

ИНВЕСТИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЧЕРЕЗ ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛАРУСИ

Н.В. Маковская

УДК 331.5 (476)

РЕФЕРАТ

УРОВЕНЬ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ИНВЕСТИЦИИ, ФАКТОРЫ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В статье оценен уровень и эффективность инвестиций в человеческий капитал через систему внутрифирменного обучения в организациях Беларуси. Определены факторы (характерные для белорусских предприятий), влияющие на эффективность инвестирования в человеческий капитал в рамках внутрифирменного обучения. Методической основой исследования стали экономико-статистические и социологические методы. В качестве методологической основы использована теория человеческого капитала, экономическая теория и экономика труда. Это позволило выявить принципы эффективного инвестирования человеческого капитала в промышленных организациях Беларуси.

ABSTRACT

LEVEL, EFFICIENCY, INVESTMENT, FACTORS, HUMAN CAPITAL

The level and efficiency of investment in human capital through in-house training in organizations of Belarus is estimated in the paper. The factors (typical for Belarusian enterprises), affecting the efficiency of investment in human capital in the framework of in-house training are specified. As a methodical basis of the study the economic and statistical and sociological methods were chosen. As a methodological basis the human capital theory, the economic theory of labor and labor economics were used. It allowed to reveal principles of effective human capital investments in industrial companies of Belarus.

Современное экономическое развитие указывает на прямую зависимость уровня дохода работника от уровня его образования и от последующих приращений профессиональных компетенций через систему внутрифирменного обучения [1; 2]. В статье предпринята попытка оценить уровень и эффективность инвестиций в человеческий капитал через систему внутрифирменного обучения в организациях Беларуси [2]. С этой целью целесообразно выявить факторы (характерные для белорусских предприятий), влияющие на эффективность инвестирования в человеческий капитал в рамках внутрифирменного обучения посредством использования социологических методов. В качестве методологической основы для такого исследования стали теория человеческого капитала, экономическая теория и экономика труда. Такая методологическая основа позволила определить принципы эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Содержание анкеты позволило оценить мнен-

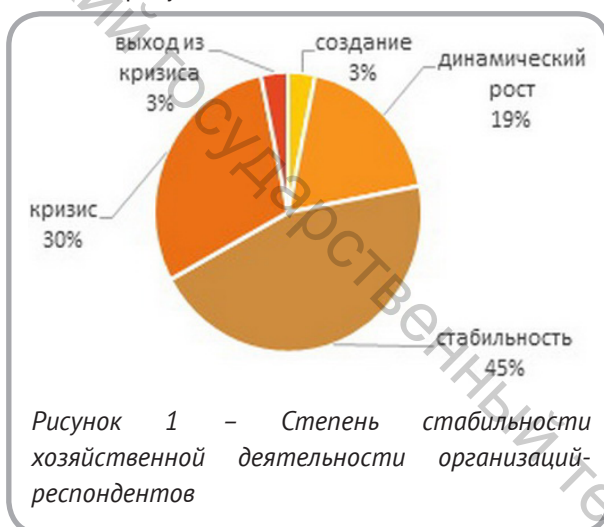
ия респондентов (96 организаций, экспертами выступали представители топ-менеджмента) по поводу: отношения руководства организации к внутрифирменному обучению; качественной и количественной характеристик обучающихся работников; организационных принципов внутрифирменного обучения; целей внутрифирменного обучения в организации; набора компетенций работников, на которые направлено внутрифирменное обучение; качества обучающих программ; мотивации работников к внутрифирменному обучению; проблем, возникающих в процессе обучения и др.

Характеристика респондентов, принявших участие в анкетировании, представляет собой следующее:

- наиболее широкий спектр респондентов представлен организациями частной формы собственности (ОАО и ООО) – более 57 %. Значительным представляется количество респондентов государственных (унитарных) предприятий (более 28 %). Остальные респонденты представ-

лены производственными кооперативами, учреждениями образования и МВД РБ;

- степень самостоятельности (в том числе, экономической) организаций-респондентов представлена следующим образом: полностью самостоятельная – 62,5 %, филиалы компаний (российских, иностранных) – 12,5 %, бюджетные организации (МВД, учреждения образования, государственная служба и т. п.) – 8,3 %;
- степень стабильности хозяйственной деятельности организаций-респондентов представлена на рисунке 1.



