

Олена Олександрівна ШУМАЄВА

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту та господарського права,
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
E-mail: ea.shumaeva@gmail.com

Наталія Володимирівна ГОРОДНИЧУК

аспірантка кафедри менеджменту та господарського права,
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
E-mail: natalina2007@mail.ru

**ДОСЛІДЖЕННЯ ІНТЕНСИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Шумаєва, О. О. Дослідження інтенсивності професійного розвитку персоналу промислових підприємств [Текст] / Олена Олександрівна Шумаєва, Наталія Володимирівна Городничук // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 17. – № 2. – С. 121-127. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Досліджено інтенсивність професійного розвитку персоналу промислових підприємств на основі аналізу розрахованих показників, які відображають динаміку його якісного складу на макроекономічному рівні. Обґрунтовано використання показника, який характеризує питому вагу працівників із вищою освітою у загальному складі персоналу підприємства як індикатора освіти та бази формування якості та результативності професійного розвитку. Проаналізовано показник питомої ваги попиту на робітничі місця у загальному попиті на персонал підприємств. Розраховано рівень періодичності підвищення кваліфікації працівників та проведено порівняльний аналіз з його нормативними показниками. Проаналізовано ланцюгові темпи зростання питомої ваги працівників у обліковій чисельності штатних працівників, які пройшли професійне навчання, з метою виявлення тенденції та її впливу на якість та результативність діяльності підприємств.

Ключові слова: професійне навчання; результативність; якість навчання; підвищення кваліфікації; процес; продуктивність праці.

Olena Oleksandrivna SHUMAYEVA

PhD in Public Administration,
Associate Professor,
Department of Management and Business Law,
Donetsk National Technical University
E-mail: ea.shumaeva@gmail.com

Natalia Volodymyrivna GORODNYCHUK

PhD Student,
Department of Management and Business Law,
Donetsk National Technical University
E-mail: natalina2007@mail.ru

**INVESTIGATION OF EMPLOYEE'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT INTENSITY AT
INDUSTRIAL ENTERPRISES**

Abstract

The intensity of employee's professional development at industrial enterprises on macro economical level is investigated. The analysis of the intensity based on calculated indicators that reflect the dynamic of staff qualitative

© Олена Олександрівна Шумаєва, Наталія Володимирівна Городничук, 2014

composition is carried out. The index that characterize the share of high-educated employees in total composition of personnel is defined. The usage of this index as an indicator of education and the basis of quality formation and effectiveness of professional growth organization are justified. The index that characterize the share of job market demand in general enterprise's staff demand is analyzed. The level of staff qualification improvement periodicity is calculated and afterwards the comparison analysis with its normative indices is done. With the goal to identify tendency and its influence on the quality and effectiveness of enterprise activity the chain rates of the employee's increasing share in account number of employees who have participated in professional training are analyzed.

Keywords: professional training; effectiveness; education quality; advanced training; process; labor productivity.

JEL classification: J21

Вступ

За сучасних умов функціонування економіки України важливого значення набуває якість та результативність професійного розвитку персоналу промислових підприємств, які, за відсутності достатнього за обсягами та інтенсивністю інвестування на цілі матеріально-технічного та технологічного оновлення, модернізації і переозброєння виробництва, виступають ключовими факторами реалізації стратегії досягнення ефективності виробничої діяльності, забезпечення якості і конкурентоспроможності продукції та зростання кінцевих фінансово-економічних результатів основної дієвої ланки у справі забезпечення стабільності економіки країни – промисловості. Довгостроковий характер та синергетична властивість продуктивної віддачі від якісного процесу професійного розвитку персоналу мають забезпечувати поступове підвищення продуктивності праці персоналу, обсягу виготовленої і реалізованої продукції, прибутковості підприємства, що має супроводжуватися соціальною складовою ефективності інвестування у людський капітал – підвищенням середнього рівня заробітної плати та мотивації праці.

Питанням розвитку персоналу присвячено праці таких видатних зарубіжних та українських вчених, як О. А. Грішнова, А. Я. Кібанов, В. М. Колосок, Т. В. Кулініч, Й. М. Петрович та ін. Проте, незважаючи на досить активне висвітлення сутності та методології різних аспектів розвитку персоналу, поза увагою науковців залишаються окремі важливі питання. Так насамперед додаткових досліджень потребує розв'язання проблеми організаційно-методичного забезпечення якості розвитку персоналу, що має створити умови для постійного поліпшення й вдосконалення процесу управління персоналом та стати підставою для забезпечення поступового зростання ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства.

