

УДК 331.5:377.4

Безтелесна Л. І., д.е.н, професор, Кухар І., студент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ (НА ПРИКЛАДІ ВП «РІВНЕНСЬКА ДИРЕКЦІЯ ЗАЛІЗНИЧНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ»)

Виокремлено найбільш вдале трактування суті професійного розвитку серед існуючих. Проаналізовано динаміку якісного складу та витрат на професійний розвиток працівників на одному з підприємств залізничного транспорту. Доведено, що витрати на професійний розвиток працівників у формі професійного навчання не завжди задовольняють економічні інтереси роботодавця.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, професійне навчання, витрати на професійне навчання.

Постановка проблеми. Професійний розвиток працівників є головною передумовою досягнення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах. Адже лише компетентні працівники здатні забезпечити постійне зростання доданої вартості.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Дослідженню проблеми професійного розвитку працівників приділяють значну увагу як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Серед них: В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. Грехем, П. Друкер, С. Аржиріс, В. Савченко, Ф. Хміль, В. Слинков та інші. Переважна більшість вчених досліджує в основному проблеми забезпеченні професійного розвитку працівників та виявляють тенденції, що складаються в цілому в економіці, проте детальну оцінку на рівні конкретних підприємств не здійснюють. Власне, аналізу професійного розвитку працівників на рівні конкретного великого підприємства – ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень», що функціонує у структурі Львівської залізниці і є представником залізничного транспорту, присвячене дане дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Огляд наукових джерел за темою дослідження дає право констатувати те, що серед науковців не існує усталеного трактування суті дефініції «професійний розвиток».

Так, окремі науковці трактують професійний розвиток як процес здобуття працівником нових компетенцій, знань, навиків, зазначаючи при цьому форми його забезпечення та результат, що дає можливість

виконання працівником нових виробничих функцій, завдань і обов'язків. Власне, саме такий підхід належить В. Слинькову, який під професійним розвитком розуміє «набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад» [1]. Дещо схоже трактування професійного розвитку належить і Ф. Хмілю, під яким він розуміє «процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва» [3], але, на відмінну, від першого автора у трактуванні суті відображає ціль забезпечення цього процесу зі сторони роботодавця, а саме забезпечення зростання продуктивності праці.

За нашим переконанням, то існуючі підходи є дещо обмеженими, бо не відображають головної складової, а саме особистої зацікавленості працівника, його мотивації участі у професійному розвитку. Ця недоречність сповна ліквідована у визначенні, що пропонує В.Савченко. Так, за його підходом «професійний розвиток – цілеспрямований і систематичний процес впливу на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту, а також виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей, що забезпечує зростання винагороди» [4]. Абсолютно підтримую такий підхід до трактування суті і будемо ним керуватися у подальшому дослідженні.

Розглянемо професійний розвиток працівників на прикладі «Рівненської дирекції залізничних перевезень», яка є відокремленим підрозділом державного територіально-галузевого об'єднання «Львівська залізниця» з державною формою власності. Залізниця обслуговує 7 областей Західної України: Львівську, Волинську, Івано-Франківську, Рівненську, Тернопільську і Чернівецьку. На даний час залізниця займається реконструкцією існуючого Бескидського тунелю, що позитивно вплине на пропускну здатність міжнародного транспортного коридору Італія – Словенія – Угорщина – Словачка – Україна.

Головним видом діяльності ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень» є «функціонування інфраструктури залізничного транспорту». У підпорядкуванні дирекції перебувають: відокремлений підрозділ «станція Ковель», «станція Здолбунів», «станція Сарни». Організаційна структура ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень» подана на рисунку.