Общая диаграмма констатирует, что большая половина (64 %) респондентов находится в стадии экономической стабильности. Это позволяет получить наиболее репрезентативные оценки внутрифирменного обучения и инвестирования в человеческий капитал, так как данные процессы имеют свое проявление и эффективность в период экономической стабильности. Дополнительным обоснованием данного утверждения служит распределение оцениваемых респондентов по уровню экономической эффективности: 43,8 % – прибыльные организации, 25 % – безубыточные и 20,8 % – убыточные.

Представленные в анкетах мнения респондентов позволяют дать общую характеристику факторов, влияющих на эффективность обучения. Так, к числу таких факторов отнесены: отношение руководства организации к внутрифирменному обучению и в целом к развитию работников; уровень квалификации работников; наличие материально-технической базы для организации обучения; цели обучающей деятель-

ности.

Отношение руководства организации к обучению является тем фактором, который определяет не только эффективность обучающей деятельности, но и стратегию развития персонала организации. Более 54 % организаций-респондентов отметили, что организация внутрифирменного обучения представляется важным направлением деятельности. Причем 27,1 % указали на высокую степень важности данного вида деятельности организации. Однако 20,8 % организаций-респондентов выразили более сдержанное мнение (полезное, но не самое важное направление работы с персоналом) в отношении внутрифирменного обучения. Четверть (25,1 %) респондентов указали на то, что организация обучения работников является вынужденной мерой, которая отнимает средства и время. В условиях экономической нестабильности и в условиях изменений данное мнение является негативным сигналом для топ-менеджмента.

В целом следует констатировать позитивный характер отношения к организации внутрифирменного обучения, хотя и с учетом того, что значительная доля респондентов не видит смысла в этом виде деятельности. Правильное понимание значения и роли внутрифирменного обучения позволяет организациям вырабатывать стратегию кадровой работы, в которой отдельное место занимает развитие персонала.

Уровень квалификации работников определяет потребность в организации внутрифирменного обучения. Представление об уровне квалификации работников (по категориям персонала) в организациях-респондентах отражено в таблице 1.

Анализ распределения мнений организаций-респондентов показал, что:

- в целом квалификационный уровень всех категорий персонала является высоким (от 42,7 % у руководителей до 53,1 % у рабочих);
- очень высоким уровнем квалификации представлена категория специалистов (50,0 %);
- недостаточный уровень квалификации (в процентных оценках респондентов – 11,5 %) у категории руководителей.

Следует предположить, что для категории руководителей существует первоочередная потребность во внутрифирменном обучении. Хотя

Таблица 1 – Распределение мнений респондентов по поводу уровня квалификации работников

Уровень квалификации	Рабочие	Специалисты	Руководители
Недостаточный	7,3	1,0	11,5
Средний	21,9	4,2	22,9
Высокий	53,1	43,8	42,7
Очень высокий	16,7	50,0	21,9

общая статистика указывает на то, что в большей степени внутрифирменным обучением охвачены рабочие организации.

Наличие материально-технической базы для организации обучения является важным фактором, влияющим не только на количество обучаемых в организации, но и на технологическую направленность программ обучения.

В состав базы вошли: собственный учебный центр, штатные работники организации, проводящие обучение, долгосрочные договоры с учреждениями образования среднего специального и высшего образования, долгосрочные договоры с учреждениями образования, оказывающими услуги в области дополнительного профессионального образования (например, ИПК и ПК, консалтинговые группы и т. п.), наличие неформальных договорённостей с вышеречисленными организациями. Наиболее востребованные пункты перечня представлены на рисунке 2.

Значимым условием для организации внутрифирменного обучения является наличие штатных работников, которые обеспечивают организацию и проведение обучающей деятельности. В качестве таких работников могут выступать как штатные преподаватели, так и наставники-менторы (например, мастера, бригадиры и т. п.). На такое важное условие, как наличие собственного учебного центра, указали только 15,6 % респондентов. Следует предположить, что это организации-респонденты, которые имеют такой центр, или те, у кого был опыт проведения обучения на базе такого центра.

