

УДК 005.962/.963.1

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
savchenko.vasyl@gmail.com

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Savchenko V.A.,

Dr. Sc. Sciences, prof.,
Department of Human Resources and Labor Economics,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

EVALUATION OF SOCIAL EFFICIENCY OF PROFESSIONAL PERSONNEL TRAINING

Стаття присвячена методологічним та методичним аспектам оцінювання соціальної ефективності професійного навчання персоналу. Обґрунтовані критерій та система показників цієї соціальної ефективності.

Статья посвящена методологическим и методическим аспектам оценки социальной эффективности профессионального обучения персонала. Обоснованы критерий и система показателей этой социальной эффективности.

The article is devoted to methodological and methodical aspects of the social assessment of the effectiveness of professional training. The criterion and system of indicators of this social efficiency are grounded.

Ключові слова. Оцінювання, соціальна, ефективність, професійний, навчання, критерій, система, показник, персонал, відповідність, інтегральний.

Ключевые слова. Оценивание, социальная, эффективность, профессиональный, обучение, критерий, система, показатель, персонал, соответствие, интегральный.

Keywords. Assessment, social, effectiveness, professional, training, criterion, system, indicator, personnel, compliance, integral.

Вступ. Оцінювання ефективності навчальної програми є центральним моментом управління професійним навчанням у сучасній організації. Інвестиції в розвиток персоналу повинні принести віддачу у вигляді підвищення результативності діяльності організації. За таких умов актуального значення набуває проблема щодо з'ясування сутності та визначення ефективності навчання працівників організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом розкриттю сутності та значенню оцінюванню ефективності навчання працівників організацій, обґрунтуванню конкретних рекомендацій стосовно її визначення присвячені роботи Kirkpatrick D. L., Philips Jack J., Шекшні С. В. та ін. Між тим багато суттєвих питань щодо визначення саме соціальної ефективності професійного навчання персоналу, залишаються ще досі нерозв'язаними. Вирішення цієї проблеми має важливе значення для неприбуткових організацій, особливо бюджетних, в котрих визначення економічної ефективності навчання працівників у ряді випадків є проблематичним.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування сутності ефективності професійного навчання персоналу організації, обґрунтування методологічних і методичних підходів щодо визначення критерію та системи показників соціальної ефективності навчання працівників, апробація запропонованих підходів.

Результати дослідження. Ураховуючи те, що певна організація може розглядатись як самостійна система та як складова більш складних, зовнішніх щодо неї соціально-економічних систем, розрізняють зовнішню та внутрішню ефективність. Залежно від того, які результати перебувають у центрі уваги під час оцінювання, — економічні чи соціальні, виокремлюють економічну й соціальну ефективність.

Економічна ефективність професійного навчання розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. Визначення порівняльної економічної ефективності навчання персоналу організації забезпечує вибір найбільш раціональних форм і методів навчання, дає змогу уникнути випадків розробки навчальної документації, придбання або виготовлення навчального обладнання без обґрунтованої оцінки їх можливостей у цілях навчання. Розрахунок порівняльної економічної ефективності навчання здійснюється на основі мінімуму приведених витрат.

Соціальна ефективність у вузькому розумінні цієї категорії характеризує відношення соціального ефекту до витрат. Складність розрахунку економічної та соціальної ефективності навчання персоналу полягає в тому, що деякі їх показники важко подати в кількісному вимірі.

З методологічного погляду неприпустимо розмежовувати соціальну та економічну ефективність. Їх потрібно розглядати у тісному взаємозв'язку. Підвищення економічної ефективності неможливе за рахунок зниження соціальної, оскільки соціальні результати позначаються на економічному ефекті. Наприклад, економія на заходах з навчання персоналу на етапі його формування обертається на фазі використання персоналу такими негативними наслідками, як зниження рівня продуктивності праці, збільшення плинності кадрів, підвищення рівня виробничого браку, що може значно перевищувати раніше зекономлені кошти.

Під критерієм ефективності навчання персоналу організації розуміють якість підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, що відображає цільовий підхід, ступінь досягнення поставлених цілей. Критерієм ефективності є досягнення такого стану навчання, за якого в максимально можливому ступені підвищується рівень конкурентоспроможності працівників на внутрішньому та зовнішньому ринках праці,

відбувається стаке нарощування обсягів виробництва чи надання послуг, підвищується рівень конкурентоспроможності підприємства, зростає його рентабельність.