Мета та завдання статті

Метою роботи є проведення дослідження інтенсивності та результативності професійного розвитку персоналу промислових підприємств на національному та регіональному рівнях, що дозволить встановити реальний стан системи професійного навчання та підвищення кваліфікації і можливості його інтенсифікації та окреслити, у разі потреби, напрями покращення ситуації.

Виклад основного матеріалу дослідження

Базою формування якості та результативності професійного розвитку персоналу, а отже, і підґрунтям нагромадження людського капіталу підприємства, є рівень освіти, отриманої працівниками. Як індикатор рівня освіти, пропонується використати показник, який характеризує питому вагу працівників із вищою освітою у загальному складі персоналу підприємства. Слід зауважити, що на сучасному етапі промислового розвитку цей показник визначає не лише частку працівників – представників розумової та управлінської діяльності, а й питому вагу носіїв робітничих професій, зайнятих виконанням найбільш складних і кваліфікованих робіт на високотехнологічному обладнанні. Саме тому зростання значення цього показника у часі має супроводжуватися підвищенням загального рівня професійної компетентності персоналу, який має забезпечити покращення якості продукції та виконуваних робіт, зростання продуктивності праці та підвищення основних результуючих показників діяльності підприємства.

Попри скорочення тенденцій оновлення персоналу підприємств України за рахунок прийому нових працівників, що було викликано світовою економічною кризою 2008 р. та спостерігається і досі, протягом 2008-2012 рр. відбувалося поступове зростання питомої ваги працівників із вищою освітою у загальному складі персоналу як підприємств України і Донецької області, так і відповідних промислових підприємств, табл. 1 [1-5].

Така тенденція могла бути викликаною або зростанням якості набору персоналу, або підвищенням уваги підприємств до процесів професійного розвитку працівників, або одночасною дією цих двох чинників. Водночас констатувати про різкі позитивні зміни у досягнутій якості професійного розвитку

персоналу немає підстав, оскільки щорічне зростання значення досліджуваного показника є незначним та не виходить за межі 2-5 %. Найбільші позитивні зрушення у динаміці питомої ваги працівників із вищою освітою протягом досліджуваного періоду були характерними для промислових підприємств України (базисні темпи зростання показника у 2012 р. становили 123,2 %) та промислових підприємств Донецької області (базисні темпи зростання показника у 2012 р. становили 118,6 %). Зростання значення цього показника у 2012 р. порівняно з базисним рівнем 2008 р. для всіх підприємств України та Донецькій області було практично однаковим – біля 115 %. Отже, можна зробити висновок, що професійний розвиток персоналу у промисловості здійснюється більш швидкими темпами, що має, як мінімум, забезпечувати відповідні тенденції нарощування результируючих показників діяльності промислових підприємств.

Таблиця 1. Питома вага працівників із вищою освітою у загальному складі персоналу підприємств

Показник	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Усього в Україні, %	29,9	31,3	32,6	33,5	34,5
Промисловість в Україні, %	19,4	20,6	21,7	22,8	23,9
Усього у Донецькій області, %	24,9	26,1	26,4	27,5	28,6
Промисловість у Донецькій області, %	17,2	18,4	18,3	19,4	20,4

При цьому спостерігається така закономірність, що питома вага працівників із вищою освітою у загальному складі персоналу є більшою для підприємств всіх видів діяльності, ніж для промислових підприємств, а значення цього показника на рівні Донецької області є нижчим за аналогічні національні рівні показника. Поясненням цієї закономірності може бути той факт, що серед облікової чисельності штатних працівників підприємств Донецької області понад 40 % займає персонал промислових підприємств (у 2008 р. – 44,4 %, у 2012 р. – 41,8 %), а на рівні України цей показник коливається у діапазоні від 27,3 % у 2008 р. до 25,8 % у 2012 р. [1-5]. До того ж промисловість Донецької області має переважно працевитратний характер із високим змістом ручних або маломеханізованих робіт здебільшого важкого характеру (добування паливно-енергетичних корисних копалин, металічне виробництво та виробництво готових металевих виробів, хімічне виробництво тощо). До виконання перелічених видів робіт здебільшого залучаються працівники робітничих професій без вищої освіти, що і пояснює виявлені тенденції.