Для респондентов значимым представляется условие наличия договоров с центрами и организациями, предоставляющими услуги дополнительного профессионального образования. Незначимыми оказались условия, связанные с формальными и неформальными отношениями по поводу организации обучения с учреждениями профессионального, специального и высшего



Рисунок 2 – Распределение мнений респондентов о наличии условий и базы для организации внутрифирменного обучения, %

образования.

Таким образом, наличие и подготовка собственных наставников-профессионалов представляется важным фактором, определяющим внутрифирменное обучение работников.

Цели обучающей деятельности и их оценка (по пятибалльной шкале) респондентами представлена в таблице 2.

характер при принятии решений о внутрифирменном обучении имеет место. Данный характер проявляется в обязательности выполнения требований контролирующих органов и выполнения требований законодательства.

Так, следует признать, что цели организаций, определяющие эффективность внутрифирменного обучения (подготовка работника к выпол-

Таблица 2 – Распределение оценок о характере целей обучения в организациях-респондентах

Цели обучения в организации	Средняя оценка	Распределение (%) ответов				
		«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
1. Выполнение требований контролирующих органов к обязательности обучения отдельных групп работников	3,6	10,4	5,2	26,0	22,9	29,2
2. Приведение знаний работников в соответствие с изменениями законодательства	3,8	7,3	6,3	20,8	24,0	36,5
3. Приведение знаний работников в соответствие с требованиями техники и технологии по соответствующей специальности	4,0	5,2	4,2	14,6	29,2	42,7
4. Подготовка работника к выполнению других функциональных обязанностей по новой профессии, квалификации	3,4	15,6	10,4	16,7	29,1	23,0
5. Программы, обусловленные реализацией стратегии развития организации	3,3	15,6	12,5	13,5	29,2	19,8

Данные таблицы позволяют сформулировать ряд выводов, касающихся оценок целей обучающей деятельности в организациях:

- ни одна из представленных целей не заслужила оценки «5». Следовательно, респонденты не оценивают представленные цели как важные;
- наиболее адекватной целью при принятии решения об организации внутрифирменного обучения является цель, характеризующая приведение знаний работников в соответствие с требованиями техники и технологии по соответствующей специальности;
- однако при распределении оценок при ответах максимальные баллы были присвоены целям 1, 2, 3. Это значит, что институциональный

нению других функциональных обязанностей по новой профессии, квалификации и программы, обусловленные реализацией стратегии развития организации) недооценены организациями-респондентами.

В этой связи представляется целесообразным провести анализ тех субъектов обучающей деятельности, кто принимает решение по поводу ее необходимости. Распределение ответов по поводу того, кто принимает такого рода решения, представлено на рисунке 3.

Диаграмма распределений показывает, что в целом все решения по поводу потребности в обучении принимают руководители (непосредственный и руководитель организации). У самих