На відміну від критерію ефективності, показник має кількісну визначеність, що дає змогу виразити у кількісному відношенні конкретну характеристику дієвості заходів з підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Показник доповнює критерій ефективності, характеризує окремі сторони ефективності навчання персоналу організації. При відборі показника варто виходити з того, що він мають бути об'єктивним, його зміна в результаті навчання працівників може бути визначена.

Розрахувати ефективність навчання на основі одного показника не можна, оскільки кожний взятий окремо показник ефективності відображає конкретну мить діяльності підприємства, навчального закладу. Окремі показники ефективності можуть зазнавати зміни в протилежних напрямках. Лише аналіз системи показників дає уявлення про ефективність навчання персоналу організації.

Оцінювання ефективність навчання персоналу організації можна завдяки використанню непрямих та прямих методів. С. В. Шекшня запропонував використання непрямих методів оцінювання ефективності навчання [1, 152]. До непрямих методів оцінювання ефективності навчання персоналу він відніс такі:

- вхідний, поточний і вихідний контроль (іспити, заліки, тестування тощо), що проводиться відповідно до й після навчання й показує, наскільки поглибилися знання, уміння та навички учнів чи слухачів;

- спостереження за реакцією й результатами діяльності учнів і слухачів у процесі навчання;

- спостереження за поведінкою працівників організації, які пройшли навчання;

- оцінювання ефективності навчальної програми самими учнями чи слухачами за допомогою анкетування або відкритого обговорення;

- оцінювання роботодавцем рівня навчання працівника впродовж певного періоду тощо.

Використання прямих методів такого оцінювання доцільно здійснювати за такими двома підходами. Перший підхід передбачає використання методу контрольної групи. Його сутність полягає в тому, що в організації до початку навчання складається два списки працівників за приблизно однаковими рівнями показників результатів трудової діяльності:

- працівники, які будуть проходити підготовку за навчальною програмою (експериментальна група);

- працівники, які не будуть проходити підготовку за навчальною програмою (контрольна група).

Порівняння результатів спостереження за рівнями показників трудової діяльності експериментальної та контрольної груп обстежуваних осіб здійснюється починаючи вже з моменту закінчення навчальної програми до закінчення фіксованого часового інтервалу.

При цьому передбачається, що працівники порівнюваних груп за конкретною професією (посадою чи робочим місцем) в організації до початку навчання працювали приблизно в однакових виробничих умовах, належали до однієї вікової групи, мали приблизно однаковий стаж роботи з обраної професії, розряд (категорію). Якщо окремі працівники конкретної професії в організації суттєво відрізнялися за змістом і

умовами праці (різна номенклатура продукції, фондоозброєність праці і т. п.), то їх необхідно було виключити з угруповання. Інакше використання цього методу буде необґрунтованим, оскільки економічний результат від навчання за програмою спотворюватиме вплив інших факторів.

Твердження про несуттєвість за рівнями показників трудової діяльності працівників експериментальної та контрольної груп до початку реалізації навчальної програми можна перевірити методами математичної статистики, в даному випадку за критерієм Колмогорова-Смірнова. Суть цього критерію полягає у тому, що спочатку записуються варіаційні ряди експериментальної і контрольної груп, після чого обчислюються відносні частоти для двох наявних вибірок. Наступним кроком є визначення модулів різниць та знаходження найбільшого модуля різниць d_{\max} .

Емпіричне експериментальне значення критерію λ_{emn} визначається за формулою

$$\lambda_{emn} = d_{\max} \sqrt{\frac{n_1 n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (1)$$

де — n_1 і n_2 об'єм вибірки в експериментальній та контрольній групі.

Щоб зробити висновок про схожість за даним критерієм між працівниками експериментальної та контрольної груп до початку навчання порівнюють експериментальне значення критерію з його критичним значенням, яке визначається за спеціальною таблицею, виходячи з рівня значущості. В якості нульової гіпотези приймається твердження про те, що порівнювальні групи до початку навчання практично не відрізняються. При цьому нульову гіпотезу варто прийняти у тому випадку, якщо спостережуване значення критерію не перевищує його критичного значення [2, 166].

У разі недоцільності або неможливості застосування методу зіставлення середніх величин конкретних показників результатів трудової діяльності серед тих, хто пройшов, та тих, хто не пройшов навчання за відповідною програмою (працівниками експериментальної та контрольної групи), рекомендується використовувати метод, що ґрунтується на зіставленні значення конкретних показників результатів трудової діяльності працівників за попередній і наступний після навчання період. При цьому варто елімінувати вплив таких чинників, як зміна номенклатури продукції, сезонні коливання попиту, зростання продажу внаслідок результативних заходів з маркетингу тощо.