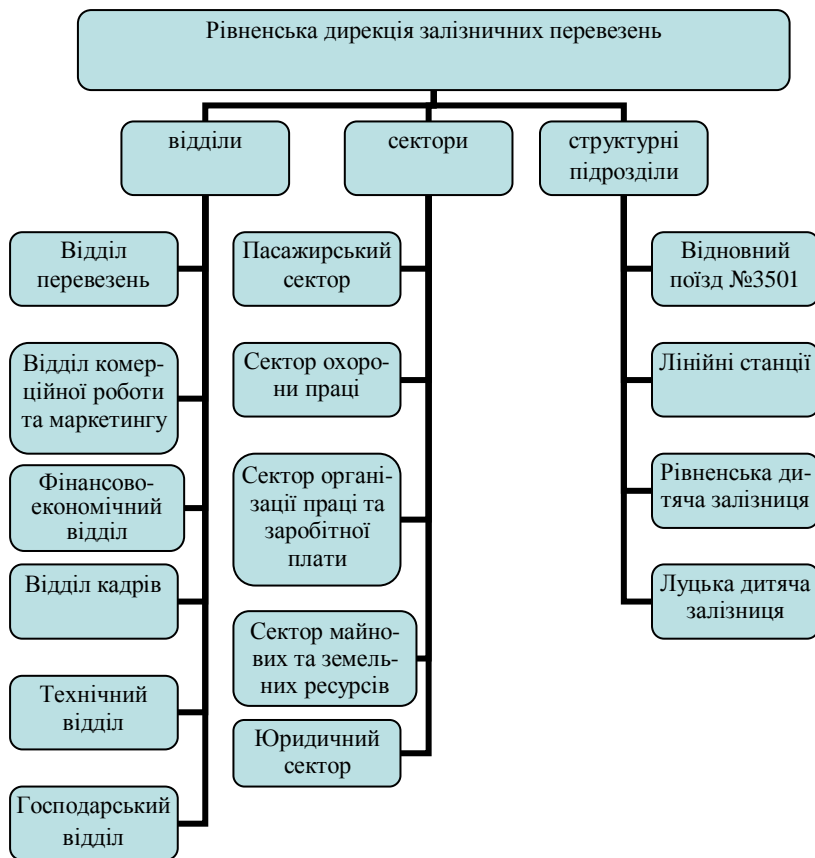


Рисунок. Організаційна структура ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень»

Аналіз якісного складу персоналу передбачає визначення кількісного складу працівників з вищою освітою, якісного рівня розстановки працівників за посадами, ступеня раціонального використання фахів-

ців з вищою освітою та ін. Формами професійного розвитку працівників є професійне навчання. Для аналізу динаміки професійного навчання необхідно здійснити динамічний аналіз якісного складу працівників ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень» (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка якісного складу працівників ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень» [5, 6]

Показники	2010		2011		2012		Абсолютне відхилення 2012 до 2010 (+,--)
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Облікова кількість працівників, всього	2720	100	2573	100	2526	100	-194
з них, які мають: неповну та базову вищу освіту	934	34,3	903	35,1	891	35,3	-43
повну вищу освіту	427	15,7	445	17,3	487	19,3	60
усього працівників, які мають неповну та повну вищу освіту	1361	50,0	1348	52,4	1378	54,6	17

У 2012 році облікова кількість працівників ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень» становила 2526 осіб. Загальна кількість працівників у звітному році порівняно з базовим (2010 р.) скоротилася на 154 особи. Із загальної кількості працівників більше половини мають неповну та повну вищу освіту. У структурі чисельності працівників спостерігається скорочення працівників з неповною та базовою вищою освітою, а натомість зростання кількості працівників з повною вищою освітою.

Проаналізувавши охоплення працівників професійним навчанням за 2010-2012 рр., виявили, що найбільше працівників було навчено новим професіям у 2010 р., а саме 157 осіб. Упродовж наступних двох років чисельність охоплених осіб у 2011 р. була меншою вдвічі, а в 2012 р. на 54 особи менше.

За формою професійного навчання на підприємстві перевагу надають навчанням робітників безпосередньо на виробництві. Так, у 2010 р. рівень навчання безпосередньо на виробництві становив 90,4%, а у 2012р. уже 95,1%. Натомість, скорочується чисельність осіб, що навчаються у навчальних професійно-технічних закладах. Так, за трьох-

річний період кількість осіб, що навчалася у професійно-технічних закладах скоротилася майже у двічі з 9,6% до 4,9% (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка охоплення працівників професійним навчанням
ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень»[6]

Показники	2010		2011		2012		Абсолютне відхилення 2012 до 2010
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Навчено новим професіям, всього	157	100	70	100	103	100	-54
У % до облікової кількості працівників	5,77		2,72		4,08		-
З них, які навчені: безпосередньо на виробництві	142	90,4	66	94,3	98	95,1	-44
У навчальних професійно-технічних закладах	15	9,6	4	5,7	5	4,9	-10

Участь працівників у програмах підвищення кваліфікації є також формою професійного розвитку. Оцінюючи обсяги охоплення працівників програмами підвищення кваліфікації за 2010-2012 рр. можна стверджувати, що у 2011 р. порівняно з попереднім чисельність охоплених програмами підвищення кваліфікації зросла вдвічі. Так, якщо у 2010 р. було залучено до програм 199 осіб, а у 2011р. 451 особу, а в 2012 р. 442 особи. Окрім того, якщо на підприємстві у 2010 р. дві третіх працівників були охоплені програми підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, то у наступні уже чотири п'ятих. Щодо підвищення кваліфікації у навчальних закладах, то підприємство щорічно скорочує її обсяги. Так, якщо у 2010 р. підвищували кваліфікацію 30,7% працівників, то у 2012 р. лише 18,8% (табл. 3).

Професійний розвиток працівників повинен забезпечити й інтереси роботодавця – зростання ефективності виробництва. Тому проаналізуємо динаміку основних економічних показників діяльності підприємства (табл. 4).

Таблиця 3

Динаміка охоплення працівників програмою
підвищення кваліфікації [6]

Показники	2010		2011		2012		Абсолютне відхилення 2012 до 2010
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Підвищили кваліфікацію, всього	199	100	451	100	442	100	243
У % до облікової кількості працівників	7,32%		17,53%		17,5%		-
У тому числі: безпосередньо на виробництві	138	69,3	377	83,6	359	81,2	221
У навчальних закладах різних типів за договором	61	30,7	74	16,4	83	18,8	22

І хоча на підприємстві щорічно спостерігається зростання продуктивності праці та рівня заробітної плати, проте насторожливою в економічному сенсі є тенденція нижчих темпів зростання продуктивності праці до вищих темпів зростання заробітної плати, про що свідчить значення коефіцієнта випередження (менше від 1).

