

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

Стебеняева Татьяна Викторовна,

кандидат экономических наук, ведущий специалист;

Ларина Татьяна Сергеевна,

научный сотрудник,

АНО ДПО Институт международных стандартов учета и управления,

Россия, г. Москва;

Герасимова Елена Владимировна,

научный сотрудник,

ФГБУН Центральный экономико-математический институт РАН,

Россия, г. Москва;

МОДЕЛИ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация. Современная глобальная экономика развивается под воздействием самого разного рода глубинных вызовов, которые необходимо учитывать и на которые следует достаточно быстро находить адекватные ответы. Такими умениями могут обладать только профессиональные специалисты самого высокого уровня квалификации. Естественно, что таких специалистов нельзя подготовить ни в одном высшем учебном заведении, поскольку они должны иметь и регулярно пополнять объемы необходимых теоретических знаний, а также опыт работы на соответствующих должностях. Подготовка таких специалистов является основным направлением деятельности бизнес-школ как специализированных структур рынка бизнес-образования. Из этого следует, что в современных условиях бизнес-школы обладают существенным потенциалом для реализации миссии подготовки высококвалифицированных специалистов в целях стабильного развития общества и внедрения инноваций. В данной статье будут раскрыты некоторые модели и математический инструментарий, которые могут использоваться для оценки эффективности подготовки высококвалифицированных профессиональных специалистов, соответствующих вызовам глобальной экономики.

Ключевые слова: экономика, глобальные вызовы, подготовка специалистов, оценка эффективности, модели и инструментарий.

Stebenyayeva T.V.,

Candidate of Economic Sciences, Leading Specialist

Larina T.S.,

Researcher

ANO DPE Institute of International Standards Accounting and Management,

Russia, Moscow

Gerasimova E.V.,

Researcher

FBBUS Central Economics and Mathematics Institute RAS, Russia, Moscow

MODELS AND TOOLS FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF TRAINING QUALIFIED SPECIALISTS

Abstract. The modern global economy is developing under the influence of various kinds of deep-seated challenges that must be taken into account and to which it is necessary to find adequate answers quickly enough. Such skills can only be possessed by professional specialists of the highest qualification level. Naturally, such specialists can not be trained in any higher educational institution, since they must have and regularly replenish the volumes of necessary theoretical knowledge, as well as work experience in the respective positions. Training of such specialists is the main activity of business schools as specialized structures of the business education market. From this it follows that in modern conditions, business schools have a significant potential for the implementation of the mission of training highly qualified specialists for the purpose of sustainable development of society and the introduction of innovations. This article will reveal some models and mathematical tools that can be used to assess the effectiveness of training highly qualified professionals, corresponding to the challenges of the global economy.

Key words: economy, global challenges, training of specialists, evaluation of efficiency, models and tools.

Введение

На современном рынке образовательных услуг как в нашей стране, так и за рубежом доминирует тенденция непрерывного образования, которая заключается в необходимости обучения и получения новых знаний профессиональными специалистами на протяжении всей производственной деятельности [7, с. 143; 8; 12;]. В этих условиях возрастает значение обучения после получения основного образования в высших учебных заведениях (ВУЗах), в частности обучения по программам, реализуемым в современных бизнес-школах, являющихся специализированными структурами рынка бизнес-образования.

Современные бизнес-школы представляют собой образовательные учреждения, которые предлагают разные программы для обучения и повышения профессиональной квалификации специалистов разных предпринимательских и производственных структур [1, с. 23]. Они могут называться институтами бизнеса, управления, делового администрирования, школами повышения квалификации, менеджмента и т.д. Главной задачей функционирования бизнес-школ является создание условий для получения специалистами новых знаний и навыков в сфере своей непосредственной профессиональной деятельности.

