УДК 33

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ДЖЕКА ФИЛИПСА ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ «УК «ТАТБУРНЕФТЬ»)

–––––––

APPLICATION OF MODEL OF JACK PHILLIPS FOR AN ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF INVESTMENTS INTO TRAINING OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE (ON THE EXAMPLE OF THE COMPANY «UK «TATBURNEFT»)

Гиниятуллина Альбина Альбертовна
студентка,
Альметьевский государственный нефтяной институт
giniyatullina.albina94@mail.ru

Каримова Светлана Анатольевна
старший преподаватель кафедры экономики
и управления предприятием,
Альметьевский государственный нефтяной институт
Karim20@mail.ru

Аннотация. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что одной из характерных черт двадцать первого, информационного, века является превращение знаний в источник экономического роста и получения сверхприбыли. В современных условиях обучение персонала является важнейшей предпосылкой развития организации, авторитета ее на рынке и повышения конкурентоспособности. Но важно не просто обучить персонал, необходимо рассчитать все затраты, связанные с процессом обучения, и выяснить, насколько экономически эффективен этот процесс для компании. Для оценки экономической эффективности инвестиций в обучение персонала предприятия существует несколько методик. В данной статье представлена модель Джека Филипса. Поскольку для многих работодателей решающим фактором в определении программ обучения сотрудников являются стоимостные показатели, то именно оценка ROI пользуется спросом ввиду возможности оценить образовательную программу как бизнес-инструмент, а также оправдать все затраты на обучение.

Ключевые слова: обучение персонала предприятия, оценка эффективности инвестиций в обучение персонала, модели эффективности обучения персонала, модель Дональда Киркпатрика, модель Джека Филипса (ROI).

Giniyatullina Albina Albertovna
Student,
Almetyevsk state oil institute
giniyatullina.albina94@mail.ru

Karimov Svetlana Anatolyevna
Senior teacher of department of economy
and business management,
Almetyevsk state oil institute
Karim20@mail.ru

Annotation. Relevance of this research is caused by the fact that one of characteristic features of the twenty first, information, centuries transformation of knowledge into a source of economic growth and receiving excess profit is. In modern conditions training of personnel is the most important prerequisite of development of the organization, her authority in the market and increases in competitiveness. But it is important not just to train personnel, it is necessary to calculate all expenses connected with training process and to find out, this process for the company is how economically effective. For an assessment of economic efficiency of investments into training of personnel of the enterprise there are several techniques. Jack Phillips's model is presented in this article. As for many employers in definition of programs of training of employees cost indexes are decisive factor, the assessment of ROI is in demand in view of an opportunity to estimate the educational program as the business tool, and also to justify all costs of training.

Keywords: training of personnel of the enterprise, assessment of efficiency of investments into training of personnel, model of learning efficiency of personnel, Donald Kirkpatrik's model, Jack Phillips's (ROI) model.

Необходимость постоянного развития и обучения персонала на сегодняшний день обосновывается ускоряющимся процессом внедрения новых технологий, совершенствованием достижений науки и техники [5]. Поэтому главным конкурентным преимуществом фирмы могут быть лишь талантливые кадры, готовые к постоянному развитию. Вот почему в настоящее время особенно актуальным становится вопрос развития персонала компании и оценки эффективности его обучения [6].

Сегодня существует несколько проверенных методик оценки эффективности инвестиций в обучение персонала. К ним относятся:

1. Целевой подход Тайлера, который предполагает, что самой важной ошибкой в обучении является неправильная или неточная цель.
2. Модель Стафлемиба (модель CIPP), которая представляет собой системную модель оценки, состоящую из четырех основных элементов: контекстная оценка, оценка на входе, оценка процесса, оценка продукта.
3. Модель Берда (CIRO), которая оценивает реакцию слушателей – участников тренинга.
4. Модель Скривенса, которая предполагает приглашение «оценщика» обучения извне.
5. Математические методы оценки эффективности обучения, исследованные Мансуровым Р.Е., которые могут быть использованы для производственных предприятий [3].
6. Модель Дональда Киркпатрика.
7. Модель Джека Филипса (ROI).

