

УДК 639

*Т.И. Чегерова, Н.В. Маковская (Могилев, Беларусь)*

## **ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМ, МЕТОДОВ, СТРУКТУРЫ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Организация внутрифирменного обучения зачастую приводит к тому, что ее прохождение не оказывает существенного влияния на карьерный рост и заработную плату работника. Сложность возникает так же и в оценке эффектив-

ности инвестиций в обучение. В данном исследовании предпринята попытка использования экономико-статистического инструментария для оценки эффективности ДПО на обследованных предприятиях.

Эмпирическая база была собрана за десятилетний период по 11 предприятиям и охватывала как показатели характеризующие распределение затрат предприятия по видам обучающей деятельности, показатели состояний внутренних рынков труда обследованных предприятий, ДПО по видам обучения, а также показатели результативности внутрифирменного обучения (ИРЧКврт, уровень производительности труда, коэффициент внутренней мобильности, средний разряд рабочих основного производства, среднемесячная заработная плата в % к среднеотраслевому уровню).

Таким образом, исходные данные представляли собой взаимосвязанные ряды динамики. Применение корреляции в динамических рядах имеет ряд особенностей, недоучет которых не позволяет получить правильной оценки взаимосвязи между рядами динамики, которые, в свою очередь, рассматриваются как результативный и факторный признаки [1, 3]. Для адекватной оценки корреляционной взаимосвязи интересующих показателей необходимо сначала исключить трендовые составляющие из исходных динамических рядов. В представленном исследовании каждый динамический ряд изучаемых показателей исследовался на наличие тренда. В случаях, когда тренд являлся статистически достоверным, проводилась процедура его исключения, а затем проводился корреляционный анализ на остатках[2]. Проведенный анализ позволил выявить некоторые статистически значимые ( $p < 0,05$ ) взаимосвязи, позволяющие судить о степени эффективности ДПО.

В таблице представлены выявленные только статистически значимые корреляции

**Статистически значимые взаимосвязи  
(коэффициенты корреляции Пирсона, r)**

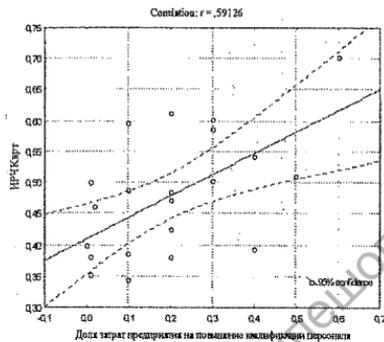
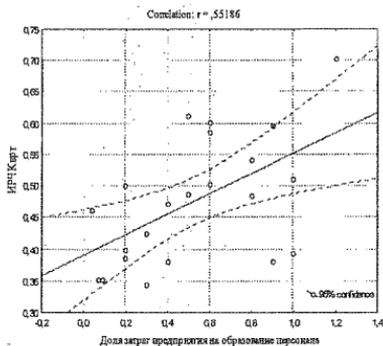
	Независимые переменные - X	Зависимые переменные - Y			
		ИРЧКврт	Уровень производительности труда, %	Средний разряд рабочих основного производства	Среднемесячная заработная плата в % к среднеотраслевому уровню
Распределение затрат предприятия (в % от всех затрат на персонал)	На образование	0.55		0.51	
	На переподготовку и повышение квалификации	0.59	0.49	0.51	0.37

	Независимые переменные - X	Зависимые переменные - Y			
		ИРЧКврт	Уровень производительности труда, %	Средний разряд рабочих основного производства	Среднемесячная заработная плата в % к среднетрасловому уровню
Показатели состояния внутренних рынков труда	Удельный вес работников старше трудоспособного возраста, %				-0.46
	Удельный вес работников с высшим и сред. спец. образованием, %			0.35	
ДПО по видам обучения	Доля от среднесписочной : Всего обучено,	0,67			
	Доля от среднесписочной: Повышение квалификац. Всего.	0,67		0.44	
	Доля от среднесписочной: Стажировка	-0.41			
Повышение квалиф. доля от среднеспис. численности	руководители				
	служащие				
	рабочие	0.65		0.38	
Обучено впервые, доля от среднеспис. численности	руководители				
	служащие				
	рабочие			-0.35	
Обучено новым профессиям	руководители				
	служащие				
	рабочие		0.67		

Выявленные статистические зависимости позволяют следующим образом оценить параметры эффективности ДПО на предприятиях:

Наиболее зависимыми от исследуемых факторов являются такие параметры эффективности как индекс развития человеческого капитала на ВРТ и средний разряд рабочих основного производства.

1. ИРЧКврт зависит практически от всего спектра, влияющих факторов. Это подтверждают и графики корреляционных полей, свидетельствующие о степени такой зависимости (рис. 1).



**Рисунок 1. – Взаимосвязь показателя ИРЧКврт с показателями затрат на обучение персонала**

На степень развития человеческого капитала однозначное положительное влияние имеют только один вид обучения – повышение квалификации. Это значит, что с точки зрения эффективности, на белорусских предприятиях целесообразно инвестировать данный вид обучающей деятельности.

ИРЧКврт находится под влиянием (в белорусских условиях) количества затрат на виды ДПО. В частности затраты на повышение квалификации и первичное обучение работников определяют степень эффективности развития человеческого капитала. Это подтверждает постулаты экономики труда о соотношении уровня инвестиций в данный капитал и степени отдачи от него.