Інтенсивність процесів професійного розвитку персоналу в Україні загалом у промисловості України та у Донецькій області можна проаналізувати за допомогою показника, який характеризує питому вагу працівників, які пройшли певний вид професійного навчання в обліковій чисельності штатних працівників. Аналіз значень цього показника підтверджує попередній висновок відносно того, що інтенсивність процесів професійного розвитку персоналу у промисловості є значно більшою, порівняно із всіма підприємствами, табл. 2 [1-5].

Таблиця 2. Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання в обліковій чисельності штатних працівників

Показник	Навчено новим професіям					Підвищили кваліфікацію				
	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Усього в Україні, %	2,6	1,9	2,0	2,1	2,0	9,0	8,3	8,6	9,1	9,5
Промисловість в Україні, %	6,6	5,2	5,4	5,6	5,4	14,0	12,3	13,4	14,0	14,6
Усього у Донецькій області, %	3,9	3,0	3,6	3,6	3,6	11,8	10,4	11,5	13,1	13,5
Промисловість у Донецькій області, %	7,2	5,8	6,7	6,5	6,9	17,4	15,3	16,8	20,0	20,9

Протягом 2008-2012 рр. середня питома вага працівників, яких було навчено новим професіям в обліковій чисельності штатних працівників усіх підприємств України, складала 2,1 %, усього у Донецькій області – 3,6 %, по промисловості України – 5,6 % і по промисловості Донецької області – 6,6 %. Підвищені рівні досліджуваного показника для промисловості пояснюється тим, що цей показник

характеризує інтенсивність професійного розвитку представників саме робітничих професій, які, відповідно до технологічних умов, мають найбільшу питому вагу у структурі персоналу промислових підприємств. При цьому у Донецькій області спостерігається більш висока інтенсивність процесів освоєння нових професій робітничим персоналом, що очікувано має супроводжуватися підвищенням продуктивної віддачі від інвестування у людський капітал порівняно з середньоукраїнським рівнем.

Серед п'яти досліджуваних років найкраща ситуація з інтенсивністю навчання новим професіям спостерігалась у 2008 р., далі кризові явища в економіці України, викликані наслідками світової економічної кризи, призвели до різкого падіння значення досліджуваного показника. Починаючи з 2010 р., питома вага працівників, яких було навчено новим професіям, незначно зросла та залишалася на достатньому рівні до кінця досліджуваного періоду. При цьому слід зазначити, що значення всіх обраних для аналізу рівнів показника є відносно невисокими, що викриває досить низьку зацікавленість підприємств України та Донецької області щодо можливості забезпечити достатню конкурентоспроможність та полівалентність власного робітничого персоналу через професійне навчання. Поясненням такої тенденції, серед іншого, може бути досить високий рівень руху низькокваліфікованого робітничого персоналу на українському ринку праці, основними причинами чого слід вважати недостатній рівень оплати та важкі умови праці, створені на більшості промислових підприємств. Підтвердженням цієї тези можна вважати наявність високого попиту на представників робітничих професій у загальній потребі підприємств на заміщення вільних робочих місць на промисловому сегменті ринку праці України і Донецької області (рис. 1) [1-5].

Загалом за всіма підприємствами України рівень попиту на робітничі професії був дещо нижчим і у середньому протягом досліджуваного періоду дорівнював 45,8 % та при цьому мав тенденцію до скорочення з 48,0 % у 2008 р. до 45,5 % у 2012 р. По Донецькій області середній рівень цього показника дорівнював 52,5 % та поступово скорочувався із 59,4 % у 2008 р. до 50,0 % у 2012 р. Слід зазначити, що виявлені тенденції скорочення значення показника свідчать здебільшого не про падіння виробничого попиту на представників робітничих професій, а про більш глибоку проблему поступового скорочення кількості робочих місць на промислових підприємствах. Такі перетворення, задля досягнення та утримання переваг перспективного розвитку підприємства, мають засновуватися на принципах постійного зростання якості та безперервності процесів професійного навчання персоналу.