При этом открытым остается вопрос обоснования подходов и выбора методов, позволяющих получить объективные оценки уровня эффективности подготовки квалифицированных специалистов в бизнес-школах и других специализированных структурах, функционирующих на рынке бизнес-

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

образования. За рубежом известно достаточно много разных методов, в которых используется различный инструментарий с целью получения такого рода оценок. Они отличаются широким разнообразием подходов, применяемых для оценки уровня эффективности подготовки специалистов. Однако до настоящего времени пока не разработан универсальный подход и инструментальный метод, позволяющий получать такие оценки. В данной статье будут раскрыты некоторые из наиболее известных моделей и инструментальных методов, которые могут использоваться для оценки эффективности подготовки высококвалифицированных специалистов.

Основная часть

1. Особенности деятельности бизнес-школ на рынке бизнес-образования.

Организация функционирования бизнес-школ как специализированных образовательных структур требует вложения значительных финансовых и материальных ресурсов для разработки учебно-методических планов и программ обучения, их организационно-функционального сопровождения в процессе обучения, подбора профессорско-преподавательского состава, а также создания других необходимых условий для обучения. В современных условиях бизнес-школы непосредственно заняты практикой бизнес-образования и самостоятельно решают все проблемы, связанные с внедрением новых программ обучения, повышением его качества, подготовкой высококвалифицированных специалистов.

Разнообразие бизнес-школ увеличивает их способность позитивно воздействовать на инновационное развитие общества [2, с. 45]. В то же время ни одна бизнес-школа не способна охватить весь спектр услуг обучения и повышения квалификации. Учитывая то обстоятельство, что деятельность каждой бизнес-школы на рынке бизнес-образования опирается на собственные ресурсы и возможности, общество может извлекать выгоду из разнообразия миссий и программ обучения этих структур. Разнообразие миссий может способствовать пониманию значимости отдельных сегментов рынка бизнес-образования и сравнивать бизнес-школы по уровню сложности применяемых ими программ, что также увеличивает общую ценность подготовки квалифицированных специалистов разных специальностей, реализуемую бизнес-школами. Другими словами, организация деятельности бизнес-школ способствует развитию интеллектуального капитала общества, продвижению теории и практики управления, а также стимулированию внедрения инноваций во все сферы его жизнедеятельности.

2. Отношение к оценке эффективности обучения заинтересованных участников

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

Вопросы оценки эффективности обучения в рамках системы бизнес-образования уже достаточно длительное время являются предметом обсуждения среди всех заинтересованных участников этого процесса [3, 5]. Как известно, на обучение и повышение квалификации своих сотрудников частные предприниматели и руководители производственных предприятий расходуют определенные финансовые средства. Поэтому для них важно осознание возможности получения определенных выгод, а также получение их примерной оценки в стоимостном выражении для последующего сопоставления затрат на обучение персонала с полученными результатами. Для проходящих обучение сотрудников важны такие его аспекты как добровольность, наличие мотивации, повышение квалификации, возможность использования полученных знаний на практике. Наконец, для бизнес-школ и других специализированных образовательных структур, функционирующих на рынке бизнес-образования, оценка эффективности обучения важна с позиций определения соответствия программ обучения требованиям рынка труда и удовлетворения его запросов на подготовку квалифицированных специалистов определенного ряда профессий. Кроме того, все структуры, проводящие обучение специалистов по программам бизнес-образования, заинтересованы в наиболее полном удовлетворении потребностей обучаемых и предвосхищении их ожиданий от результатов обучения [6, с. 90].

3. Обзор наиболее известных моделей и инструментария оценки эффективности обучения

Несмотря на наличие достаточно большого числа методологических обоснований использования различного инструментария для получения оценок эффективности обучения во всем мире, для этого используется ограниченное число наиболее известных моделей, таких как: модель Киркпатрика, модель Филлипса (ROI) [13], модель человеческого капитала. В таблице приведен краткий сравнительный анализ этих моделей по их описанию, составу параметров для оценки эффективности обучения, примерным показателям оценивания.