Установлена обратная связь между ИРЧКврт и долей работников, охваченных стажировкой: чем меньше количество работников, прошедших стажировку, тем выше показатель развития человеческого капитала. Это свидетельствует об эффективности такого вида ДПО как стажировка. Так как даже не большое число работников, охваченных стажировкой, определяют совокупный показатель развития человеческого капитала на предприятии;

Оценка эффективности инвестиционных вложений в ДПО по категориям персонала показывает, что наиболее выгодным является повышение квалификации рабочих (коэффициент корреляции  $r=0,65$   $p<0,05$ ).

Средний разряд рабочих основного производства в данном исследовании является дублирующим показателем индекса развития человеческого капитала. В целом выявленные зависимости влияния исследуемых факторов на уровень среднего разряда рабочих основного производства в целом повторяет те же тренды, что и тренды зависимости ИРЧКврт. Это позволило судить об адекватности (объективности) оценки такого показателя эффективности внутрифирменного обучения как ИРЧКврт.

2. Важным показателем оценки эффективности внутрифирменного обучения является производительность труда. Данный показатель представляется как результирующий после внутрифирменного обучения работников. Оценка дан-

ного показателя позволила сформулировать два основных вывода относительно эффективности ДПО.

А) Чем больше количество затрат предприятия, выделенных на повышение квалификации работников, тем выше уровень их производительности после данного вида внутрифирменного обучения. Это подтверждает вывод об эффективности такого вида ДПО как повышение квалификации и целесообразности его финансирования.

Данные выводы подтверждаются и рисунком 2, свидетельствующим о степени такой взаимосвязи.

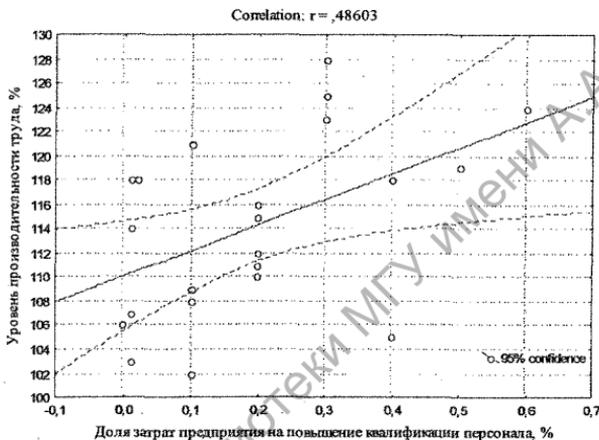


Рисунок 2 – Взаимосвязь уровня производительности труда и количества затрат на внутрифирменное обучения

В) у категории рабочих имеет место рост производительности труда после обучения новым (смежным) профессиям, что так же свидетельствует о целесообразности их финансирования.

3. Согласно экономической теории труда и теории человеческого капитала (Г. Беккер и Т. Шульц) любая форма профессионального обучения и инвестирование человеческого капитала, в том числе, посредством ДПО, влечет как минимум кадровую ротацию (по вертикали (карьера) или горизонтали (квалификационное передвижение)). В таком контексте оценивался такой показатель эффективности внутрифирменного обучения как коэффициент внутренней мобильности. В рамках исследовательской базы данный показатель оказался не значимым. Это позволяет сделать вывод о том, что система внутрифирменного обучения (в условиях Беларуси) не влияет на ротацию кадров в промышленности. Следовательно, такой параметр эффективности ДПО как активность внутрифирменной мобильности не работает в условиях национальной промышленности Беларуси.

4. Хотя корреляционные зависимости не выявили высокой степени значимости при оценке роста среднемесячной заработной платы как результат внутрифирменного обучения, однако следует обратить внимание на некоторые тренды имеющие место при исследовании выборки.

Во-первых, затраты на повышение квалификации работников могут привести к росту среднемесячной заработной платы на предприятии. Это логично, т.к. каждая дополнительная единица средств, вложенная в инвестирование человеческого капитала посредством ДПО, увеличивает отдачу (в том числе в виде роста заработной платы) от этого капитала.

Во-вторых, наиболее высокую отдачу от видов обучения следует ожидать от категории рабочих.

Выявленные тренды требуют дополнительного научного исследования.

Таким образом, оценка эффективности форм, методов, структуры и результативности внутрифирменного обучения персонала с использованием экономико-статистического инструментария показала, что эффективность внутрифирменного обучения на промышленных предприятиях Беларуси следует определять по таким параметрам как: рост производительности труда, степень развития человеческого капитала работников (в том числе, выраженный через рост уровня разряда работников).

#### **Список использованных источников:**

1. Общая теория статистики : учебник / под ред. чл.-кор. РАН И.И. Елисейевой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 480 с. :ил.
2. Некоторые особенности применения корреляционно-регрессивного анализа в исследовании показателей деятельности предприятия / Т.И. Чегерова // Проблемы устойчивого развития регионов Республики Беларусь и сопредельных стран : сб. науч. трудов III Международной научно-практ. конф., Могилев, 14 апреля 2014 г. / Могилев : МГУ имени А.А. Кулешова, 2014. – С. 83–87. [5].
3. Магнус, Я.Р. Эконометрика. Начальный курс / Я.Р. Магнус, П.К. Катъшев, Пересецкий. – М. : Дело, 2000.