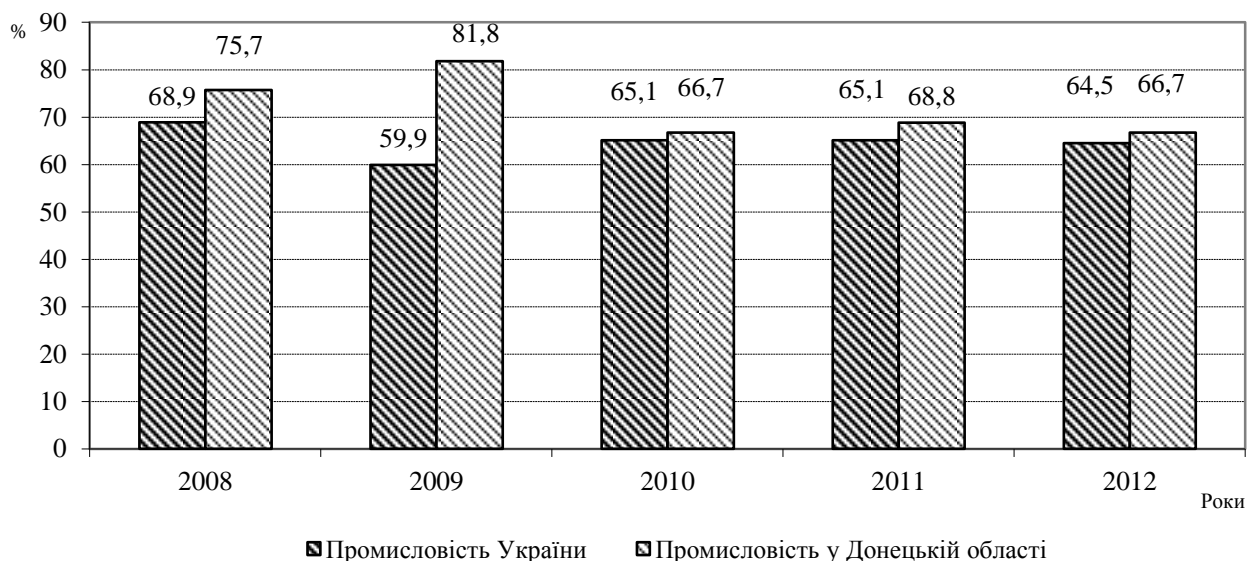


Рис. 1. Питома вага попиту на робітничі місця у загальному попиті на персонал підприємств

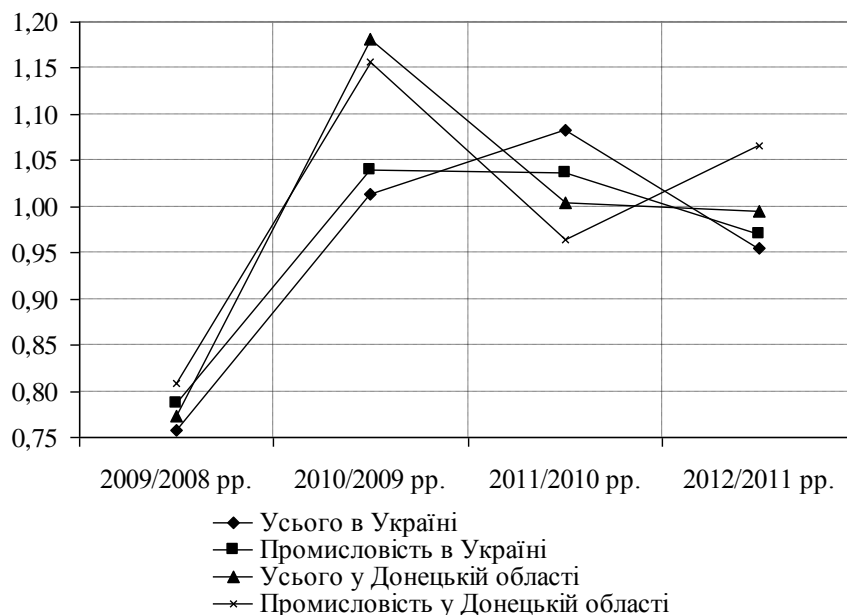
Натомість проведений аналіз дозволив зробити висновки, що сучасні промислові підприємства з метою мінімізації ризиків інвестування у людський капітал, замість інтенсифікації процедур професійного навчання, найчастіше обирають можливість оновлення робітничого персоналу за рахунок зовнішнього ринку праці. Однією з підстав для такого вибору є офіційний рівень безробіття серед економічно активного населення України, який після різкого зростання у 2009 р. із 6,4 % (рівень 2008 р.) до 8,8 %, надалі мав тенденцію до незначного скорочення і становив у 2012 р. 7,5 % [1-5]. Проте вибір підприємствами описаної тактики ще більше посилює бажання робітничого персоналу шукати за межами підприємства більш гідні умови праці, що посилює інтенсивність процесів вивільнення робітників, спричиняє за собою нові фінансові витрати і втрати підприємств, збільшує рівень безробіття та соціальної напруженості у суспільстві.