Оценить экономический эффект от инвестиций в обучение персонала позволяют математические методы (но они специфичны и могут быть применены не во всех организациях) и модель Д. Филипса. Мы подробнее рассмотрим модель Джека Филипса, но так как данная методика является логическим продолжение модели Киркпатрика, то рассмотрим вначале ее.

В 1959 году Дональдом Киркпатриком была предложена модель оценки эффективности обучения, которая на сегодняшний день является классической. По мнению автора, данная оценка позволяет решить 3 основные задачи организации, представленные на рисунке 1.

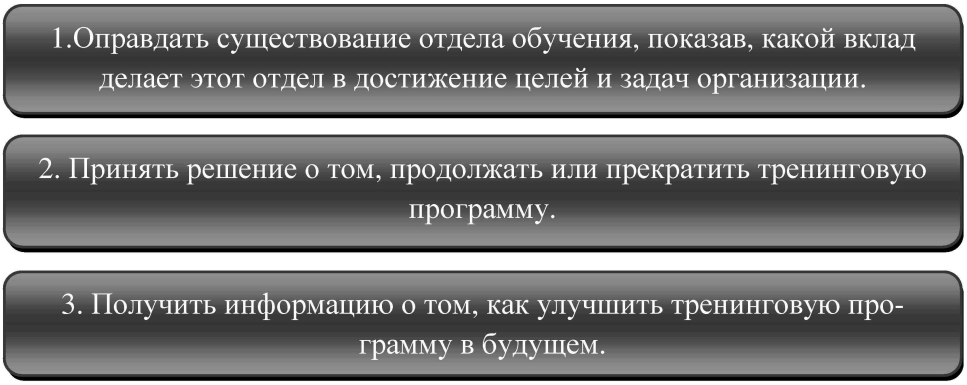

Рисунок 1 – Основные задачи, которые решает оценка обучения по модели Д. Киркпатрика

Данная модель строится на 4 уровнях оценки эффективности обучения персонала (рис. 2).

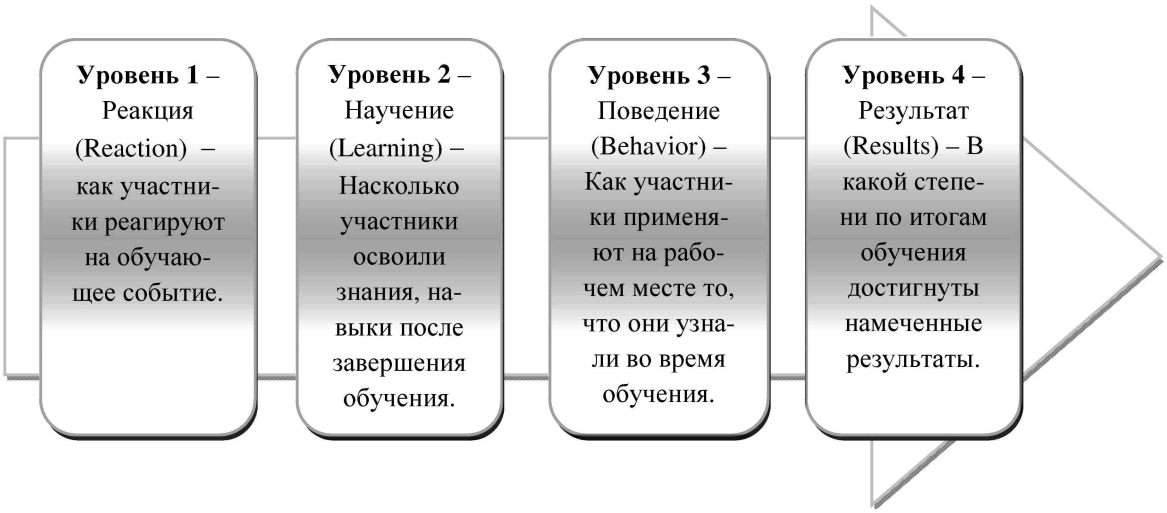

Рисунок 2 – Модель оценки обучения Д. Киркпатриком

Несмотря на то, что Киркпатрик был против финансового измерения эффективности обучения, в 1991 году Джек Филипс предложил 5 уровень оценки, который определяет результаты четвертого уровня в денежном эквиваленте. Его модель – возврат на инвестиции, позволяет оценить разницу между полученной от программы обучения прибылью и затратами на обучение. И определяется по формуле [1]:

$$ROI = \frac{\textit{Доходы от обучения - Затраты на обучение}}{\textit{Затраты на обучение}} \cdot 100\% . \qquad (1)$$

