

ОЦІНКА ЕФЕКТУ ВІД НАВЧАННЯ

*Баценко Л. М. к.е.н, доцент кафедри менеджменту в галузі АПК,
Сумського НАУ
Секція 5*

Враховуючи бурхливий розвиток підходів до управління бізнесом, активне впровадження передових виробничих технологій, що вимагають від технічного персоналу першокласного знання нового обладнання, стає актуальним питання навчання своїх працівників. Особливої актуальності дане питання набуває в умовах явного відставання освітніх програм середніх професійних та вищих навчальних закладів від динамічно мінливого ринку.

В таких умовах немає іншого способу зберегти позиції на ринку і в кінцевому підсумку бізнес, як фінансувати постійне підвищення освітнього рівня працівників. Вимагати від своїх кадровиків оцінки ефекту від навчання, і на основі пред'явлених результатів приймати управлінське рішення про подальше використання коштів - законне право господаря бізнесу. Адже мова йде саме про бізнес, а не про благодійність.

Інша справа, що провести тлумачний економічний аналіз навчання дійсно складно. Можна констатувати, що в даний час немає єдиного підходу до визначення економічного ефекту від навчання, відсутні методики, показники та критерії оцінки. Тобто практично в кожному конкретному випадку змогли зрозуміти, що ефект є, але ось як висловити його в цифрах .

По суті, йдеться мова про інвестиції в розвиток бізнесу - в трудовий потенціал. Відповідно і підходи до оцінки повинні бути схожими з оцінкою інвестиційної привабливості. Іншими словами, в ряді випадків не можна чекати ефекту тут і прямо зараз.

Ефективність вкладень, очевидно, визначається підвищенням ефективності роботи співробітника з часом. Оцінка повинна проводитися до і після навчання: до - вирішуємо «а чи варто?», після - отримуємо результат «а чи треба було?».

Наведемо декілька підходів до визначення ефективності навчання.

1. Навчання призведе до підвищення продуктивності праці внаслідок освоєння нових професійних навичок.

Даний варіант актуальний, коли, наприклад, необхідно передати нові підходи до роботи або її організації на діючому обладнанні. Тоді в загальному вигляді економічний ефект буде визначатися так:

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

де S - економічний ефект (грн.); ΔP - приріст виробітку продукції за одиницю часу (т, л, шт. та ін.); C - ціна одиниці виробленої продукції; Q - витрати на навчання (грн.).

2. Навчання призведе до освоєння нової професії, посади. При цьому обов'язково має плануватися суміщення професій, посад. Наприклад, слюсар вчиться на електрогазозварника, а фахівець відділу організації праці та заробітної плати осягає науку обліку заробітної плати. Розрахувати економічний ефект можна за формулою:

$$S = (Zd - Zz) - [Zd - (0,3 \times Zd) + Q],$$

де Zd - заробітна плата діючого працівника (грн.); Zz - заробітна плата співробітника, якого заміщає (грн.); $0,3 \times Zd$ - доплата за суміщення професій (грн., як правило, вона становить 30%); Q - витрати на навчання (грн.).

3. Навчання, після якого співробітник займе вищу або іншу посаду.

$$S = Qp - Q,$$

де Qp - витрати на підбір нового співробітника (грн., сюди слід включити гонорар кадрового агентства або власні витрати на підбір - заробітну плату з відрахуваннями фахівця з підбору, а також витрати на організацію його робочого місця); Q - витрати на навчання (грн.).

Як бачимо, у всіх наведених формулах фігурують дохід від недопущення будь-яких витрат і витрати на реалізацію навчання (їх різниця і є економічний ефект).