

УДК 331.209

Т. В. Коваленко,
к.е.н., доц. ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
С. О. Поторочин,
к.е.н., доц. ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НА СТАБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

PROFESSIONAL DEVELOPMENT'S IMPACT ON THE HUMAN RESOURCES' STABILITY OF THE ENTERPRISE

Анотація. Визначено особливості професійного розвитку та його вплив на рівень стабільності персоналу в умовах підприємства.

Summary. It were identified the professional development's features and its impact on the human resources' stability in the enterprise.

Ключові слова. Професійний розвиток, стабільність персоналу, підприємство, навчання.

Key words. Professional development, human resources' stability, enterprise, learning.

Вступ

В умовах сьогодення професійний розвиток персоналу – одна із найбільш важливих складових загального підвищення ефективності виробництва. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, можливості збільшення валового внутрішнього продукту. Водночас заходи з розширення і поглиблення професійних знань, умінь і навичок колективу значно підвищують командний дух та лояльність працівників до підприємства. Для багатьох висококваліфікованих працівників можливість професійного росту має більше значення, ніж заробітна плата. Нерідко провідних спеціалістів можна утримати на підприємстві тільки перспективою отримання додаткових знань, бо від цього залежить перспектива їх кар'єрного просування. Чим краще, стабільніше, більш узгоджено працює персонал, тим більших прибутків підприємству він приносить. На цей час професійне навчання персоналу необхідне в умовах кожного підприємства незалежно від сфери його діяльності, форми власності чи країни розташування, при чому його значущість підвищується кожного року у геометричній прогресії.

Постановка задачі

Керівництво будь-якого підприємства має забезпечити працівників можливостями й умовами вдосконалення професійних знань та навичок, що відбивається в рівні соціально-економічної задоволеності потреб та інтересів персоналу підприємства, від досягнення якого залежить ефективність. Дослідженням, що пов'язані з оцінкою ефективності професійного навчання, як процесу управління персоналом присвячено роботи таких учених, як В.П. Антонюк, О.А. Грішнова, Н.Г. Кузьміна, В.А. Савченко, М.В. Семикіна. Разом з тим питання щодо визначення впливу витрат на розвиток персоналу на рівень прихильності, відданості та в кінцевому підсумку показник стабільності персоналу потребує подальших наукових досліджень.

Метою дослідження є визначення особливостей професійного розвитку та його впливу на рівень стабільності персоналу на підприємстві шляхом використання множинної регресійної моделі.

Результати дослідження

На думку аналітиків Світового банку, формування не менше 80% ВВП розвинутих країн безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу й лише 20% ВВП визначається матеріальними умовами виробництва [1, с. 27]. Усе це потребує систематичного підвищення кваліфікаційного рівня працівників, у тому числі через професійне навчання кадрів на виробництві. Ефективним шляхом сприяння активізації діяльності суб'єктів господарювання щодо запровадження та функціонування системи професійного розвитку працівників є передбачена можливість щорічного віднесення обсягів коштів, що спрямовуються на інвестування у професійний розвиток працівників, до складу валових витрат підприємства у розмірі, що не перевищує 3% від фонду оплати праці звітного періоду. Однак для українських промислових підприємств є характерною ситуація, що свідчить про низький рівень активізації інвестиційної активності професійного розвитку працівників. Середній рівень витрат підприємств на професійний розвиток персоналу не перевищує 0,5% фонду оплати праці, що може бути визначено як вкрай недостатньо [2, с. 185].

Так, результати дослідження динаміки відсотка витрат на розвиток персоналу до загального фонду оплати праці в умовах машинобудівного підприємства ПАТ «Донецькірмаш» свідчать, що значення цього показника коливається на рівні від 0,1 до 0,2%, що характеризує можливості підприємства в цьому напрямі як недостатні. Фінансування професійного розвитку персоналу на виробництві обмежується фінансовими можливостями підприємства, недосконалістю створених на законодавчому рівні механізмів щодо сприяння роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, низькою зацікавленістю працівників у підвищенні свого професійного рівня.

