

СЕКЦИЯ 8 ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

А. А. Авсяник

Научный руководитель – кандидат экономических наук Н. А Самара
БГЭУ (Минск)

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Возрастание роли интеллектуального ресурса как основы дальнейшего успешного развития общества и экономики страны обуславливает актуальность постоянного поиска новых форм и методов обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Наиболее острой проблемой остается оценка эффективности механизма профессионального обучения кадров на предприятии.

Важно отметить, что белорусские компании в последнее время стали менять свое отношение к профессиональному обучению сотрудников, его организация становится более масштабной, квалифицированной, системной, заранее планируемой и ориентированной на долгосрочные цели. По данным Всемирного банка в 2012 г. доля белорусских предприятий, которые организуют обучение и повышение квалификации для своих постоянных сотрудников, составляла 38,1 %. По сравнению с другими странами Восточного партнерства Беларусь выглядит неплохо. В Украине этот показатель составляет 29 %, в Армении – 22,1 %. Вместе с тем в Польше и России эти показатели намного выше – соответственно 60,8 % и 49,9 % [1, с. 48].

Для оценки эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию организации повышения подготовки и квалификации персонала необходимо сравнить экономический и социальный эффект от их внедрения и затраты на их осуществление, и определить, достаточно ли средств, выделяемых конкретным предприятием для реализации предложений по совершенствованию механизма профессионального обучения. Методика определения затрат представлена в таблице 1.

Экономический эффект от внедрения предложенных мероприятий отдален во времени и недостаточно очевиден. Предлагаемая методика определения эффективности направлений совершенствования механизма подготовки кадров на примере ЗАО «Альфа-банка» представлена в таблице 2.

Таблица 1

Затраты на мероприятия по совершенствованию организации профессионального обучения ЗАО «Альфа-банк»

Направление	Структура затрат	Общая сумма
Оплата обучения специалистов в учебных центрах.	Обучение специалистов в ГУО «Институт непрерывного образования» БГУ и кадровом центре «Новое завтра», средняя сумма обучения на одного человека – 1,5 млн рублей из расчета, что обучение и повышение квалификации будут проходить 35 % специалистов из 90 человек.	Оплата обучения ЗАО «Альфа-банком» в полном размере: 48 млн. бел. руб. Оплата обучения в размере 50 %: 24 млн бел. руб. (оставшиеся 50 % оплачивают сотрудники).
Покупка программ для автоматизированного учета обучаемых и обученных работников.	1. Покупка программы Marketing Analytic – 3,412 млн бел. руб. 2. Приобретение программы Marketing GEO – 0,246 млн бел. руб. 3. Покупка программных продуктов Лотус» и «GCT Учет персонала» – около 4,1 млн бел. руб.	8,988 млн бел. руб.

Таблица 2

Планируемый экономический эффект от внедрения мероприятий в ЗАО «Альфа-банк»

Экономический эффект	Описание	Итоговое значение
Предполагаемое увеличение объема выполнения заданий, рабочих проектов	В результате прохождения обучения сотрудниками количество обслуженных клиентов банка и выполненных проектов возрастет примерно на 20 %. Тогда пропорционально увеличатся чистые процентные доходы, чистый доход по операциям с ценными бумагами, прочие доходы. За базу расчета взят 2012 г.	Остальные значения по доходам банка остаются неизменными, тогда прибыль (убыток) до налогообложения составит 11908,8 млн бел. руб. Чистая прибыль возрастет на 233 млн бел. руб.
Экономический эффект от проведенных мероприятий с учетом снижения условно-постоянных расходов	$E_{эфф} = E_{условно-пост} - Z_{текущ}$ где $E_{эфф}$ – эффект, достигнутый от проведения мероприятий, руб.; $Z_{текущ}$ – текущие затраты на проведение конкретных мероприятий, руб.	$E_{эфф} = 179 - 126,9 = 52,1$ млн бел. руб.
Снижение условно-постоянных расходов ЗАО «Альфа-банка»	Снижение данных расходов возможно за счет экономии средств на профессиональное обучение в 2014 г. и предложенной системы депремирования, которая на практике снизит премиальную часть на 8–10 %.	Экономия на условно-постоянных расходах в 2014 г. по сравнению с 2012 г. составит $196,9 - 126,9 = 70$ млн бел. руб. Экономия по фонду оплаты труда составит 109 млн бел. руб.

Таким образом, предложенная система оценки затрат и эффективности обучения наглядно демонстрирует выгоды как для предприятия, так и для сотрудников, позволяет регулировать соотношение «затраты – эффект», выбирать из множества альтернативных вариантов организации системы профессионального обучения на предприятии тот, который в наибольшей степени отвечает требованиям и специфике деятельности компании, а также способствует росту доходов предприятия и улучшению качественных характеристик персонала.

Список использованных источников

1. *Войтов, И. В.* Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом: материалы междунар. науч.-практ. конф. / И. В. Войтов. – Минск, 2013.