

Коропец Ольга Анатольевна

канд. психол. наук, доцент кафедры

Селиванова Екатерина Юрьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРАДИЦИОННЫХ И ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье обосновывается необходимость создания современной модели оценки обучения персонала. Обсуждается традиционная модель оценки обучающего воздействия, выделяются критерии для оценки дистанционных курсов обучения.

Ключевые слова: инновационное обучение, цифровые технологии, дистанционное обучение, управление персоналом.

Внедрение инновационных методов и Digital – технологий в обучении персонала имеют ряд трудностей, основным их которых является отсутствие достаточного количества разработанных методик, применимых на практике, позволяющих оценить эффективность проведенного обучения и целесообразность затрат на него [5]. Поэтому разработка такой модели оценки становится все более востребованной и актуальной. Как правило, почти все системы оценки эффективности обучения основываются на модели, предложенной Дональдом Киркпатриком и доработанной профессором Томсоном. Впервые идея Киркпатрика была опубликована в 1959 году в серии журнальных статей. Однако более известна она стала в 1975 году, после выхода книги «Оценка программ обучения» [2].

Данная модель предполагает оценку эффективности обучения по пяти уровневой модели:

1. Реакция: оценка реакции обучаемых, т.е. насколько обучение понравилось участникам.

2. Усвоение: оценка уровня знаний, т.е. какие знания, умения и навыки были усвоены в результате обучения.

3. Поведение: оценка поведения на рабочем месте, т.е. как в результате обучения изменилось поведение, действия участников в рабочей обстановке.

4. Результат: оценка влияния на результаты бизнеса, т.е. каковы осязаемые результаты обучения для организации, измеренные через сокращение затрат, сроков, улучшение качества и т. д.

5. ROI: оценка стоимости, темпа окупаемости и прибыльности внедрения.

Для реализации первого уровня собираются отзывы, в которых обучаемых просят дать оценку пройденного учебного курса или программы. Тестирование – один из основных инструментов получения данных по второму уровню: измерение результатов обучения. Его прохождение полезно организовать до и после обучения и соотнести полученные ответы с целями обучения. Источниками информации по следующему, третьему уровню могут быть как руководитель, или клиент, так и сам участник обучения. На четвертом уровне оценивается воздействие обучения на результаты бизнеса. В этом случае выделяется контрольная группа и после завершения обучения сравниваются их результаты с достижениями персонала, не проходивших обучение. Однако, данный способ используется достаточно редко. Очевидное достоинство этой системы в ее целостности подхода, поэтому данную систему, активно применяли для оценки эффективности обучения, по всему миру, в том числе и для оценки эффективности тренинговых программ [4]. Основным недостатком является ее неконкретность.

Более того, в настоящее время появилось мнение, что эта модель себя исчерпала и нуждается в обновлении или даже в замене [6]. Данная методика оценки не всегда может эффективно оценить вложения в электронное образование, особенно когда необходимо обосновать финансовую эффективность не всего процесса, а только лишь учебной программы или определенного курса электронного обучения.

Избирательность в подборе инструментов для измерения экономического эффекта электронного образования обеспечит руководителям большую защиту их инвестиций, а их действиям придаст большую точность [3].

Любое обучение приводит к определенному результату, выделим 4 критерия, позволяющих его оценить:

1. Обратная связь от участников курса. Так как обучение происходит посредством программы для электронного обучения, которую использует компания, то процесс обратной связи автоматизирован. Прежде чем завершить обучение, сотрудник должен перейти на опросный лист и его заполнить.

2. Результаты итоговых тестовых заданий по курсу. Одним из критериев, отражающим эффективность обучения, служит уровень полученных знаний, который измеряется после завершения обучения. Оценка уровня знаний проводится с помощью электронного тестирования встроенного в программу. Применение профессиональной диагностики, также позволяет оценить эффективность обучения, фиксируя количественные и качественные изменения относительно знаний, умений и навыков [1].

3. Важность учебного курса. Высокая оценка важности учебного курса характеризуется высокой заинтересованностью со стороны заказчика, как правило, – это руководители бизнес – подразделений в разработке учебного курса.

4. Количество сотрудников, прошедших обучение.

Полная автоматизация оценки эффективности учебных курсов позволяет легко контролировать весь процесс обучения, в том числе: количество участников обучения, количество тех, кто уже проходит обучение, количество тех, кто завершил учебный курс, или только его проходит.

Резюмируя можно сделать вывод, что для успешной оценки инновационных и традиционных систем обучения персонала, необходима модель расчета эффективности электронного обучения, позволяющая в кратчайшие сроки определять потребность компании в том или ином курсе обучения и оценить его качественный уровень. Такая модель сможет обеспечить оперативность создания отчетов

по проведенному обучению с помощью автоматизированной системы, что значительно сокращает трудозатраты, а в дальнейшем влияет на повышение общего финансового результата.

Список литературы

1. Коропец О.А. Профессиональная диагностика как инструмент индикации наличного уровня образовательного потенциала трудовых ресурсов / О.А. Коропец, М.И. Плутова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – №11–1. – С. 1120–1124.
2. Макота Е.М. Игра стоит свеч. Как оценить эффективность бизнес-тренинга? – М.: Грифон, 2013. – 208 с.
3. Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами / Под ред. проф. И.А Кульковой. – Екатеринбург. Изд-во УрГЭУ, 2016. – 144 с.
4. Пяткова О.А. Динамика трансформативных состояний личности в социально-психологическом тренинге: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Томск, 2007. – 22 с.
5. Селиванова Е.Ю. Эффективность использования современных систем дистанционного обучения персонала в условиях кризиса / Е.Ю. Селиванова, О.А. Коропец // Human Progress. – 2016. – Т. 2. – №11. – С. 4.
6. Dan Pontefract. Время вышло. Модель Киркпатрика исчерпала себя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.distancelearning.ru/db/el/E844E789971DF81AC3257845004372E8/doc.html>