

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ІТ КОМПАНІЯХ

Лазоренко Т.В., Німуха Ю.К.

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

У статті визначено актуальність формування системи оцінювання ефективності витрат на розвиток персоналу в ІТ компаніях. Проаналізовано завдання оцінки ефективності навчання персоналу підприємства. Також, розглянуто дослідження, проведені науковцями щодо існуючих підходів та методів оцінки впливу витрат на кадровий розвиток організацій в сфері інформаційних технологій. Запропоновано схему процесу управління процесом навчання та оцінювання ефективності навчання в ІТ компаніях. Визначено основні проблеми, що виникають на різних етапах оцінки та методи їх вирішення, враховуючи специфіку даної галузі.

Ключові слова: розвиток персоналу, оцінка ефективності навчання персоналу, ІТ компанія, галузь інформаційних технологій.

Постановка проблеми. За останнє десятиліття кількість компаній в галузі інформаційних технологій має тенденцію до зростання як в Україні, так і у світі. Відповідно, знижується рівень конкурентоспроможності, та виникає жорстока боротьба на ринку як за споживачів, так і за досвідчених спеціалістів в даній галузі.

ІТ компанії щороку збільшують витрати на пошук, наймання та розвиток персоналу, що в свою чергу підвищує шанси вижити в умовах швидко змінного середовища. Якісні характеристики персоналу мають одне із ключових значень. Успіх кожної ІТ компанії полягає у можливості швидкої адаптації до зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно із дослідженнями провідних консалтингових фірм, фінансовий стан підприємства безпосередньо залежить від управління персоналом, який є невід'ємним ресурсом, тим більше у ІТ галузі [4, с. 29-36].

Деякі питання щодо формування завдань оцінювання ефективності витрат у розвиток людських ресурсів розглядали: Р. Нельсон, Г. Беккер, П. Ромер, Р. Лукас, Т. Шульц, Дж. Уолт та інші. Також, були досліджені проблематика формування та впливу людських ресурсів такими науковцями, як А. Добринін, М. Критський С. Дятлов та такими вітчизняними дослідниками, як З. Варналій, О. Грішнова, А. Гальчинський, Г. Євтушенко, Є. Лібанова, С. Писаренко, В. Куценко, Л. Шевчук, що надає можливість стверджувати про актуальність зазначеної проблематики дослідження.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак не було досліджено особливості оцінки ефективності навчання персоналу саме у сфері інформаційних технологій. Зараз ІТ компанії вкладають значні ресурси у розвиток свого ключового фактору успіху – людського ресурсу. Важливо розуміти на скільки позитивно вплинуть вкладені витрати на розвиток персоналу, тому вони повинні бути оцінені, а також, має бути визначено їх ефективність. Часто компанії нехтують цим аспектом, тому в результаті – зазнають банкрутства. Особливо важко оцінити ефективність заходів, проведених для розвитку персоналу в сфері ІТ та їх вплив на успішність компанії загалом.

Мета статті. Систематизація досвіду зарубіжних компаній щодо оцінювання розвитку персо-

налу та перевірених на практиці підходів вимірювання ефективності витрат.

Виклад основного матеріалу. Управління персоналом ІТ компанії – це комплексний та багатогранний процес, який відрізняється специфічними особливостями та закономірностями. Ефективність оцінювання навчання персоналу у даній галузі містить у собі комплекс заходів, що безпосередньо пов'язані з професійним просуванням працівників, аналізом показників праці, витрат на персонал, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу.

Завдання оцінки ефективності навчання персоналу підприємства полягає у визначенні:

1) економічної ефективності (характеризує вплив навчальних заходів, що проводиться підприємством на досягнення цілей діяльності підприємства).

2) соціальної ефективності та мотивації персоналу (виражається у виправданні очікувань, задоволенні потреб персоналу). Це в свою чергу відображається у мотивації працівників та їх соціально-психологічному клімату.

