

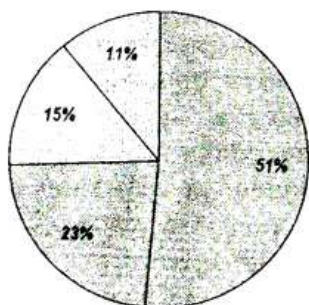
ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ В ПІДГОТОВКУ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКУ ПЕРСОНАЛУ

студентка Чернова М.С.

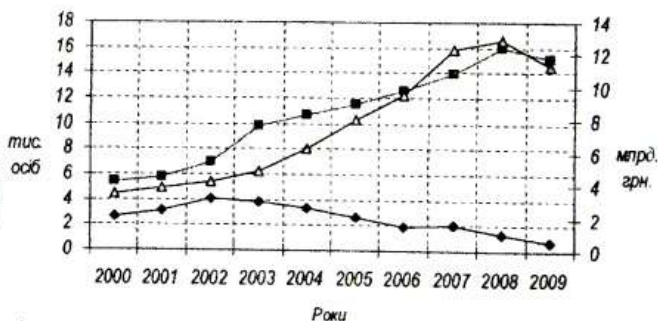
Актуальність теми дослідження визначається тим, що сучасний етап трансформації економіки України вимагає докорінних змін в системі підготовки персоналу підприємств і організацій, що є одним з найважливіших факторів їх успішного розвитку.

Економічний потенціал будь-якого підприємства визначається не тільки його основними фондами і фінансовим капіталом, а й його людським ресурсами. Ефективне навчання та підготовка персоналу є необхідною передумовою результативності діяльності підприємства запорукою його комерційного успіху.

Нами було проведено досліджено фактори впливу на обсяги інвестицій у підготовку та перепідготовку кадрів на прикладі Сумської області. Динаміка показників, що характеризують стан інвестицій у підготовку кадрів представлено на риунку 1.



а) джерела фінансування



б) фактори, впливу

Рис. 1 – Джерела фінансування інвестицій у підготовку та перепідготовку кадрів у Сумській області та фактори, що впливають на їх обсяги

Проведений аналіз показав, що в умовах економічної кризи переважна більшість роботодавців змушена скорочувати бюджети своїх підприємств на тренінги та навчання персоналу.

На нашу думку таке явище має негативний характер і може призводити до згорання програм підвищення кваліфікації ключового персоналу компанії, але, в той же час, воно сприяє більш ретельному відбору програм підготовки та перепідготовки персоналу компанії, надає можливість керівництву узяти коучінг та тренінги під свій безпосередній контроль.

Слід зазначити, що навчання персоналу необхідно навіть за умов кризи. Якщо на зовнішнє навчання (тренінги) потрібно витратити багато коштів, то можна замість проведення зовнішніх курсів зосередити зусилля на організації внутрішнього навчання. При цьому навчання проводять керівники компанії або спеціальні фахівці кадрової служби підприємства.

Кожен підприємець, керівник компанії або підприємства намагається, щоб ефект від інвестицій в підготовку та перепідготовку персоналу можна було вимірювати і прогнозувати.

Нами пропонується розраховувати ефективність інвестицій у підготовку та перепідготовку персоналу за формулою:

$$R_{\text{ІНК}} = \frac{K_1 \cdot K_2 \cdot \sum_{T=n}^N D_T \cdot \sum_{T=m}^M I_T}{\left(\sum_{T=m}^M I_T \right) : (1+r)^T} \cdot 100\%, \quad (1)$$

де K_1, K_2 – коефіцієнти, що враховують вплив підготовленого (перепідготовленого) персоналу на доходи компанії та тривалість дії ефекту підготовки (перепідготовки) персоналу відповідно;

D_T, I_T – обсяги доходів компанії та інвестування у підготовку (перепідготовку) персоналу відповідно;

n, N – початковий та кінцевий термін отримання підприємством доходів;

m, M – початковий та кінцевий термін інвестування у підготовку (перепідготовку) персоналу відповідно;

r – безризикова ставка банківського відсотка;

Можна зробити висновок, що навчання персоналу – це процес, який потребує постійного розвитку та вдосконалення. Але, перед тим як прийняти рішення про участь персоналу в тренінгу або коучингу, керівництву потрібно чітко уявляти те, кого, чому і для чого потрібно навчати. Отже, розвиток персоналу в період кризи є невід'ємною частиною стратегії виживання підприємства. Також поряд з підтримкою командного духу в колективі керівництву компанії варто спробувати знайти індивідуальний підхід до кожного співробітника, дати йому зрозуміти, що він є потрібний для підприємства.

Науковий керівник: асистент Грищенко В.Ф.