

Заянчуковська Анжеліка, Цимбалюк Орест

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Марцінковська О.Б.)

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ І ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Оцінка ефективності навчання персоналу є центральним моментом управління професійним навчанням у сучасній організації. Інвестиції в розвиток персоналу повинні принести віддачу у вигляді підвищення результативності діяльності організації (підприємства).

Для того, щоб розрахувати економічну ефективність від навчання персоналу, необхідно співвіднести економічний ефект від навчання до витрат на нього. Разом з тим, у даному розрахунку виникають деякі складності при вираженні деяких показників в кількісному вимірі.

Виходячи з концепції людського капіталу, при вкладенні інвестицій в людський капітал надалі, ми очікуємо на зиски: збільшення рівня заробітку, отримання більшого задоволення від своєї праці.

Оцінка професійного розвитку і навчання персоналу повинна проводитися на базі рівнів структурного підрозділу підприємств. Як показує досвід, оцінити ефективність професійних програм надзвичайно важко, бо вони створюються не для формування конкретних професійних умінь й навичок, а з метою розвитку визначеного типу мислення та поведінки працівників. Сюди віднесемо ті навчальні програми, що спрямовані на профрозвиток молодих фахівців з вищою освітою в підприємстві з метою підготовки резерву керівних кадрів [2].

Чи є ефективними такі програми дізнатися досить важко, оскільки їх результати можна побачити впродовж тривалого проміжку часу, вони не піддаються точному кількісному виміру. Тому С. В. Шекшня пропонує використовувати непрямі методи оцінки ефективності профнавчання персоналу [4].

З метою оцінки ефективності навчальної програми учнями та слухачами, необхідно проводити їх анкетування. Це дає змогу з'ясувати рівень освітньо-професійної підготовки, причини вибору професії, рівень знань про зміст, характер, умови, оплату праці даної професії, її вимоги до особливостей людини.

Оцінка економічної ефективності профнавчання персоналу передбачає такі аспекти: особистісний, навчального закладу, організації (підприємства), суспільний [4].

Соціальна ефективність професійної освіти включає в себе питання задоволення потреб робочої сили у знаннях, всесторонньому та гармонійному розвитку особистості. Це один із чинників досягнення соціальної стабільності суспільства внаслідок подолання бідності населення. Підвищення освітньої та професійної підготовки робочої сили сприяє зростанню суспільної активності тощо [3].

Загально визнаним методом оцінки результативності навчання є модель Кіркпатрика. Вона передбачає чотири рівні оцінювання [1]:

1. Реакції учасників.
2. Навченість.
3. Поведінка.
4. Результати для організації.

Те, що навчання позитивно впливає на результати роботи організації, вважається майже аксіомою. Насправді, виокремити вплив даного чинника у чистому вигляді досить важко, оскільки кінцеві результати роботи організації залежать від багатьох інших чинників, що лежать поза сферою контролю працівника, що пройшов навчання, а іноді і самої організації (підприємства), (наприклад, зміни у бізнес-середовищі, активізація конкурентів). Окрім того, впливовість працівників різного рівня теж відрізняється. Навчання керівного складу легше пов'язати з результатами роботи організації, ніж окремих працівників виконавчого рівня. Але і навчання керівного складу лише опосередковано пов'язане з результатами очолюваних ними підрозділів. Дія інших чинників (наприклад, навчання інших 20

працівників підрозділу, зміна кадрового складу підрозділу чи нетренінгові заходи) може суттєво ускладнити встановлення такого зв'язку. У зв'язку з цим вказаний рівень оцінки навчання персоналу використовується значно рідше порівняно з попередніми й особливо з оцінкою реакцій учасників.

Використані джерела

1. Савченко В. А. Розвиток персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2015. 505 с.
2. Ситник Н.І. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Фірма «Інкос», 2009. 472 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Навч. посібник К.: ВД «Професіонал», 2014. 512 с.
4. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник /за заг. ред. М. С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

Корбило Олена

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Бакуліна Н.М.)

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Однією з основ розвитку економіки передових зарубіжних країн є здатність інтелектуальних ресурсів перетворюватися в капітал, генерувати нові знання в сфері виробництва і повертатися з ними, що представляє створення і застосування організаційних і технологічних нововведень. Зважаючи на це, фундаментом якісних відмінностей процесів формування і використання інтелектуального капіталу економіки інноваційного типу служить розвиненість комерціалізації результатів наукових досліджень і система їх стимулювання.

Важливою характеристикою використання інтелектуального капіталу в економіці інноваційного типу розвинених країн також являється те, що стратегічне управління інтелектуальною власністю науково-дослідницьких структур виступає однією з цілей державної політики, поряд з науковими дослідженнями. Мається на увазі такі