Соціальний результат від упровадження заходів з навчання персоналу визначається за допомогою комплексу системи показників, кількість і види яких доцільно визначати, відштовхуючись від мети навчання, його впливу на конкурентоспроможність та стан соціально-трудова відносин. Такими показниками для організації можуть бути:

- відповідність навчання працівника стратегії управління персоналом організації;
- успішність навчання персоналу за програмою підготовки;
- рівень професійної мобільності, здатність працівника засвоювати нові знання, уміння й практичні навички;
- зниження соціального опору нововведенням;
- рівень розвитку трудової кар'єри працівника, його професійно-кваліфікаційне просування;

— рівень задоволеності роботодавця, керівника структурного підрозділу якістю навчання працівника;

— рівень задоволеності працівника опанованою в процесі навчання професією чи підвищенням кваліфікації;

— рівень охоплення персоналу підприємства навчанням.

Відповідність навчання персоналу стратегії управління підприємством визначається за допомогою коефіцієнту відповідності складу навчених працівників потреби підприємства у працівниках по конкретних професіях і рівнях кваліфікації. Розрахунки здійснюються в розрізах професій та рівнів кваліфікації за формулою

$$K_{впїj} = \frac{Ч_{пїїj}}{П_{пїj}} \cdot 100 \% , \quad (2)$$

де $K_{впїj}$ — коефіцієнт відповідності професійного та кваліфікаційного складу навчених працівників потреби підприємства у персоналі по і-й професії j-го рівня кваліфікації, %;

$Ч_{пїїj}$ — чисельність учнів та слухачів і-ї професії j-го рівня кваліфікації, які пройшли навчання, осіб;

$П_{пїj}$ — потреба підприємства у працівниках і-ї професії j-го рівня кваліфікації, осіб.

Річний соціальний ефект від забезпечення відповідності навчання персоналу стратегії управління підприємством визначається за формулою

$$E_{сп1} = \sum_i^k \frac{(K_{впїj2} - K_{впїj1})}{100} \cdot Ч_{пїїj2} , \quad (3)$$

де $E_{сп1}$ — річний соціальний ефект від забезпечення відповідності навчання персоналу стратегії управління підприємством, осіб;

$K_{впїj1}$ та $K_{впїj2}$ — коефіцієнти відповідності професійного та кваліфікаційного складу навчених працівників потреби підприємства у персоналі по і-й професії j-го рівня кваліфікації за минулий та аналізований періоди, %;

$Ч_{пїїj2}$ — чисельність учнів та слухачів і-ї професії j-го рівня кваліфікації, які пройшли навчання в аналізованому періоді, осіб.

Успішність навчання персоналу на підприємстві виражається певною сумою загальних і спеціальних академічних та вузькопрофільних знань, умінь і практичних навичок працівників. Вона визначається методом спостереження за успішністю учнів чи слухачів у професійно-технічних або вищих навчальних закладах за формулою

$$P_{упі} = \frac{Ч_{упі}}{Ч_{пїі}} \cdot 100 \% , \quad (4)$$

де $P_{упі}$ — відсоток учнів чи слухачів, які за результатами кваліфікаційної атестації одержали оцінки «5», «4» і «3», у загальній чисельності учнів або слухачів з і-ї професії, %;

$Ч_{упі}$ — чисельність учнів чи слухачів і-ї професії, які за результатами кваліфікаційної атестації одержали оцінки «5», «4» та «3», осіб;

$Ч_{пнi}$ — чисельність учнів та слухачів i -ї професії в організації, які пройшли навчання, осіб.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня успішності персоналу на підприємстві визначається за формулою

$$E_{сп2} = \sum_{i=1}^k \frac{(P_{yn2} - P_{yn1})}{100} \cdot Ч_{пнi2}, \quad (5)$$

де $E_{сп2}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня успішності навчання персоналу підприємства, осіб;

P_{yn1} та P_{yn2} — відсоток учнів чи слухачів i -ї професії, які за результатами кваліфікаційної атестації одержали оцінки «5», «4» та «3» в минулому та аналізованому періодах, %;

$Ч_{пнi2}$ — чисельність учнів чи слухачів, які пройшли навчання по i -й професії в аналізованому періоді, осіб;

k — кількість професій, по яких здійснюються розрахунки, од.