Таблица

Сравнительный анализ наиболее известных моделей оценки эффективности обучения

| Модели | Основы модели | Критерии оценки | Показатели оценивания |
|----------------------|--|--|--|
| Дональда Киркпатрика | Основана на измерении 4-х уровней: реакция, научение, поведение, результаты. Оценка осуществляется последовательно | Реакция (удовлетворение обучением). Научение (качество усвоения знаний). Поведение (применение знаний на практи- | Оценка эффекта от обучения. Оценка качества усвоения знаний. Соответствие знаний профессиональным компетенциям, их |

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

| | | | |
|-------------------------------------|---|---|--|
| | по уровням: от 1-го ко 2-му; от 2-го к 3-му т.д. | ке). Результаты (влияние на показатели деятельности предприятия). | актуальность. Оценка сокращения затрат, повышения производительности труда, роста объемов продукции и ее качества после обучения. |
| Джека Филлипса (ROI) | Основана на сравнении доходов от обучения с инвестициями на обучение персонала | Доходы. Инвестиционные затраты. | Материальные и нематериальные выгоды. Объем инвестиционных затрат. |
| Формирования человеческого капитала | Основана на измерении производительности путем сопоставления существующих и получения новых знаний после обучения | Оценка выполнения бизнес-процессов, финансовых операций, работы персонала. Оценка новых знаний для их эффективного выполнения. | Повышение эффективности бизнес-процессов (в %). Повышение эффективности финансовых операций (в %). Повышение эффективности работы персонала (в %). |

Одной из самых распространённых моделей оценки эффективности обучения всеми признана модель Дональда Киркпатрика, которая была им создана еще в 1954 году [11]. Согласно этой модели эффективность обучения оценивается на 4-х уровнях, однако значение, которое придают этим уровням все участники процесса обучения, существенно различается. Сущность каждого уровня кратко описана ниже.

1. Реакция – ориентирована на позитивное восприятие обучаемыми процесса обучения.

2. Научение – устанавливает уровень усвоения знаний обучаемыми в ходе обучения.

3. Поведение – выявляет возможность практического применения обучаемыми знаний, полученных ими в процессе обучения.

4. Результаты – выявляет степень влияния обучения персонала на достижение предприятием целевых результатов его деятельности.

В 2016 году Международной Ассоциацией по развитию талантов (ATD) было проведено дополнительное исследование, направленное на выявление взаимосвязи и значимости указанных уровней модели между собой и для разных групп участников процесса обучения. Оно показало, что первый и второй уровни оценки, которые традиционно значимы для деятельности бизнес-школ и других образовательных учреждений, для предприятий-заказчиков обучения оказались менее важными. Наибольшее значение предприятия-заказчики

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

обучения придают третьему и четвертому уровням, которые определяют степень влияния обучения на результаты их производственной деятельности [10].

Результаты этого исследования выявили сильную положительную корреляцию между первым и вторым уровнями. Другими словами, если обучаемый специалист удовлетворен программой обучения, то с высокой долей вероятности можно утверждать, что и уровень усвоения им знаний и умений будет высоким. Для характеристики этой взаимосвязи используются метрики результативности, которые отражают уровень приносимой ценности.

Аналогичная положительная корреляция имела место между третьим и четвертым уровнями. Для ее характеристики используются потребительские метрики, которые оценивают затраты на обучение и обосновывают повышение степени влияния обучения на результаты производственной деятельности предприятия по мере роста практического применения знаний. Естественно, что предприятия-заказчики заинтересованы в оценке эффективности обучения, прежде всего, на третьем и четвертом уровнях.

Однако в ходе проведения исследования такого рода корреляция между вторым и третьим уровнями не была выявлена. Это значит, что не всегда за получением новых знаний следует расширение их практического применения. Следовательно, переориентация целевой оценки эффективности обучения бизнес-школ и других образовательных учреждений с первого и второго на третий и четвертый уровни, то есть с метрик результативности на потребительские метрики, необходима для создания баланса интересов всех участников процесса обучения. Это позволит повысить эффективность обучения за счет замены его традиционной модели на модель обучения через партнёрство с предприятиями-заказчиками. Действительно, поскольку в традиционной модели главным ориентиром является реализация программ обучения, а их сопровождению не уделяется должного внимания, то формирование новых знаний устойчиво не более чем у 15% специалистов. В модели партнёрства бизнес-школ с предприятиями-заказчиками основное внимание сосредоточено на сопровождении программ обучения. Практика показывает, что при использовании этой модели обучения формирование новых знаний устойчиво почти у 85% специалистов [3]. На этом основании можно сделать вывод о том, что обучение персонала с использованием модели партнёрства намного эффективней его обучения по традиционной модели.