Поскольку для многих работодателей решающим фактором в определении программ обучения сотрудников являются стоимостные показатели, то именно оценка ROI пользуется спросом ввиду возможности оценить образовательную программу как бизнес-инструмент, а также оправдать все затраты на обучение [6].

Используя модель Джека Филипса, оценим эффективность инвестиций в обучение персонала в компании ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ», расположенной в Республики Татарстан и занимающейся разведкой и разработкой нефтяных месторождений.

Рассмотрим, какие средства за 2012–2014 гг. выделялись на развитие персонала в ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ». Для этого составим сводную таблицу доли инвестиций за 2012–2014 гг. по методам развития персонала (табл. 1).

Таблица 1 – Доли инвестиций в персонал ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ» за 2012–2014 гг.

Показатели	2012 год		2013 год		2014 год	
	Абс., руб.	%	Абс., руб.	%	Абс., руб.	%
Инвестиции в обучение	12150470	16,45	18795430	24,24	25057800	31,13
Инвестиции в здоровье	18976505	25,69	19766323	25,49	19954977	24,79
Инвестиции в улучшение быта и условий труда	15380112	20,83	15570036	20,08	16114284	20,02
Расходы на семьи работников	6977540	9,45	4091548	5,29	3940372	4,89
Расходы на отдых	20370693	27,58	19308610	24,90	15439535	19,17
Итого:	73855320	100,00	77531947	100,00	80506968	100,00

Как видно из таблицы 1, с 2012 по 2014 гг. инвестиции в обучение персонала росли и составили в 2014 году 25057800 руб. Удельный вес данного показателя в общей структуре инвестиций в персонал также рос на протяжении данного периода времени, и в конце 2014 года оказался самым большим по сравнению с удельными весами других показателей (31,13 %).

Для отражения взаимосвязи инвестирования в обучение персонала с производительностью труда работников ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ» рассмотрим, какие средства выделялись на обучение персонала в 2012–2014 гг., и, т.к. инвестиции в обучение персонала имеют свою отдачу в среднем лишь через год, то возьмем производительность труда на предприятии за период 2013–2015 гг. (табл. 2).

Таблица 2 – Взаимосвязь инвестиций в обучение персонала с производительностью труда на предприятии ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ»

Инвестиции в обучение, руб.		Производительность труда, руб.	
2012	12150 470	2013	1164 730
2013	18795 430	2014	1579 617
2014	25057 800	2015	1982 365

Из таблицы 2 видно, что в 2013 и 2014 гг. предприятие увеличило затраты на обучение персонала по сравнению с 2012 годом и это явилось одним из факторов роста производительности труда в 2014 и 2015 гг. по сравнению с 2013 годом.

Поэтому для повышения уровня производительности труда на предприятии необходимо в максимально возможном количестве средств инвестировать на развитие персонала.

Также исследования, проведенные Национальным центром качества образования персонала (США), показали, что 10-процентное увеличение затрат на повышение образовательного уровня сотрудников повышает их производительность на 8,6 %. Тогда как 10-процентное увеличение инвестиций в оборудование приводит к росту производительности только на 3,4 % [2].

Столь существенное влияние данного фактора неудивительно, так как инвестиции в обучение сотрудников напрямую активизируют их трудовую отдачу, повышают производительность труда, сокращают потери рабочего времени и тем самым укрепляют конкурентоспособность предприятия.

Проведем оценку эффективности инвестиций в обучение персонала при помощи показателя *ROI* – «возврат на инвестиции» по формуле 1.

Исходные данные представлены в таблицах 2 и 3.

Таблица 3 – Валовая прибыль ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ» за 2013–2015 гг.