Конкурентоспроможність працівника певною мірою характеризується його професійною мобільністю, здатністю засвоювати нові знання, уміння і практичні навички, задовольняти потреби роботодавця. Він визначається за допомогою оцінювання персоналу під час підбиття підсумків виробничої адаптації, атестації та сертифікації працівників і т.д. Рівень конкурентоспроможності працівників підприємства визначається за формулою

$$K_{мпi} = \frac{Ч_{кпi}}{Ч_{зпi}} \cdot 100 \%, \quad (6)$$

де $K_{мпi}$ — рівень конкурентоспроможності працівників i -ї професії, %;

$Ч_{кпi}$ — чисельність працівників i -ї професії, які вирізняються необхідною для підприємства професійною мобільністю, здатністю засвоювати нові знання, уміння та практичні навички, успішно пройшли виробничу адаптацію, атестацію чи сертифікацію, осіб;

$Ч_{зпi}$ — загальна чисельність працівників i -ї професії на підприємстві, осіб.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня професійної мобільності працівників на підприємстві визначається за формулою

$$E_{сп3} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{K_{мпi2} - K_{мпi1}}{100} \right) \cdot Ч_{зпi2}, \quad (7)$$

де $E_{сп3}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня професійної мобільності працівників на підприємстві, осіб;

$K_{мпi1}$ та $K_{мпi2}$ — рівні професійної мобільності працівників на підприємстві за минулий та аналізований періоди з i -ї професії, %;

$Ч_{зпi2}$ — загальна чисельність працівників i -ї професії на підприємстві в аналізованому періоді, осіб.

Зниження соціального опору нововведенням в організації з боку персоналу в результаті проходження працівниками навчання визначається проведенням

соціологічних досліджень з метою розрахунку чисельності осіб, які чинять опір нововведенням до і після проведення навчання. Коефіцієнт опору нововведенням в розрізах професій розраховується за формулою

$$K_{опі} = \frac{Ч_{опі}}{Ч_{зпі}} \cdot 100 \% , \quad (8)$$

де $K_{опі}$ — коефіцієнт опору нововведенням серед працівників підприємства і-ї професії, %;

$Ч_{опі}$ — чисельність працівників і-ї професії, які чинять опір нововведенням в організації, осіб.

Річний соціальний ефект від зниження опору нововведенням з боку персоналу в організації визначається за формулою

$$E_{сп4} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{K_{опі1} - K_{опі2}}{100} \right) \cdot Ч_{зпі2} , \quad (9)$$

де $E_{сп4}$ — річний соціальний ефект від зниження опору нововведенням серед працівників і-ї професії підприємства відповідно до і після проходження навчання, %;

$K_{опі1}$ та $K_{опі2}$ — коефіцієнти опору нововведенням серед працівників підприємства за минулий та аналізований періоди з і-ї професії, %.

Рівень розвитку трудової кар'єри працівника, його професійно-кваліфікаційне просування на підприємстві визначається через систему таких показників:

коефіцієнт підвищення розряду (категорії, класу, рангу), призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку;

коефіцієнт підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві.

Коефіцієнт підвищення розряду (категорії, класу, рангу) або призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку на підприємстві, розраховується за формулою:

$$K_{пкпі} = \frac{Ч_{пкпі}}{Ч_{пкі}} \cdot 100 \% , \quad (10)$$

де $K_{пкпі}$ — коефіцієнт підвищення розряду (категорії, класу, рангу) або призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку за і-ю професією, %;

$Ч_{пкпі}$ — чисельність працівників, які підвищили розряд (категорію, клас, ранг) або одержали призначення на більш високу посаду після проходження підвищення кваліфікації чи перепідготовки за і-ю професією, осіб;

$Ч_{пкі}$ — загальна чисельність працівників, які пройшли підвищення кваліфікації чи перепідготовку за і-ю професією, осіб.

Річний соціальний ефект від збільшення чисельності тих, хто підвищив розряд (категорію, клас, ранг) або одержав призначення на більш високу посаду після проходження підвищення кваліфікації чи перепідготовки визначається за формулою

$$E_{\text{сп5}} = \sum_{i=1}^k \frac{(K_{\text{пкп}i2} - K_{\text{пкп}i1})}{100} \cdot \text{Ч}_{\text{пкп}i2}, \quad (11)$$

де $E_{\text{сп5}}$ — річний соціальний ефект від збільшення чисельності тих, хто підвищив розряд (категорію, клас, ранг) або одержав призначення на більш високу посаду, осіб %;

$K_{\text{пкп}i1}$ та $K_{\text{пкп}i2}$ — коефіцієнти підвищення розряду (категорії, класу, рангу) або призначення на більш високу посаду серед тих, хто пройшов підвищення кваліфікації чи перепідготовку відповідно за минулий та аналізований періоди, %;

$\text{Ч}_{\text{пкп}i2}$ — загальна чисельність працівників підприємства, які пройшли підвищення кваліфікації чи перепідготовку за i -ю професією за аналізований період, осіб.