Досягнення ефективності у сфері управління розвитком персоналом стає можливим за умови досягнення чітко визначених цілей управління персоналом [1, с. 57].

Питання оцінювання програм розвитку персоналу підприємства все частіше цікавить менеджерів, адже саме це є ключовим фактором у досягнення цілей ІТ компаній. Внаслідок виникнення подібної проблеми, дослідники запропонували різні підходи та методики оцінювання ефективності персоналу.

Першим підходом, який був заснований Д. Кіркпатриком був практико-орієнтований підхід. Він полягає у завданні визначити, чи досягають програми навчання персоналу поставлених цілей. Було розроблено класифікацію, що називається «рівнями оцінювання» або «моделлю чотирьох рівнів» [3, с. 54-57].

Згідно із вище зазначеним методом, повинен бути оцінений кожен із наступних компонентів: власне навчання учасників, реакція слухачів на навчання, поведінка учасників на роботі, а також результати, що відображають вплив навчання на фінансові показники діяльності компанії. На жаль, для застосування у ІТ-галузі, ця модель є абсолютно не ефективною, проте

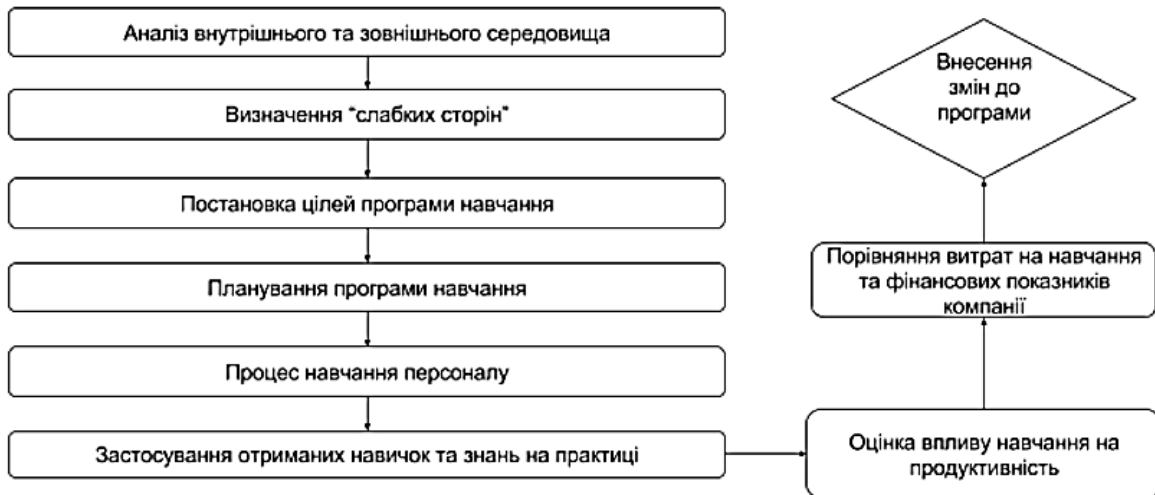


Рис. 1. Схема управління процесом навчання та оцінювання її ефективності в ІТ компаніях

Джерело: розроблено авторами

вона слугувала основою для розвитку інших подібних моделей.

Модель Р. Брінкерхоффа є найяскравішим прикладом процесно-орієнтованого підходу. Саме він запропонував циклічне бачення, де оцінка здійснюється за кожним етапом програми навчання [2, с. 302-307]. Дана модель складається з шести етапів й починається з постановки цілей та аналізу потреб персоналу. Далі, оцінюється програма розвитку навчання працівників. Наступний етап включає оцінку якості операцій підготовки.

Проте оцінивши специфіку діяльності ІТ компаній, пропонується застосовувати найбільш ефективний та доцільний системний підхід.