З огляду на той факт, що під процеси підвищення кваліфікації підпадають всі категорії персоналу,

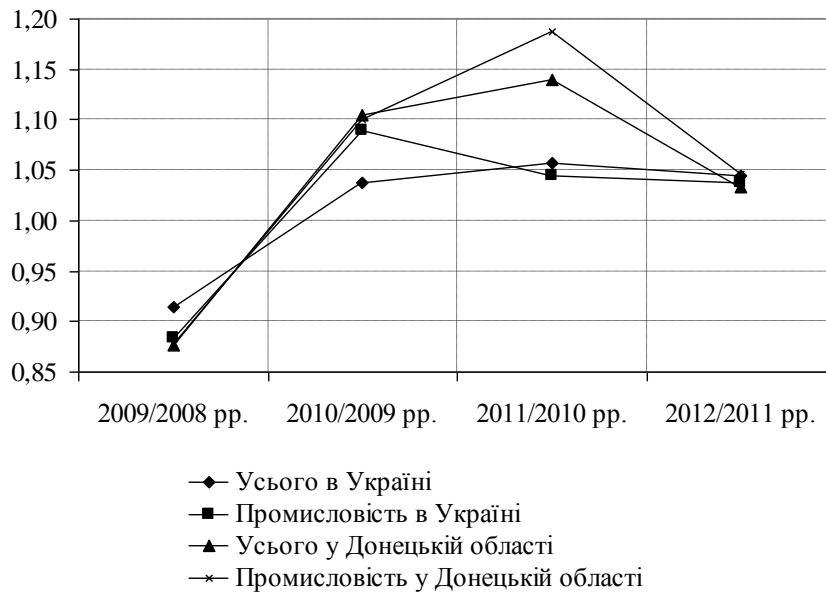
середня питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію є дещо вищою та протягом досліджуваного періоду складала: усього в Україні – 8,9 %, у промисловості України – 13,7 %, у Донецькій області – 12 %, у промисловості Донецької області – 18,1 %. Тенденції зміни значень зазначеного показника є несуттєво іншими: спочатку, як і значення попереднього показника, у 2009 р. його рівень мав тенденцію до різкого падіння – від 7 % до попереднього року (всього по Україні) до 12 % (по промисловості та Донецькій області), потім, починаючи з 2010 р., спостерігалось щорічне зростання його рівня. При цьому найбільше зростання було характерним для підприємств Донецької області як одного з найбільших промислових регіонів України. Так у 2012 р. зростання питомої ваги працівників, які підвищили рівень професійної кваліфікації у обліковій чисельності персоналу підприємств, порівняно з 2009 р. становило 30 %. Проте, незважаючи на наявні позитивні тенденції зміни значень досліджуваного показника, його рівень все ще залишається досить низьким, що не дозволяє забезпечити достатню конкурентоспроможність персоналу, підприємству, економіки регіону та країни загалом.

Недостатня інтенсивність процесів професійного розвитку персоналу обумовлює відповідний низький рівень періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств. Так за період 2008-2012 рр. середній рівень періодичності підвищення кваліфікації загалом для підприємств України становив 11,2 року, для промисловості України він був нижчим та дорівнював 7,3 року. Дещо кращою, але теж незадовільною, є ситуація із періодичністю підвищення кваліфікації працівників підприємств Донецької області: середня періодичність для всіх підприємств становила 8,3 року, а для підприємств промисловості – 5,5 років. Отже, незважаючи на таку позитивну динаміку, фактична середня періодичність підвищення кваліфікації персоналу перевищує рекомендовану нормативну вимогу, відповідно до якої кожен працівник промислового підприємства має проходити підвищення кваліфікації не рідше, ніж один раз на 5 років. Перевищення нормативної періодичності підвищення кваліфікації протягом певного часу є досить небезпечною тенденцією через високий ризик скорочення у найближчому майбутньому продуктивності і падіння якості праці.