Коефіцієнт підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві розраховується за формулою

$$K_{\text{рп}} = \frac{\text{Ч}_{\text{рп}}}{\text{Ч}_{\text{зрп}}} \cdot 100 \%, \quad (12)$$

де $K_{\text{рп}}$ — коефіцієнт підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві, %;

$\text{Ч}_{\text{рп}}$ — чисельність резервістів, підготовлених для призначення на керівну посаду на підприємстві, осіб;

$\text{Ч}_{\text{зрп}}$ — загальна чисельність працівників підприємства, які перебувають у списку осіб, зарахованих до кадрового резерву, осіб.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві визначається за формулою

$$E_{\text{сп6}} = \sum_{i=1}^k \frac{(K_{\text{рп}i2} - K_{\text{рп}i1})}{100} \cdot \text{Ч}_{\text{зрп}i2}, \quad (13)$$

де $E_{\text{сп6}}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві, осіб;

$K_{\text{рп}i1}$ та $K_{\text{рп}i2}$ — коефіцієнти підготовленості осіб, зарахованих у резерв керівників, для зайняття керівних посад на підприємстві відповідно за минулий та аналізований періоди, %;

$\text{Ч}_{\text{зрп}i2}$ — загальна чисельність працівників, які перебувають у списку осіб, зарахованих до кадрового резерву підприємства за аналізований період, осіб.

Рівень задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів підприємства якістю навчання працівника розраховується за формулою

$$P_{зпi} = \frac{Ч_{зпi}}{Ч_{пнi}} \cdot 100 \% , \quad (14)$$

де $P_{зпi}$ — рівень задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів підприємства якістю навчання працівників i -ї професії, %;

$Ч_{зпi}$ — чисельність навчених працівників підприємства за i -ю професією, якістю підготовки яких задоволений роботодавець, керівники структурних підрозділів, осіб.

Річний соціальний ефект від задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів якістю навчання працівників підприємства визначається за формулою

$$E_{сп7} = \sum_{i=1}^k \frac{(P_{зпi2} - P_{зпi1})}{100} \cdot Ч_{пнi2} , \quad (15)$$

де $E_{сп7}$ — річний соціальний ефект від задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів якістю навчання працівників підприємства i -ї професії, осіб;

$P_{зпi1}$ та $P_{зпi2}$ — рівні задоволеності роботодавця, керівників структурних підрозділів якістю навчання працівників підприємства за i -ю професією відповідно за минулий та аналізований періоди, осіб.

Рівень задоволеності працівників підприємства опанованою під час навчання професією розраховується за формулою

$$\Phi_{рпi} = \frac{Ч_{жпнi}}{Ч_{пнi}} \cdot 100 \% , \quad (16)$$

де $\Phi_{рпi}$ — рівень задоволеності працівників підприємства опанованою у ході навчання i -ю професією, %;

$Ч_{жпнi}$ — чисельність працівників підприємства i -ї професії, задоволених надбаною професією у процесі навчання, осіб.

Річний соціальний ефект від задоволеності працівників підприємства опанованою у ході навчання професією визначається за формулою

$$E_{сп8} = \sum_{i=1}^k \frac{(\Phi_{рпi2} - \Phi_{рпi1})}{100} \cdot Ч_{пнi2} , \quad (17)$$

де $E_{сп8}$ — річний соціальний ефект від задоволеності працівників підприємства опанованою під час навчання професією, осіб;

$\Phi_{рпi1}$ та $\Phi_{рпi2}$ — рівні задоволеності працівників підприємства опанованою під час навчання i -ю професією відповідно в минулому та аналізованому періодах, %.

Рівень охоплення персоналу підприємства навчанням розраховується за формулою

$$O_{пнi} = \frac{Ч_{пнi}}{Ч_{зпi}} \cdot 100 \% , \quad (18)$$

де $O_{\text{пнп}i}$ — рівень охоплення персоналу підприємства навчанням за i -ю професією, %.

