

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ПЕРСОНАЛ

Гармашова К.В.

„Управління персоналом та економіка праці”, магістрант
ДВНЗ „Донецький національний технічний університет”

Джерело: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми ефективності інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств”. Тези доповідей. Частина 2. – Харків: ХДТУБА. – 2009. – С.45-47.

Рішення про ефективність інвестицій в людський капітал приймаються на основі оцінки вкладань за методом «витрати-вигода», визначення привабливості капіталовкладень в освіту і визначення сучасної вартості майбутніх платежів. За результатами досліджень, економічний ефект, що отримують від вкладань у розвиток персоналу, значно вище, ніж від вкладань у засоби виробництва. Підрахунки показують, що 1 дол., вкладений в розвиток персоналу, приносить від 3 до 8 дол. прибутку.

Основний зміст оцінки ефективності інвестування у персонал – визначення ступеня досягнення цілей навчання. При проведенні оцінки ефективності здійсненого навчання можна скористатися на практиці моделлю Дональда Киркпатріка, яка була розроблена ще у 1959 р. і відтоді добре себе зарекомендувала. Методика складається з чотирьох етапів: реакція учасників на навчання; засвоєння інформації; зміна поведінки та вплив на бізнес-результати. Виміряти конкретні остаточні результати проведеного навчання доцільно через три-шість місяців. Саме такий період необхідний людині для того, щоб усвідомити нові знання, остаточно закріпити нові способи поведінки у професійній діяльності.

На основі моделі Д. Киркпатріка було створено безліч інших методик, у т.ч. популярна зараз модель Джека Філіпса, схематичне зображення якої представлено на рис. 1. Щоб розрахувати коефіцієнт ROI (Return of investment – «повернення на інвестиції»), Філіпс додав 5-й рівень оцінки, який переводить результати оцінки 4-го рівня у матеріальний еквівалент. Потім одержану суму прибутку порівнює з витратами на програму навчання. ROI – це різниця, між одержаним від програми прибутком (на виході) і витратами (на вході).



Рисунок 1 – Модель оцінки ефективності інвестицій у персонал Д. Філіпса

При використанні методу бенчмаркінгу показники діяльності кадрових служб порівнюються з аналогічними даними інших підприємств, що працюють на ринку. За рубежом подібна практика достатньо поширена усередині різних асоціацій і компаній. Для проведення оцінки усередині об'єднання формується проектна команда з експертів. Вони запрошують у компаніях-учасниках необхідні для роботи документи і збирають думки про роботу кадрової служби у співробітників оцінюваних підприємств. Опит проводиться конфіденційно. Після обробки даних підприємствам надається узагальнена статистика, її можна порівняти з власними показниками, які підібрані експертами. Порівняльний аналіз описаних методик представлено у табл. 1.

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз моделей оцінки ефективності інвестування

Показники	Модель Д. Киркпатріка	Модель Дж. Філіпса	Метод бенчмаркінга
Достоїнства			
Низький рівень витрат	+	±	
Простота реалізації	+		
Термін реалізації (до 1 міс.)		+	
Достовірність та великий об'сяг отриманої інформації	+	+	+
Об'єктивність оцінки показників	+	+	
Недоліки			
Великий рівень витрат			+
Трудомісткість підрахунків показників та збору даних		+	+
Термін реалізації (1-6 міс.)	+		±
Неточність отриманих даних			+
Область застосування	Визначення ефективності вкладених у персонал коштів	Розрахунок ефективності від інвестування у навчання персоналу	Порівняння результатів інвестування у персонал одного підприємства з іншим

Найбільш ефективною є модель Киркпатріка, тому що вона має низький рівень витрат, проста у реалізації, дає достовірну та об'єктивну оцінку.