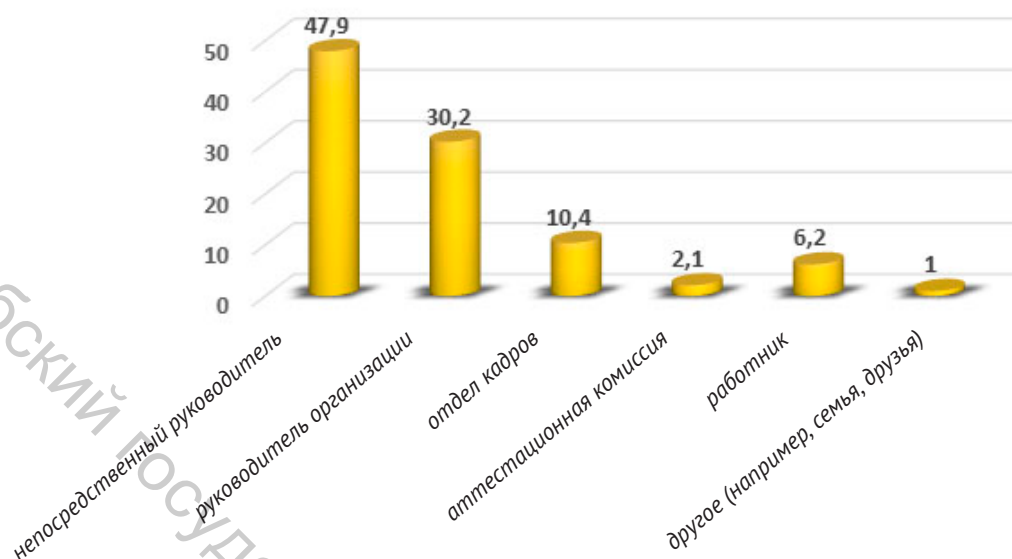


Рисунок 3 – Субъекты, принимающие решение об обучении

работников не возникает потребности в обучении. Такая ситуация характерна для большинства организаций Беларуси. Об этом свидетельствует высокая степень репрезентативности ответов, так как среди респондентов представлены организации с разной списочной численностью и формой собственности. Такое распределение практически не зависит от эффективности хозяйственной деятельности представленных организаций.

Таким образом, общая характеристика факторов, оказывающая влияние на эффективность внутрифирменного обучения, свидетельствует о том, что данные факторы неоднозначны для организаций-респондентов. Следует предположить, что их влияние на обучающую деятельность также будет неоднозначным.

Экономическая теория труда и теория человеческого капитала указывают на то, что чем больше объем полученных знаний и инвестиций в человеческий капитал, тем больше отдача от него [1– 4].

В исследовании предпринята попытка (впервые в Беларуси) оценить объем таких знаний, полученных через систему внутрифирменного обучения. Объем знаний выражен в общем количестве часов обучающих программ для категорий персонала (рабочие, специалисты, руко-

водители). Критерий оценки продолжительности программ обучения включал следующую градацию:

- до 15 часов включительно;
- от 16 до 40 часов;
- от 41 до 249 часов
- от 250 часов и более.

Результат оценки мнений респондентов показал следующее:

а) все категории работников преимущественно охвачены обучающими программами, продолжительность которых не превышает 15 учебных часов;

б) программы обучения продолжительностью более 250 часов охватывают только категории руководителей (на это указали 12,5 % респондентов);

в) популярными для всех категорий работников являются и программы обучения до 40 часов (мнение более 20 % респондентов).

Поэтому следует заключить, что через систему внутрифирменного обучения работники получают небольшой объем профессиональных знаний. Данная система в Беларуси отчасти формирует специфическую часть человеческого капитала всех категорий работников.

Хотя программы обучения по количеству часов невелики, но они направлены на формиро-

вание определенных компетенций у всех категорий работников. Так, у рабочих такие программы формируют следующий набор: профессиональные компетенции (59,4 %), умение работать в команде. Для категории специалистов характерен такой набор, как: профессиональные компетенции, планирование работы и самостоятельность принятия решений. Для руководителей: планирование работы (63,2 %) и готовность к изменениям.

Анализ критериев эффективного обучения выявил основные из них:

- универсальность полученных знаний и навыков в процессе обучения,
- низкий риск увольнений после обучения,
- последующее карьерное продвижение,
- рост мотивации работников,
- приобретение новой профессии (или квалификации).

Универсальность полученных знаний и навыков следует понимать как антикритерий, то есть универсальный показатель, указывающий на то, что знания и компетенции имеют общий характер (нецелевые, нетехнологичные, неспецифичные для менеджмента предприятия и т.

дителей; респонденты (42,7 %) указали на то, что полученные знания использовать можно практически в любых организациях;

- при получении знаний и компетенций в процессе обучения рабочих признаки универсальности отсутствуют, так как такие знания возможно использовать только в рамках специфичности технологии на данном предприятии;
- при обучении специалистов в полученных знаниях присутствует относительная универсальность.

Таким образом, наиболее эффективный процесс получения узкоспециализированных (или технологичных) знаний в процессе обучения наблюдается у рабочих.

Оценка таких критериев эффективного обучения, как низкий риск увольнений после обучения, последующее карьерное продвижение, рост мотивации работников, приобретение новой профессии (или квалификации) представлена в таблице 3. Респонденты оценили по степени значимости для организации данные критерии при финансировании внутрифирменного обучения.