Окрім того, варто визнати, що витрати на професійне навчання у розрахунку на 1 працівника на підприємстві у 2010 р. склали 116,3 грн, що є вищим на 8,3 грн від середнього значення в економіці країни [2, С. 46].

Проведений динамічний аналіз основних показників діяльності підприємства дає право стверджувати, що забезпечення професійного розвитку працівників на підприємстві забезпечувало інтереси роботодавця лише у 2011 р., про що свідчить коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання витрат на професійне навчання (1,07).

Висновки та напрями подальших досліджень. Проведене дослідження дає право зробити такі висновки.

1. Серед науковців не існує однозначного трактування суті професійного розвитку працівників. Вивчення існуючих підходів до трактування суті професійного розвитку дає право стверджувати, що найбільш повним є підхід В. Савченка. Адже він враховує інтереси усіх учасників цього процесу.

Таблиця 4

Динаміка основних економічних показників діяльності підприємства [7, 8]

№ з/п	Назва показника	Одиниці виміру	Роки			Темп приросту, %
			2010	2011	2012	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Обсяги реалізованої продукції (у факт. цінах):	тис. грн	149688	170251	187571	25,31
2.	Облікова кількість працівників	Осіб	2720	2573	2526	7,13
	Продуктивність праці: - одного працівника	грн/осіб	55.03	66.17	74.26	34,94
3.	Витрати на професійне навчання [8]	тис. грн	496,7			----
4.	Витрати на професійне навчання у розрахунку на 1 працівника	грн	116,3			----
5.	Фонд заробітної плати, тис. грн	тис. грн	53751,7	58812,6	96025,8	78,65
6.	Середньомісячна заробітна плата одного працівника	грн /міс	1646,8	1904,8	3167,9	92,37
7.	Темп зростання продуктивності праці	-	-	1,12	1,34	-
8.	Темп зростання середньої заробітної плати	-	-	1,66	1,92	-
9.	Коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці до темпів зростання заробітної плати	-	-	0,67	0,70	-
10.	Темп зростання витрат на професійне навчання	-	-	1,05	1,53	-
11.	Коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці до темпів зростання витрат на професійне навчання	-	-	1,07	0,88	-

2. Проведений аналіз якісного складу працівників підприємства свідчить, що він щорічно поліпшується.

3. ВП «Рівненська дирекція залізничних перевезень» забезпечує професійний розвиток працівників на рівні вищому, ніж в середньому по економіці. Проте витрати на професійне навчання задовольняють інтереси роботодавця. При реалізації форм професійного навчання на підприємстві пріоритет надається навчанню працівників безпосередньо на виробництві.

Напрямами подальших досліджень можуть бути: 1) визначення рівня засвоєння та використання здобутих знань у процесі професійного навчання та 2) знаходження резервів зростання продуктивності праці.

1. Слинков В. М. Персонал і його менеджмент: Практичні рекомендації / В. М. Слинков. – К. : КНТ, 2007. – 476 с. 2. Витрати на робочу силу за 2010 рік / Державна служба статистики України. – 2011. – 75 с. 3. Хміль Ф. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 5. Звіт з праці за січень-грудень за 2010, 2011, 2012 роки (Форма №1-ПВ). 6. Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання за 2010,2011,2012 роки (форма № 6-ПВ). 7. Звіт про фінансові результати за 2010, 2011, 2012 роки (форма № 2) 8. Звіт про витрати на утримання робочої сили за 2010 рік (№ 1-РС).

Рецензент: д.е.н., професор Сазонець І. Л. (НУВГП)

Beztelesna L. I., Doctor of Economics, Professor, Kukhar I., Senior Student (National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne)

ANALYSIS PROFESSIONAL DEVELOPMENT RAILWAY EMPLOYEES (ON THE CP "RIVNE MANAGEMENT OF RAIL TRANSPORTATION")

Author determined the most successful interpretation of the essence of professional development among existing ones. The dynamics and the quality of the spending on professional development of employees at one of the railway undertakings. It is proved that the cost of the professional development of workers in the form of vocational training does not always satisfy the economic interests of the employer.

Keywords: professional development of staff training, the cost of training.

Безтелесная Л. И., д.э.н., профессор, Кухар И., студент
(Национальный университет водного хозяйства и природопользования,
г. Ровно)

**АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА (НА ПРИМЕРЕ ОП
«РОВЕНСКАЯ ДИРЕКЦИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ
ПЕРЕВОЗОК»)**

Выделена наиболее удачная трактовка сущности профессионального развития среди существующих. Проанализирована динамика качественного состава и затрат на профессиональное развитие работников на одном из предприятий железнодорожного транспорта. Доказано, что затраты на профессиональное развитие работников в форме профессионального обучения не всегда удовлетворяют экономические интересы работодателя.

Ключевые слова: профессиональное развитие работников, профессиональное обучение, расходы на профессиональное обучение.
