

Оценка эффективности программ обучения персонала на современных российских предприятиях: проблемы и перспективы

Пермякова Юлия Васильевна

Студентка 2 года обучения магистратуры

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: julia_ossora@mail.ru

На этапе восстановления экономики после финансово-экономического кризиса 2008 года важное значение приобретают программы развития персонала и особенно программы обучения как одно из основных направлений развития персонала. Выстраивая систему развития персонала, компании получают инструмент, с помощью которого могут наиболее результативно реагировать на изменения во внешней среде и процессы, происходящие в экономической, социальной и технологической сферах. Постепенно на российском рынке труда сформировалось отношение к рабочей силе не как к ресурсу, требующему постоянных затрат, а как к капиталу, инвестиции в который приносят высокую экономическую отдачу и выгоду [1]. Поэтому актуальной проблемой для работодателей остается оценка эффективности программ обучения и развития персонала.

Целью исследования, проведенного мною в рамках написания в 2010-2012 гг. магистерской диссертации по теме «Программы развития персонала и их эффективность» на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова (магистерская программа «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения», науч. рук. – доц. Луданик М.В.), является определение количественной оценки распространения программ обучения на современных предприятиях торговой и финансовой сферы, а также анализ существующих методов оценки эффективности данных программ. Участниками исследования стали 129 респондентов - персонал и руководители 17 компаний данных отраслей, осуществляющие свою деятельность на территории г. Москвы в 2011 году. Выбор данных отраслей связан с их быстрым ростом в период экономического подъема 2002-2007 гг. В данных отраслях создавалось наибольшее количество рабочих мест. По результатам исследования были сделаны следующие выводы.

Программы обучения приобретают все большее распространение на российском рынке труда. Участие в различных видах образовательных программ (вводные тренинги, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, дополнительные образовательные программы (языковые и компьютерные курсы)) принимали 83% опрошенных респондентов. При этом, чем крупнее компания, тем более распространены в ней программы обучения. Так наибольшее количество людей, когда-либо принимавших участие в программах обучения, работают на предприятиях с численностью персонала более 1000 человек. В компаниях с численностью персонала 500-1000 человек участие в программах обучения также почти 100% от общего количества респондентов, работающих на предприятиях такого размера. Среди занятых в среднем бизнесе количество прошедших программы обучения составляет только 62%, а в малом – всего 19%. Связано это с тем, что крупные компании занимают более устойчивое положение на рынке и имеют более широкие возможности при осуществлении инвестиций, в том числе и в человеческий капитал.

Далее проверялась гипотеза, что программы обучения более распространены в компаниях с иностранным капиталом. Такие компании, как правило, применяют опыт ведения бизнеса за рубежом, где инвестиции в развитие человеческого капитала давно занимают одно из ведущих мест. Так наибольшее количество респондентов (97,2%), принимающих участие в программах обучения указали, что они работают в смешанных компаниях с иностранным участием; в полностью иностранных компаниях участие в программах обучения принимали 90% респондентов; а в компаниях без иностранного

участия количество респондентов, имеющих опыт участия в таких программах, составило 66%. Таким образом, данная гипотеза подтвердилась – действительно, программы обучения получили более широкое распространение в компаниях с иностранным участием.

Основная часть участников программ обучения персонала – 86,4% сосредоточена в возрастной группе 20-30 лет. Эта группа является самой перспективной для обучения с точки зрения работодателей. Так как это, в основном, молодые сотрудники, устраивающиеся на работу в первый раз, и им предоставляется необходимая информация для осуществления трудовой деятельности с помощью вводных обучающих тренингов. С другой стороны, в рамках данной возрастной когорты есть 30-ти летние сотрудники, для которых необходимо предоставлять перспективы для дальнейшего развития, так как в этом «зрелом» возрасте молодежной группы подводится некий итог трудовой деятельности и работник может задумываться о дальнейшем ее развитии. В таком случае становятся актуальными программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки для развития и удержания персонала. Можно предположить, что программы в большей мере ориентированы на руководителей отдельных подразделений и отделов компании, как ключевых сотрудников. Но эта гипотеза не подтвердилась. Среди руководителей доля участвующих в программах обучения составила 75%, а среди обычных сотрудников 84%, что свидетельствует о том, что компании склонны развивать практически весь свой персонал независимо от того, занимают ли они руководящую должность. Так же был отмечен тот факт, что с ростом удовлетворенности от участия в программах обучения растет и производительность труда. Более высокий уровень удовлетворенности наблюдается у сотрудников, которые отметили, что участие в программах обучения способствует карьерному росту или же росту доходов.

Также следует отметить, что современные работодатели понимают необходимость оценки эффективности действующих программ. Проводят оценку эффективности действующих обучающих программ 76,5% опрошенных работодателей. При этом наиболее распространенными являются субъективные оценки эффективности через оценку удовлетворенности сотрудников от участия в обучающих программах (таким способом эффективность измеряют 76,5% работодателей), по степени достижения поставленных задач -58,8% работодателей. Модели оценки эффективности программ обучения Киркпатрика используют 23,5%, а модель отдачи инвестиций на человеческий капитал – 11,8% от общего числа опрошенных работодателей.

Можно сделать вывод, что программы развития персонала являются ответной реакцией на происходящие в экономике изменения и позволяют компаниям сохранять конкурентные преимущества в условиях жесткой конкуренции на современных рынках. Развитие персонала приводит к росту производительности труда на предприятии и способствует увеличению лояльности к работодателю, что в конечном итоге дает конкурентные преимущества при осуществлении основной деятельности. Поэтому оценка эффективности при внедрении таких программ приобретает все большее значение в современных условиях и на российских предприятиях.

Литература

1. Переподготовка и повышение квалификации персонала [Электронный ресурс]/ URL: <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5443/5467/> (дата обращения 4.10.2011).