

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОРТАЛА**

**Журавлева Т.Б.**, доктор экономических наук, профессор, заместитель директора по науке ФГУП «Научно-исследовательский центр информатики при Министерстве иностранных дел Российской Федерации»

**Ковальчук Д.Ф.**, аспирант ФГУП «Научно-исследовательский центр информатики при Министерстве иностранных дел Российской Федерации»

*В статье обоснована целесообразность использования для оценки эффективности функционирования внутрикорпоративного образовательного портала модифицированной методики Филиппа, раскрыто содержание возникающих вследствие его использования экономических и информационно-коммуникационных эффектов, обеспечивающих повышение качества продукции и укрепление конкурентных позиций предприятия на рынке.*

**Ключевые слова:** образование, образовательный портал, эффективность, функционирование, методы.

## METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF THE ESTIMATION OF EFFECTIVENESS OF THE FUNCTIONING OF INTRACORPORATE EDUCATIONAL PORTAL

**Zhuravleva T.B.**, doctoral degree in Economics, professor, deputy director on Research and Development at FGUP «Science and Research center of Informatics by the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation»

**Kovalchuk D.F.**, postgraduate student at FGUP «Science and Research center of Informatics by the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation»

*The article evaluates the practicability of using the modified Fillips' methodology for estimation of effectiveness of intracorporate educational portal as well as discovers the essence of the economical, informational and communicational effects arising from the usage of intracorporate educational portal.*

**Keywords:** education, educational portal, effectiveness, functioning, methods.

При принятии решения о реализации какого-либо проекта высший менеджмент предприятия, руководствуясь общими экономическими принципами, ориентируется на эффективность данного проекта, которая представляет собой отношение результата к затратам. Однако в условиях жесточайшей рыночной конкуренции достижение конкурентного преимущества лишь за счет эффективного финансового менеджмента становится затруднительным. Практика показывает, что в современных условиях все большее значение приобретают долгосрочное планирование,

интеллектуальный капитал предприятия, эффективное взаимодействие с клиентами и т.д. Следовательно, при оценке эффективности необходимо использовать комплексный подход.

Процесс оценки эффективности по отношению к процессу повышения качества работ/продукции/услуг на основе развития интеллектуального капитала персонала является достаточно сложной задачей. Основными проблемами оценки эффективности функционирования внутрикорпоративного образовательного портала являются: отсутствие четко установленной зависимости изменения результатов от изменения компетенции; невозможность полноценной реализации полученных знаний, трансформации их в навыки и, как следствие, повышения качественного уровня выполняемой работы; высокий уровень зависимости результатов от влияния внешних факторов.

С целью преодоления указанных проблем и установления причинно-следственных связей предлагается использовать модифицированную методику Филиппа «Методика оценки эффективности инвестиций в обучение сотрудников». На предварительном этапе оценки необходимо определить: 1) показатели, которые будут оцениваться; 2) финансовую корреляцию выбранных показателей; 3) комплекс мероприятий по сбору данных с описанием источников информации; 4) временные интервалы осуществления оценки; 5) состав рабочей группы с ответственными лицами. С целью выявления динамики сбор данных должен быть осуществлен еще на предварительном этапе. Реализация данной методики позволяет исключить воздействие внешних факторов. Непосредственно расчет эффективности следует производить с использованием показателя возврата инвестиций ROI:

$$ROI = (\text{Прирост доходов} - \text{Затраты на обучение}) / \text{Затраты на обучение}.$$

Ключевым элементом методики является выявление непосредственного эффекта от реализации образовательных программ на предприятии, а именно используемые способы определения. Применительно к порталу можно утверждать, что его внедрение позволяет повысить интеллектуальный капитал сотрудников и качество выполняемых работ. Следует заметить, что определение показателей будет зависеть от специфики работы предприятия в целом и отдельных его подразделений в частности. По этой причине целесообразно использование универсальных показателей, которые могут применяться в различных организациях. Процедура использования показателей можно представить в виде трех последовательных этапов: первый – установление воспринимаемого эмоционального фона образовательных мероприятий; второй – выявление уровня знаний до и после обучения; третий – состоит из двух направлений: а) персональная оценка практической реализации полученных знаний; б) влияние на деятельность подразделения в целом. Далее полученные результаты соотносятся с показателем ROI, в случае обнаружения дисбаланса можно сделать вывод о низкой эффективности проводимых мероприятий.

При расчете эффективности по данной методике в краткосрочной перспективе заключительный элемент третьего пункта «влияние на деятельность предприятия в целом» не используется ввиду недостаточности данных. Примерный расчет представлен в таблице 1.

Таблица 1

## Расчет эффективности на краткосрочный период

Параметры	Приоритет	Установка	Результат	Объем	Итого
1. Восприятие	0,25	100	90	90,0%	22,5
2. Знания	0,30	90	80	88,8%	26,6
3. Практическая реализация	0,45	70	60	85,7%	38,5
Итого	1,00				<b>87,6</b>

$$1) 0,25 \times (90 / (100/100)) = 22,5;$$

$$2) 0,30 \times (80 / (90/100)) = 26,6;$$

$$3) 0,45 \times (60 / (70/100)) = 38,5.$$

Приоритеты определяются совместно руководством, специалистами и преподавателями, при этом, по нашему мнению, основное значение имеет практическая реализация полученных знаний. Установка также определяется коллегиально исходя из оптимальности итоговых результатов. Результат определяется по итогам проводимых опросов. Объем – количество набранных баллов из запланированного. Исходя из данных нашего примера, получен результат в 87,6 балла из 100 возможных, что является отличным результатом и свидетельствует об успешности проводимых образовательных мероприятий. Использование приведенного способа расчета в динамике позволяет оперативно реагировать на возникающие отклонения и производить коррекцию используемых образовательных программ.