Системний підхід дозволяє оцінити не лише фактори, що зумовлюють власне якість оцінювання, а також програми і процеси. Отже, компетенції та знання менеджера-оцінювача можуть вплинути на результати і висновки так, як і мотивації учасників, конструкція програми розвитку, а також підтримка з боку колег і керівників.

Схема, що пропонується для управління процесом навчання та оцінювання ефективності навчання в ІТ компаніях представлена на рисунку 1.

Отже, згідно із даною схемою, невід'ємними складовими, що передують проведенню власне програми навчання в ІТ компанії є попередній аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища. Після даного етапу, не менш важливим є визначення «слабких сторін», тобто проблем, що існують

на підприємстві, що в результаті вплине на визначення цілей програми розвитку людських ресурсів.

Не менш важливим є здатність керівництва контролювати хід проведення програми та вчасно вносити зміни.

Найбільші труднощі виникають під час визначення впливу проведеної програми навчання персоналу на організаційний та виробничий результат діяльності.

Висновки і пропозиції. Отже, розвиток персоналу ІТ компаній має значний вплив на рівень їх конкурентоспроможності. Хоча й українські ІТ підприємства уже розпочали переймати досвід зарубіжних компаній у досліджуваному питанні, проте зібрані знання є не достатньо систематизованими. Хоча і здійснювалось багато спроб систематизації моделей та підходів оцінювання, проте не було проведено опису критеріїв класифікації, що в свою чергу дуже уповільнює вдосконалення процесу оцінювання ефективності навчання персоналу. Основні труднощі виникають при попередній оцінці потреб у навчанні, з відокремленням результатів реалізації програм та їх відображенні на фінансових показниках компанії. Для застосування новітніх моделей на практиці у вітчизняних ІТ компаніях, дослідження оцінки ефективності розвитку персоналу повинне бути направлене на системну декомпозицію зарубіжних моделей та врахування особливостей національної економіки.

Список літератури:

1. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.О. Лук'янихін. – Суми: Університетська книга, 2004. – 592 с.
2. Brinkerhoff R.O., 2006 «Increasing impact of training investments: an evaluation strategy for building organizational learning capability» // *Industrial and Commercial Training* – V. 38. – N. 6. – 2006. – Pp. 302-307.
3. Kirkpatrick D. (1996). Revisiting Kirkpatrick's four-level-model // *Training & Development*, 1, 54-57.
4. Vilmanté K. Human Resource Training Evaluation Engineering Economics. – 2007. – No 5(55). – P. 29-36.

Лазоренко Т.В., Нимуха Ю.К.

Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского»

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ИТ КОМПАНИЯХ

Аннотация

В статье определена актуальность формирования системы оценки эффективности затрат на развитие персонала в ИТ компаниях. Проанализированы задачи оценки эффективности обучения персонала предприятия. Также, рассмотрены исследования, проведенные учеными относительно существующих подходов и методов оценки влияния расходов на кадровый развитие организаций в сфере информационных технологий. Предложена схема процесса управления процессом обучения и оценки эффективности обучения в ИТ компаниях. Определены основные проблемы, возникающие на различных этапах оценки и методы их решения, учитывая специфику данной отрасли.

Ключевые слова: развитие персонала, оценка эффективности обучения персонала, ИТ компания, отрасль информационных технологий.

Lazorenko T.V., Nimukha Y.K.

The National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»

EVALUATION OF EFFICIENCY OF STAFF TRAINING IN IT COMPANIES

Summary

The article determines the relevance of the formation of a system for assessing the cost effectiveness of personnel development in IT companies. The tasks of estimating the effectiveness of training of the personnel are analyzed. Also, the research on existing approaches and methods for assessing the impact of costs on personnel development of organizations in the field of information technology is considered. The scheme of the process of managing the learning process and evaluating the effectiveness of training in IT companies is offered. The basic problems, which arise at different stages of estimation and methods of their solution, are determined, taking into account the specifics of this branch.

Keywords: personnel development, evaluation of personnel training effectiveness, IT company, information technology industry.