В современных условиях модель Д. Кирпатрика была развита и дополнена рядом положений, сделанных Дж. Филлипсом. Он предложил использовать для оценки эффективности обучения интегральный показатель ROI. Дж. Филлипс полагает, что эффективность обучения должна иметь интегральную оценку [13, р. 124]. Новизна подхода, используемого Дж. Филлипсом в его модели, заключается во введении пятого уровня для оценки эффективности обучения и

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

соответствующего ему показателя – ROI (return on investment) – отдачи от инвестиций в обучение. Показатель ROI определяется как отношение суммы потенциальных выгод от обучения в стоимостном выражении, ко всем затратам (инвестициям) на обучение персонала в стоимостном выражении. Вместе с тем, расчёт этого показателя достаточно сложен, а сам показатель дает во многом субъективные оценки. Поэтому его расчёт не несет существенной ценности. Основной аргумент против показателя ROI – отсутствие возможности определить влияние обучения на отдельные показатели деятельности предприятия, например, рост продаж, повышение производительности труда и др. Для расчета показателя используются стандартные формулы:

$$\text{ROI} = [(\text{Потенциальная выгода} - \text{Стоимость обучения}) : \text{Стоимость обучения}] \times 100\%;$$
$$\text{ROI} = [(\text{Потенциальные результаты} - \text{Стоимость обучения}) : \text{Стоимость обучения}] \times 100\%.$$

Если $\text{ROI} > 1$, то есть, результат превышает расходы, то можно говорить об эффективности обучения персонала. Если $\text{ROI} < 1$, то есть, стоимость обучения превысила полученные результаты, то это означает, что обучения персонала было неэффективным [6, с. 87].

В противоположность показателю ROI Д. Кирпатрик вводит показатель ROE (return on expectations) – отдача на ожидания, который предполагает не только удовлетворение ожиданий всех участников процесса обучения на всех уровнях оценки его эффективности, но и достижение результатов, превышающих эти ожидания [9]. Только ставя своей целью превышение ожидаемых результатов на каждом уровне можно создавать новую ценность в программах обучения.

Согласно модели формирования человеческого капитала он относится к нематериальным активам организации. Они не имеют физической формы, но представляют для нее определенную ценность. Человеческий капитал становится активами организации в форме идей, технологий, ноу-хау, оборудования, научных исследований, имиджа, брендов и т.п. [11, р.17]. Человеческий капитал формируется с помощью приобретенных сотрудниками новых компетенций, знаний, навыков и других способностей. Поэтому человеческий капитал оценивается как совокупная стоимость, которая создана знаниями, навыками и возможностями сотрудников организации, а также ее ресурсами [4].

Наиболее распространенным инструментом формирования человеческого капитала является обучение персонала. Человеческий капитал организации обладает стоимостью только в экономическом плане. Основу стоимости человеческого капитала организации составляют навыки, знания и опыт, которыми обладает персонал, а также стоимость этих активов с позиций конкретного работодателя.

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

Очевидно, что исследование проблем оценки эффективности обучения в системе бизнес-образования будут активно продолжаться, поскольку в современной экономике интеллектуальный капитал становится все более значимой составляющей производственной сферы. В связи с этим следует ожидать как появления новых моделей и разработки нового инструментария, так и совершенствования, и дальнейшего развития уже существующих моделей и обоснования использования существующего инструментария для получения оценок эффективности обучения всеми заинтересованными сторонами этого процесса.

Заключение

Полученные в ходе проведенных исследований результаты позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Вопросы оценки эффективности подготовки квалифицированных специалистов в рамках системы бизнес-образования давно привлекают внимание со стороны всех заинтересованных участников этого процесса. В то же время в этой сфере остается ряд вопросов, решение которых пока еще не найдено.

2. Показано различие в отношении к оценке эффективности подготовки квалифицированных специалистов со стороны всех заинтересованных участников этого процесса.