Аналіз ланцюгових темпів зростання двох складових показника професійного розвитку персоналу українських підприємств дозволив зробити висновок про наявність позитивної тенденції, яка намітилася починаючи з 2010 р., рис. 2. Водночас щорічний приріст значень показників був мінімальним і не перевищував 15 %, що свідчить про необхідність підвищення інтенсивності процесів професійного розвитку персоналу. Максимальне значення ланцюгових темпів зростання питомої ваги працівників, яких було навчено новим професіям, спостерігалось у 2010 р. у Донецькій області, зростання цього показника також було характерним і для всіх підприємств України та промисловості загалом, рис. 2 (а). Проте надалі темпи зростання цього показника в Україні, Донецькій області та промисловості набули тенденції до поступового скорочення, що вкрай негативно впливає на інтенсивність та підвищення результативності процесів професійного розвитку персоналу.



а)



б)

Рис. 2. Ланцюгові темпи зростання питомої ваги працівників у обліковій чисельності штатних працівників, що у період з 2008 по 2012 рр. було навчено новим професіям (а) та які підвищили рівень кваліфікації (б)

Аналіз ланцюгових темпів зростання питомої ваги працівників, які підвищили кваліфікацію, дозволив виявити аналогічні тенденції. Починаючи з 2010 р., спостерігалось різке зростання значення досліджуваного показника, при цьому найвищий його рівень був характерним для всіх та особливо промислових підприємств Донецької області, рис. 2 (б).

Спостерігаючи позитивну тенденцію зростання значення показника у часі, можна зробити висновок, що роботодавці поступово збільшують розмір інвестицій у професійний розвиток персоналу, що має на меті підвищення якості робочої сили, якості праці та, як результат, якості діяльності підприємства загалом. Натомість у 2012 р. темпи зростання питомої ваги працівників, які підвищили рівень кваліфікації у обліковій чисельності штатних працівників або значно скоротилися, або сповільнилися для всіх досліджуваних підприємств. Збереження у тривалій перспективі тенденції, що окреслилася, при відсутності впровадження дієвих заходів із активізації процедур професійного навчання, поступово буде унеможлилювати постійний перспективний розвиток персоналу, що згодом може призвести до падіння результативності його діяльності як через відсутність можливості оновлення та набуття інноваційних знань, так і через недостатність мотиваційних важелів до високопродуктивної праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Отже, з метою стабілізації діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання важливого значення набуває забезпечення достатнього рівня інтенсивності та якості процесу професійного розвитку персоналу, що сприятиме зростанню вартості людського капіталу та забезпеченню фінансово-економічної стабільності підприємству. Набуття такої динаміки поступово дозволить досягти й соціальної складової ефективності інвестування у людський капітал як на рівні підприємства, так і на рівні регіону та країни.

Список літератури

1. Статистичний щорічник України: Праця України 2008 р. [Текст] / Держкомстат України; [Відп. за вип. Н. В. Григорович]. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 321 с.
2. Статистичний щорічник України: Праця України у 2009 році [Текст] / Держкомстат України; [Відп. за вип. І. В. Сенік]. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 341 с.
3. Статистичний щорічник України: Праця України у 2010 році [Текст] / Держкомстат України; [Відп. за вип. І. В. Сенік]. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – 324 с.

-
4. Статистичний щорічник України: Праця України у 2011 році [Текст] / Держкомстат України; [Відп. за вип. І. В. Сенік]. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. – 343 с.
 5. Статистичний щорічник України: Праця України у 2012 році [Текст] / Держкомстат України; [Відп. за вип. І. В. Сенік]. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2013. – 321 с.

References

1. Grigorovich, N. V. (2009). *Statistical Yearbook of Ukraine: Ukraine Work 2008 r.* [Statistical Bulletin: 2008]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].
2. Senik, I. V. (2010). *Statistical Yearbook of Ukraine: Ukraine Work 2009 r.* [Statistical Bulletin: 2009]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].
3. Senik, I. V. (2011). *Statistical Yearbook of Ukraine: Ukraine Work 2010 r.* [Statistical Bulletin: 2010]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].
4. Senik, I. V. (2012). *Statistical Yearbook of Ukraine: Ukraine Work 2011 r.* [Statistical Bulletin: 2011]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].
5. Senik, I. V. (2013). *Statistical Yearbook of Ukraine: Ukraine Work 2012 r.* [Statistical Bulletin: 2012]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 28.10.2014 р.