При анализе использования приведенной выше методики весьма существенным является ряд особенностей, которые необходимо учитывать в дальнейшем: 1) необходимость использования комплексного подхода; 2) на предварительном этапе следует определить параметры эффективности, которые могли бы восприниматься как удовлетворительные; 3) рассчитываемые показатели имеют различные уровни масштабируемости; 4) необходимость при сопоставлении результатов разграничивать результаты, полученные функционально различными категориям персонала; 5) необходимость учета динамики изменения затрат. Последний пункт в наибольшей степени относится к эксплуатации портала, поскольку, с одной стороны, портал способен в значительной степени сократить расходы при проведении аттестации сотрудников в территориально-распределенной компании, с другой – данное обстоятельство неизбежно приведет к увеличению контента и его стоимости.

При оценке эффективности в долгосрочном периоде происходит деление третьего пункта методики Филипса. Благодаря использованию внутрикорпоративного портала оценку практической реализации полученных знаний можно осуществить с использованием незначительного объема временных и финансовых ресурсов, в том числе и по методу 360°. Кроме

того, по нашему мнению следует учесть и предложение Е.Н. Ветлужских [1] по использованию следующих формул:

$$\text{Результаты обучения} = C1 / C2 \times 100\%, \text{ где}$$

$C1$  – количество сотрудников, получившие положительные оценки в результате обучения,

$C2$  – общее количество сотрудников, прошедших обучение.

$$\text{Эффективность обучения} = C1 / Z \times 100\%, \text{ где}$$

$C1$  – количество сотрудников, получившие положительные оценки в результате обучения,

$Z$  – затраты на обучение.

Как отмечалось выше, логическим продолжением повышения качества интеллектуального капитала сотрудника является инновационная активность персонала [2], которая выражается количеством предложенных и реализованных в производственном процессе инноваций:

$$K_{г.} = PP / PПВ, \text{ где}$$

$K_{г.}$  – коэффициент восприимчивости организации к инициативам сотрудников;

$PP$  – количество рациональных предложений и идей, поступивших от сотрудников;

$PПВ$  – количество внедренных рациональных предложений (идей).

Учет денежных средств, потраченных на воспроизводство человеческого капитала персонала в форме соотношения затрат и прибыли, определяется по следующей формуле:

*Рентабельность затрат на развитие знаний =  $\Pi / Z_{pz}$ , где*

$\Pi$  – прибыль предприятия;

$Z_{pz}$  – совокупные затраты предприятия на развитие интеллектуального уровня сотрудников: образовательные программы и тренинги, учебная литература и т.д.

В результате возникают следующие экономические эффекты, обеспечивающие повышение эффективности функционирования внутрикорпоративного образовательного портала: а) обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте в отведенное для этого время, что поддается контролю в автоматическом режиме и сокращает время обучения; б) ускоряется адаптация к рабочему месту; в) активизируются процессы повышения лояльности сотрудников по отношению к предприятию, качества и уровня знаний работников; г) появляется возможность обмена опытом между сотрудниками различных подразделений, осуществляется оперативная обоюдная связь; д) повышается активность участия персонала в жизни организации; е) ликвидируются излишние барьеры при высказывании предложений по повышению качества продукции, сокращается время принятия решений на их внедрение и др. Все это в комплексе обеспечивает сокращение затрат на обучение персонала.

Кроме того необходимо принять во внимание и информационно-коммуникационные эффекты от использования портала: а) получение дополнительного источника информации как формального, так и неформального характера; б) увеличение скорости сбора, обработки и передачи информации. Данный параметр характеризуется высвобождением времени персонала и увеличением объемов выполняемой работы. Наглядным примером является взаимодействие сотрудников территориально распределенного предприятия с отделом кадров. Получение консультаций у специалистов, находящихся на других территориях; поиск бланков для заполнения заявления на отпуск, дистанционные консультации по

заполнению; поиск среди работников предприятия кандидатур на формирование проектной команды и т.д. – все эти виды деятельности осуществляются с гораздо меньшими затратами времени и сил, вследствие чего работа отдела кадров становится более гибкой, что позволяет оптимизировать число постоянных сотрудников либо выполняемые задачи.

Таким образом, использование внутрикорпоративного портала отечественными предприятиями обеспечивает: стимулирование ориентации на постоянное совершенствование; развитие лояльности и приверженности ценностям компании; интенсификацию инновационных инициатив; выявление и овеществление инновационного потенциала сотрудников предприятия, что в конечном итоге позволяет повысить качество выполняемых работ, предоставляемых услуг и выпускаемых продуктов и конкурентоспособность предприятия в целом.

#### Литература

1. Ветлужских Е.Н. Обучаем – оцениваем // [www.iteam.ru](http://www.iteam.ru)
2. Корсун В.А. Системное управление инновационной активностью персонала предприятия в конкурентной среде // Вестник университета Российской академии образования, 2007. – № 3.