Річний соціальний ефект від підвищення рівня охоплення персоналу підприємства навчанням визначається за формулою

$$E_{\text{сп}9} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_{\text{пнп}i2} - O_{\text{пнп}i1})}{100} \cdot \text{Ч}_{\text{зп}i2}, \quad (19)$$

де $E_{\text{сп}9}$ — річний соціальний ефект від підвищення рівня охоплення персоналу підприємства навчанням, осіб;

$O_{\text{пнп}i1}$ та $O_{\text{пнп}i2}$ — рівні охоплення персоналу підприємства навчанням за i -ю професією відповідно за минулий та аналізований періоди, %;

$\text{Ч}_{\text{зп}i2}$ — загальна чисельність працівників підприємства за i -ю професією в аналізованому періоді, осіб.

Інтегрований показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу на підприємстві визначається у такому порядку:

$$E_{\text{спін}} = E_{\text{сп}1} + E_{\text{сп}2} + E_{\text{сп}3} + E_{\text{сп}4} + E_{\text{сп}5} + E_{\text{сп}6} + E_{\text{сп}7} + E_{\text{сп}8} + E_{\text{сп}9}, \quad (20)$$

Інтегральний показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу на підприємстві, розрахований в особах, доцільно визначати за ряд років ретроспективного періоду з метою виявлення позитивної чи негативної тенденції його зміни. У разі зміни чисельності працівників на підприємстві, інтегральний показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу на підприємстві, розрахований в особах, необхідно скоригувати на індекс зміни чисельності працівників.

Запропонований автором методичний підхід щодо визначення соціальної ефективності навчання персоналу був апробований в Державній інспекції України з питань праці за допомогою Дурицької О. М. За результатами апробації інтегральний показник річного соціального ефекту від упровадження заходів з навчання персоналу в організації у 2011 р. становив -463,5 осіб, в 2012 р. 128,8 осіб, а у 2013 р. 262,5 осіб. Зростання цього інтегрального показника від від'ємного значення до позитивного за 2011 — 2013 рр. відбулося за рахунок збільшення соціального ефекту від підвищення рівня охоплення персоналу організації навчанням, задоволення керівників підрозділів організації якістю навчання своїх працівників, від зниження опору нововведенням працівників відповідно до і після проходження ними навчання та ін.

Соціальна ефективність професійної освіти на рівні держави виявляється в задоволенні потреб членів суспільства в знаннях, уміннях і практичних навичках, усебічному та гармонійному розвитку особистості. Освіта є одним з факторів досягнення соціальної стабільності суспільства внаслідок подолання бідності населення, зменшення різниці в заробітній платі працівників, стирання відмінностей між фізичною некваліфікованою та розумовою працею. Підвищення рівня професійної підготовки членів суспільства сприяє зростанню їх суспільної активності, корпоративної соціальної відповідальності, залученню в управління справами країни, участі у виборах, дотриманню громадянами законів тощо.

Висновки. Оцінювання економічної ефективності професійного навчання персоналу організації має доповнюватися оцінюванням її соціальної ефективності. Це дозволить отримати не тільки більш повне уявлення про дієвість професійного навчання працівників в умовах нагальної потреби запровадження безперервного навчання персоналу впродовж життя, підвищення корпоративної соціальної відповідальності, а й здійснювати оцінювання ефективності навчання в неприбуткових організаціях, зокрема в бюджетних установах. Необхідність розширення сфери такого оцінювання обумовлено зростанням витрат коштів на розвиток працівників в усіх видах економічної діяльності.

Література

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. — М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. — 336 с.
2. Гельфанова Д. Д. Формування професійно-математичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі фахової підготовки: Дис...к. пед. наук. / Д. Д. Гельфанова. — К.: ПТТО, 2013 — 267 с.
3. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.

References

1. Shekshnja S. V. Upravlenie personalom sovremennoj organizacii: Ucheb.-prakt. posobie. — М.: Biznes-shkola «Intel-Sintez», 1997. — 336 s.
2. Hel'fanova D. D. Formuvannya profesijno-matematichnoyi kompetentnosti maybutnikh inzheneriv-pedahohiv u protsesi fakhovoyi pidhotovky: Dys...k. ped. nauk. / D. D. Hel'fanova. — К.: IPTO, 2013 — 267 s.
3. Sotsializatsiya vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiykoho rozvytku: monohrafiya / [A.M. Kolot, O.A. Hrishnova, O.O. Herasymenko ta in.] ; za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. A.M. Kolota. — К.: KNEU, 2010. — 348 s.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2015 р.