персонала был наибольшим.

Основные требования, обеспечивающие эффективность освоения программ обучения, сводятся к следующему: для обучения нужна мотивация, люди должны понимать цели обучения; для руководителей предприятия должны быть созданы благоприятные условия; если навыки, которые приобретались в процессе обучения, сложны, то этот процесс нужно разбить на последовательные этапы [1].

Руководитель, который вкладывает деньги в тренинг или обучение, часто хочет видеть результат в реальных цифрах: рост продаж, доходов, прибыли, наличие изменений в компании. Однако специалисты считают, что результат обучения нельзя оценивать только по цифрам роста и процентам прибыли. Учить персонал – это не только цифры – это средство нематериальной мотивации персонала.

Однако, практика показывает, что говорить в данном случае значительно проще, чем сделать! Действительно оценивать сложно. Есть четко определенные первоначальные вложения, другими словами стоимость обучения, но нет методик, показателей и критериев оценки полученного экономического эффекта. Проще сказать: сложно оценить экономическую отдачу от обучения.

В целом можно сформулировать несколько принципов, которые определяют логику подхода оценки эффективности обучения:

1. Экономическую эффективность необходимо оценивать всегда, так как по своей сути это инвестиции в развитие бизнеса (в данном случае трудовой потенциал). Соответственно и подходы к оценке должны быть схожими с оценкой инвестиционной привлекательности. Другими словами, в ряде случаев нельзя ждать эффекта здесь и прямо сейчас.

2. Оценка должна проводится до и после обучения. До начала обучения задается вопрос: а стоит ли? После обучения получаем результат: а надо было?

3. Вариантом не остаться у «разбитого корыта» остается действующая практика заключения договоров, обязывающих сотрудников после обучения отработать на предприятии определенное количество лет (часто 1-3-5 года). В противном случае вернуть затраченные на обучение средства пропорционально неотработанному по договору времени. Но есть несколько недостатков данного подхода. Во-первых, никак не мотивирует человека к использованию новых, приобретенных знаний и, во-вторых, не определяет эффективность его работы [3].

4. Как следствие из выше сказанного, эффективность вложений в обучение персонала должна определяться повышением эффективности работы сотрудника в результате обучения.

Оценка экономической эффективности профессионального обучения персонала предполагает выделение следующих аспектов: личностного, организационного и общественного.

Личностный аспект сводится к методам экономической оценки инвестирования в человеческий капитал. Как правило, исследователи эффективности в сфере человеческого капитала обращаются к технике анализа «издержки - выгоды». Анализ этим методом включает в себя три этапа:

идентификация выгод и их стоимостная оценка с учетом фактора времени;

идентификация затрат (издержек) и их стоимостная оценка осуществляются с учетом фактора времени; завершающим этапом анализа «издержки - выгоды» является сравнение величины выгод с величиной издержек [2].

Для приведения выгод и затрат к одному показателю применяют метод дисконтирования. Расчет выгод от вложений в человеческий капитал предусматривает проведение прогрессивного дисконтирования выгод, сравнение их с текущими расходами, поскольку выгоды, получаемые в будущем, всегда имеют для людей меньшую ценность сравнительно с теми выгодами, которые получают в настоящее время.

Согласно концепции человеческого капитала разница между дисконтированными величинами затрат и выгод - «чистая приведенная стоимость» - и считается критерием целесообразности инвестиционного проекта в человеческий капитал.

Термин «внутренняя» подчеркивает, что определяется абсолютная, а не относительная рентабельность инвестиционного проекта.

Экономические результаты от внедрения мероприятий по профессиональному обучению персонала в организации определяется следующим комплексом показателей:

- прирост объемов производства или предоставляемых услуг, в результате удовлетворения дополнительной потребности в работниках в профессиональном и квалификационном разрезах;

- увеличение объемов прибыли;

- уровень производительности труда;

- качество произведенной продукции или предоставленных услуг;

- снижение уровня текучести кадров в результате профессионального обучения персонала;

- уменьшение потерь вследствие отсева работников, направленных на обучение;

- эффект от внедрения изобретений и рационализаторских предложений работников, которые прошли подготовку по учебной программе и т. д.

Для определения экономической эффективности профессионального обучения персонала в организации применяется метод контрольной группы или метод, основанный на сопоставлении значения конкретных показателей трудовой деятельности работников за предыдущий и следующий после подготовки, переподготовки или повышения квалификации периоды.

Рассмотрим методические подходы к определению показателей экономической эффективности мероприятий по профессиональному обучению персонала. Так, увеличение объемов прибыли фирмы за счет профессионального обучения в результате повышения производительности труда работников рассчитывается по формуле:

$$E = (\Delta P \times C) - Q,$$

где E – экономический эффект

ΔP – прирост выработки продукции в единицу времени;

C – цена единицы произведенной продукции;

Q – затраты на обучение.

Интегральный показатель годового экономического эффекта от внедрения мероприятий по профессиональному обучению персонала предприятия рассчитывается путем суммирования годовых экономических эффектов по каждому показателю.

В завершении работы хотелось бы отметить, что возрастание роли обучения персонала обусловлено следующими факторами:

- является важнейшим средством достижения стратегических целей организации;

- является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;

- проведение организационных изменений невозможно без работы по обучению персонала.

Таким образом, развитие организации зависит от обучения и развития персонала, поэтому самое главное – научить людей учиться.

Литература:

1.Баценко Л.М. Професійний розвиток персоналу як фактор позитивних зрушень в діяльності сільськогосподарських підприємств/ Л.М.Баценко, Р.В.Галенін// Збірник наукових праць Харківського національного університету, вісник ХНАУ, серія «Економічні науки».№3, 2013р.- С.130-136

2. Хабибуллина С. А. Построение системы обучения в компании / С. А. Хабибуллина, Е. М. Козлова // Управление развитием персонала. - 2009. - № 3 (19). - С. 198-204.

3.Харченко Т.М. Шляхи вдосконалення мотивації праці найманих працівників сільськогосподарських підприємств [наукове видання] / Т.М. Харченко. – Суми: ПП Вінніченко М.Д., ФОП Литовченко Є.Б., 2012. – 40 с.