

5. Leith Mitchell. 2017. *Measuring inclusion*. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/measuring-inclusion-leith-mitchell>.
6. Ellsworth D., Goldstein D., Schaninger B. 2021. *Inclusion doesn't happen by accident: Measuring inclusion in a way that matters*. URL: <https://www.mckinsey.com>.
7. Newman G. 2019. *Moving from counting Diversity to measuring Inclusion*. URL: <https://www.trustsphere.com/moving-from-counting-to-measuring-inclusion>.

Чібісова І. В., старший викладач
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-145-9-11>

АНАЛІЗ РІВНЯ ОСВІТИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка якості освіти стає на сьогоднішній день дуже важливою задачею, майже такою ж значимою, як оцінка платоспроможності підприємства. Йдеться про перевірку можливостей підприємства забезпечити умови розвитку, підтримуючи інтелектуальні та професійні навички свого персоналу.

Освіта стала одним із основних аспектів конкуренції, і тому підприємці повинні приділяти належну увагу освіті та оцінити її важливе значення. Також, рішення про інвестування повинно враховувати в бюджеті витрати також і на навчання.

На думку аналітиків Світового банку, 80% ВВП розвинених країн безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу і лише 20% припадає на його виробничу складову [1].

Проте, витрати на освіту дуже важко окреслити, виокремити і кваліфікувати. Так, наприклад, якщо японським і німецьким представникам підприємств задають питання про розмір відрахувань на освіту з їх бюджетів, то зазвичай вони не можуть дати кількісної відповіді, оскільки не ведуть аналітичних підрахунків витрат на навчання. Звичайна відповідь на такі питання зводиться до твердження, що навчання займає більше половини робочого

часу керівного складу і складу працівників. Також важко виділити витрати на освіту і на шведських підприємствах, представники яких оцінюють приблизно від 5% до 10% робочого часу на кожного працівника. Це стосується не тільки підвищення кваліфікації у зв'язку з проектами нових технологій. Навчання являє собою періодичну і звичайну практику, яка не відділяється від щоденних задач, навіть в бухгалтерському обліку.

З'ясувавши очікування персоналу в цій області, аналітик може виявити цілі, до яких прагнули відповідальні працівники підприємства в області навчання і спробувати оцінити ефективність цих зусиль.

Труднощі в оцінці зусиль в сфері освіти. У більшості випадків аналітики відчують значні труднощі в оцінці зусиль, що застосовуються підприємствами у сфері освіти, що пов'язано з неявним, розмитим характером причин, з подвійною природою інвестування і податками, з недостатньою інформованістю.

З цього приводу можна зазначити наступне:

а) розмитий характер зусиль по організації освіти. Освітні заходи не проявляються неодмінно як ізольовані і явні витрати; цей процес може реалізовуватися щодня з великими дозами фінансування, зокрема, коли мова йде про навчання всіх разом. В цьому випадку дуже важко вичленувати витрати. Як правило, зовнішні аналітики не враховують подібні витрати на освіту;

б) подвійна природа інвестування та витрат на освіту. Оскільки зусилля по організації освіти сприяють виключно виявленню знань, то можна сказати, що освіта являє собою інвестування, яке повинно враховуватися як витрати підприємства. Але оскільки освіта сприяє підвищенню кваліфікації, можна сказати, що мова йде про інвестування на майбутнє. Відомо, що в даний час витрати на навчання тільки враховуються у бухгалтерському обліку, але рідко піддаються аналізу. До сьогоднішнього дня статус невключеного інвестування на освіту в основному не враховується обліком.

Якщо аналітики так само будуть продовжувати зазнавати труднощів при оцінці зусиль функціональних підрозділів

підприємства, то вони не зможуть не враховувати цих проблем. Очевидно, що зниження показників підприємства в результаті витрат на освіту не розглядатиметься аналітиком як втрата: зниження такого показника або принаймні своєчасне пояснення покаже, що мова не йде про зниження прибутковості підприємства.

Альтернативні можливості навчання. У сфері навчання можливі різноманітні стратегії. Одна з них полягає у тому, щоб зовсім відмовитися або звести до мінімуму навчання і спробувати домогтися підняття професійного рівня шляхом звільнення персоналу у віці і найму інших людей. Хоча подібна практика була об'єктом критики стосовно багатьох керівників підприємств, проте така практика цікавить в тій мірі, в якій вона дозволяє здійснити перехід до нових технологій з більш поступливим персоналом, фінансово менш вимогливим і менш згуртованим. В цьому випадку відсутність або низький рівень освіти не означають, що підприємство відмовилося від високої кваліфікації персоналу.

З цього моменту не йдеться про розгляд питання про нестачу освіти для кваліфікації персоналу, але його відсутність є лише привід, що допомагає при звільненні старих кадрів. У такому випадку зусилля по організації навчання на підприємстві нульові або дуже незначні, але з цього не можна зробити висновок, що кваліфікація персоналу не підвищується, незважаючи на складнощі.

Аналіз проблем освіти працівників дозволяє одночасно зрозуміти і загальну стратегію підприємства.

Оцінка виділених з бюджету підприємств коштів на освіту. У Швеції питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній – членів фондів. Розмір внеску залежить від фонду оплати праці компанії і визначається щорічно в процесі укладення колективних договорів. В Іспанії за рахунок великих підприємств здійснюється фінансова підтримка малих підпри-

ємств. Підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги. Якщо підприємства навчали свій персонал самостійно за власний рахунок, вони мають право для одержання щорічної субсидії на розвиток персоналу [1].

Яким же можна вважати достатній рівень коштів на навчання на підприємстві? Для оцінки зусиль підприємства в області освіти необхідно співвіднести бюджет і кількість працюючих людей на підприємстві або ж визначити витрати на навчання в процентному відношенні до обороту. Інший спосіб визначити зусилля по освіті персоналу – визначити число годин навчання на кожного працівника.

Об'єкт освіти. Існує кілька типів організованих курсів. За типами курси можна класифікувати: курси з безпеки, професійне навчання працівників робітничим професіям та ін. Аналіз типу курсів дозволяє провести загальний аналіз інвестицій на освіту серед усіх інвестицій підтримки і розширення освіти. У всякому разі треба розрізнити навчання, яке спрямоване на найближчі цілі, і навчання, яке вписується в середньо – і довгострокову стратегію розвитку. Важливо і отримати дані по стажуванню, звернувши увагу на показник «темпи навчання».

Засоби і методи навчання. В процесі аналізу також важливо дізнатися, чи здійснюється навчання під прямим контролем підприємства (на місцях, з викладачами) або вони делегують навчання зовнішнім організаціям; в цьому випадку можна визначити, чи існує домінування інтересів підприємства в процесі навчання.

Література:

1. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 564 від 03.12.2008 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0564203-08>.