3. Необходимость проведения обучения сотрудников предприятий подтверждается результатами исследования, проведенного специалистами компании McKinsey в 2014-2015 годах. Они показали наличие противоположных мнений руководства большей части компаний в части оценивания ими эффективности обучения сотрудников и определения его влияния на улучшение показателей их производственной деятельности, а также расхождение целевых установок на проведение обучения между предприятиями-заказчиками и бизнес-школами.

4. Проведен сравнительный анализ самых известных из числа наиболее сложных моделей, инструментарий которых в настоящее время достаточно активно применяется для многоуровневой оценки эффективности обучения. Приведено описание модели Киркпатрика/Филлипса и результаты исследования корреляции между ее уровнями, выполненного в 2016 году Международной Ассоциацией по развитию талантов.

5. По результатам исследования ATD сделан вывод о целесообразности перехода от традиционной модели обучения персонала на модель обучения через партнёрство с предприятиями-заказчиками, которая позволяет намного эффективней формировать устойчивые знания у обучаемых.

6. В настоящее время происходит активное развитие моделей Д. Кирпатрика и Дж. Филлипса, а также предлагаемого ими инструментария для оценки эффективности обучения. Его результатом стало, с одной стороны, создание

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

обобщенной модели, а с другой стороны – введение дополнительных показателей ROE и ROI соответственно, для расчета интегральных показателей оценки эффективности обучения.

Благодарности

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект №16-06-00002 «Методология развития рынка бизнес-образования в России: инновационные формы, модели, инструментов и технологии».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анисимова С.В. Бизнес-школа как предпринимательская структура в системе профессионального образования России // *Проблемы экономики и юридической практики*. – 2017. – №2. – С. 22-25.
2. Леонгардт В.А. Услуги бизнес-образования как особый сегмент рынка дополнительного профессионального образования // *Педагогическое образование в России*. – 2011. – № 5. – С. 41-46.
3. Лосева О. Бизнес-образование в России [Электронный ресурс]. URL – <http://btimes.ru/education/biznes-obrazovanie-v-rossii> (дата обращения: 27.05. 2018).
4. Носкова К.А. Многоуровневая модель формирования человеческого капитала // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2014. № 10 [Электронный ресурс]. URL – <http://ekonomika.snauka.ru/2014/10/6067> (дата обращения: 07.06.2018).
5. Оценка эффективности обучения: что ожидают стейкхолдеры и как эти ожидания совместить? / *EduTech*, №2, 2016 [Электронный ресурс]. URL – http://iem.tsu.ru/sites/default/files/news_files/edutech_no2_2016.pdf (дата обращения: 07.06.2018).
6. Пеша А.В., Коропец О.А. Анализ релевантности существующих моделей оценки эффективности корпоративного обучения и развития персонала // *Современное образование*. – 2017. – №3. – С. 83-95. DOI: 10.25136/2409-8736.2017.3.24000.
7. Стебеньева Т.В., Худoley Г.С., Лазарева Л.Ю. Тенденции развития рынка бизнес-образования в России. // *Современные гуманитарные исследования*, 2016, – № 2. – С. 142-146.
8. Чигиринская Н.В. Особенности развития современного бизнес-образования в России // *Современные проблемы науки и образования*. – 2015. – № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=20887> (дата обращения: 12.06.2018).
9. Kirkpatrick D. L. (1998). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
10. *Learning at the Speed of Business*. McKinsey Quarterly, 2, 2016.
11. Maddocks J. & Beaney M. 2002. *See the invisible and intangible*. Knowledge Management, March, Pp. 16-17.
12. Mitra S. 2014. *The Future of Education: 10 Trends to Watch* [Electronic resource]. URL: http://www.huffingtonpost.com/sramana-mitra/the-future-of-education-1_b_4617335.html (дата обращения: 25.05.2018).
13. Phillips J. (2015). *Making Human Capital Analytics Work: Measuring the ROI of Human Capital Processes and Outcomes* / Patricia Pulliam Phillips, Jack Phillips – McGraw-Hill Education. – 304 p.