Годы	Валовая прибыль
2012	2113573 000
2013	2137599 000
2014	2379411 000
2015	2488060 000

Рассчитаем ROI по представленным годам:

$$ROI_{2014/2013} = \frac{(2379411000 - 2137599000) - 18795430}{18795430} \cdot 100\% = 1187\%; \quad (2)$$

$$ROI_{2013/2012} = \frac{(2137599000 - 2113573000) - 12150470}{12150470} \cdot 100\% = 98\%; \quad (3)$$

$$ROI_{2015/2014} = \frac{(2488060000 - 2379411000) - 25057800}{25057800} \cdot 100\% = 334\%; \quad (4)$$

Для наглядности представим найденные данные показателей *ROI* за 2012–2014 гг. в табличной форме (табл. 4).

Таблица 4 – Эффективность инвестиций, вложенных в обучение персонала

Годы	Значение коэффициента ROI, %
2012	98
2013	1187
2014	334

Как видно из таблицы 4, инвестиции в обучение персонала были эффективны на протяжении всего периода вложений 2012–2014 гг. Однако инвестиции 2012 года были менее эффективны по сравнению с инвестициями в 2013 и 2014 гг. Наиболее эффективными за рассматриваемый период были инвестиции 2013 года. Значение коэффициента *ROI* превышает здесь тысячу процентов (1187 %).

Проведенные расчеты еще раз убеждают нас в том, что продуктивность компании напрямую зависит от обучения сотрудников. Затратив определенную сумму на обучение и развитие своего персонала, ООО «УК «ТАТБУРНЕФТЬ» получило дохода намного больше затраченных средств.

Таким образом, оценка эффективности инвестиций в обучение персонала является технологией, позволяющей соотнести затратность обучения с его эффективностью. Грамотно проработанная модель оценки эффективности обучения позволяет обосновать значимость обучения в общей системе работы с персоналом, определить рациональность использования тех или иных методов обучения, а также выявить недочеты на разных этапах проведения обучения и скорректировать программы для дальнейшей успешной работы компании.

Литература:

1. Виханский О.С. Стратегическое управление : учеб. – М. : Гардарика, 2013. – 2-е изд., перераб. и доп. –296 с.
2. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом // Управление персоналом. – 2012. – № 5 (183). – С. 90–95
3. Мансуров Р.Е. Оценка эффективности обучения персонала // Административно-управленческий портал. – URL : // http://www.aup.ru/articles/personal/41.htm (Дата обращения 1.03.2016).
4. Удовидченко Р.С., Киреева В.С. Сравнительный анализ моделей оценки эффективности обучения персонала // Современные проблемы науки и образования. – 2014 – № 6. ФГАОУ «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». – URL : // http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf (Дата обращения 1.03.2016).
5. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом // Науковедение. – 2014. – № 5 (24). – URL : http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf (Дата обращения 1.03.2016).
6. Чуланова О.Л., Тимченко Я.А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2016. Т. 8. – № 1. – URL : http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf (Дата обращения 1.03.2016).

References:

1. Vikhansky O.S. Strategic management: studies. – M. : Gardarika, 2013. – 2nd prod., reslave. and additional. – 296 p.
2. Gracheva S. Corporate universities abroad//Human resource management. – 2012. – No. 5 (183). – P. 90–95
3. Mansurov R.E. Assessment of learning efficiency of personnel // Administrative and managerial portal. – URL : //http://www.aup.ru/articles/personal/41.htm (Date of the address 3/1/2016).
4. Udovidchenko R.S., Kireev V.S. Comparative analysis of models of an assessment of learning efficiency of personnel / /Modern problems of science and education. – 2014 – No. 6. FGAOU «National research nuclear university «MEPhI». – URL : //http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf (Date of the address 3/1/2016).
5. Chulanova O.L. Relevance of competence-based approach in human resource management // Science of science. – 2014. – No. 5 (24). – URL : http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf (Date of the address 3/1/2016).
6. Chulanova O.L., Timchenko Ya.A. Corporate training of personnel and methods of his assessment: approaches, tools, problems and ways of their overcoming // Online magazine «SCIENCE OF SCIENCE». – 2016. T. 8. – No. 1. – URL : http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf (Date of the address 3/1/2016).