Из таблицы видно, что среди наиболее значи-

Таблица 3 – Оценка критериев эффективного обучения (распределение оценок, % ответов)

Критерии	Значимый	Менее значимый	Не значимый
низкий риск увольнений после обучения	21,9	25,0	22,9
последующее карьерное продвижение	35,4	30,2	11,5
рост мотивации работников	22,9	31,3	16,7
приобретение новой профессии (или квалификации)	26,0	30,2	19,8

п.). Следствием универсальности таких знаний станет последующий уход работника, который отдачу от этих знаний сможет получать в других организациях.

Проведенное исследование позволило сформировать некоторые представления о такой универсальности знаний и компетенций, полученных после обучения у разных категорий работников:

- универсальность полученных знаний и компетенций наблюдается у категории руково-

мых критериев, которые учитываются как ожидание эффективного результата, является последующее карьерное продвижение обученного работника.

Итак, полученные оценки процессов инвестирования человеческого капитала через систему внутрифирменного обучения в организациях Беларуси позволили сформулировать следующие выводы:

- белорусские организации в целом имеют позитивное отношение к внутрифирменному

обучению; правильное понимание значения и роли внутрифирменного обучения позволяет организациям вырабатывать стратегию кадровой работы, в которой отдельное место занимает развитие персонала;

- анализ оценок мнений респондентов по поводу уровня квалификации по категориям персонала указывает на то, что для руководителей организаций существует первоочередная потребность во внутрифирменном обучении на фоне того, что в большей степени внутрифирменным обучением охвачена категория рабочих;

- важным критерием эффективности внутрифирменного обучения в белорусских организациях является наличие штатных работников, которые обеспечивают организацию и проведение обучающей деятельности. В качестве таких

работников могут выступать как штатные преподаватели, так и наставники-менторы (например, мастера, бригадиры и т. п.);

- белорусские организации не определяют в качестве приоритетных такие цели эффективного внутрифирменного обучения, как: подготовка работника к выполнению других функциональных обязанностей в рамках новой профессии, обучение новой квалификации по программам, позволяющим реализовывать стратегии развития организации;

- наиболее эффективным процесс получения узкоспециализированных (или технологичных) знаний в процессе внутрифирменного обучения является для категории рабочих, что свидетельствует об эффективности инвестиций в их человеческий капитал.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Becker Gary, S. (1964), *Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education* [Chelovecheskiy kapital: teoreticheskiy i empericheskiy analisis, specialnaya otdacha ot obrazovaniya], New-York, Colambia University Press., 367 p.
2. Эренберг, Р.Дж., Смит, Р.С. (1996), *Современная экономика труда. Теория и государственная политика*, Москва, Изд-во МГУ, 800 с.
3. Ванкевич, Е.В. (2014). *Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов*, Витебск, УО «ВГТУ», С. 48-62.
4. Маковская, Н.В. (2013), Элементы гибкого использования трудовых ресурсов на внутреннем рынке труда предприятия, *Вестник Витебского государственного технологического университета*, 2013, № 25, С. 139 – 145.

REFERENCES

1. Becker Gary, S. (1964), *Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education* [Chelovecheskiy kapital: teoreticheskiy i empericheskiy analisis, specialnaya otdacha ot obrazovaniya], New-York, Colambia University Press., 367 p.
2. Erenberg P. G., Smit P.C. (1996), *Sovremennay ekonomica truda. Teoriya i gosudarstvennaya politica* [The modern economy work. Theory and Public Policy], Moscow, MGU, 800 p.
3. Vankevich, E.V. (2014), *Gibkost rynka truda: edinstvo makro- i mikropodkhodov* [Flexibility of the labor market: the macro and the micro unity], Vitebsk, VGTU, P. 48-62.
4. Makovskaya, N.V. (2013), The are elements of the flexible use of labor resources in the domestic labor market enterprises, [Elementy gibkogo ispolzovania trudovykh resursov na vnutrennem runke truda], *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*, № 25, P. 139 – 145.

Статья поступила в редакцию 04. 09. 2015 г.