Стабільність персоналу є узагальнюючим показником ефективності управління персоналом, що визначається на підставі розрахунку питомої ваги працівників, які працюють на підприємстві більш ніж п'ять років. На рівень цього показника безпосередньо впливає плинність персоналу, динаміка руху персоналу, що пов'язана із прийомом та звільненням працівників, а також із переміщеннями на підприємстві. Підвищення показника стабільності персоналу свідчить про відданість працівників підприємству, що відбивається у стабільності роботи підприємства шляхом зростання продуктивності праці кожного працівника. Вважається, що лише працівник, який має високу мотивацію до праці може забезпечувати її високу продуктивність.

Із використанням множинної регресійної моделі було проведено дослідження впливу на стабільність персоналу найбільш істотних факторів для умов машинобудівного підприємства ПАТ «Донецькірмаш». До складу таких факторів за результатами проведеного опитування та за результатами статистичного аналізу були включені показники оцінки системи управління персоналом підприємства: плинність кадрів (x_1), середній розмір заробітної плати виробничого персоналу (x_2), рівень укомплектованості персоналу (x_3) і відсоток витрат на розвиток персоналу (x_4).

Статистична оцінка параметрів отриманої регресійної моделі наведена в табл. 1.

Таблиця 1. Статистична оцінка параметрів регресійної моделі факторів впливу на стабільність персоналу

Показники	Параметри	Стандартна	t-критерій	p-рівень
-----------	-----------	------------	------------	----------

	регресійної моделі	помилка		
Вільний член рівняння регресії	-29,0030	0,9467	30,6329	0,0208
Плиність кадрів (x_1)	-1,4915	0,0113	131,2481	0,0049
Середній розмір заробітної плати виробничого персоналу (x_2)	0,0158	0,0001	115,1171	0,0055
Рівень укомплектованості (x_3)	30,4408	0,6966	43,6963	0,0145
Відсоток витрат на розвиток персоналу (x_4)	110,8017	0,9848	112,5057	0,0056

Множинна регресійна модель лінійного типу має такий загальний вигляд:

$$y = a_0 + a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + a_3 \cdot x_3 + a_4 \cdot x_4 \quad (1)$$

де a_0 – вільний член;

a_1, a_2, a_3, a_4 – коефіцієнти регресії;

x_1, x_2, x_3, x_4 – фактори впливу на результуючий показник у моделі.

Регресійна модель для показника «стабільність персоналу» має такий вигляд:

$$y = -29,0030 - 1,4915 \cdot x_1 + 0,0158 \cdot x_2 + 30,4408 \cdot x_3 + 110,8017 \cdot x_4 \quad (2)$$

Значення коефіцієнтів лінійної множинної кореляції, а саме коефіцієнта кореляції, коефіцієнта детермінації та скоректованого коефіцієнта множинної детермінації дозволяють охарактеризувати зв'язок між складовими моделі як дуже щільний (табл. 2).

Таблиця 2. Визначення достовірності та статистичної істотності складових факторних ознак статистичної моделі «стабільність персоналу»

Показники	Значення показника
Коефіцієнт множинної кореляції	0,999985
Коефіцієнт детермінації	0,999971
Скоректований коефіцієнт множинної детермінації	0,999855
F-критерій Фішера	8632,7
Стандартна помилка оцінки	0,04806

За результатами аналізу можна зробити висновок про наявність високої детермінованості між результуючим показником «стабільність персоналу» та обраними факторами впливу. Оцінка параметрів регресійної моделі із включенням усіх факторів впливу на стабільність персоналу (табл. 2) за значенням F-критерію Фішера ($F_p = 8632,7 > F_m = 3,86$ при рівні істотності $\alpha = 0,05$) дозволяє констатувати істотність рівняння множинної регресії, його параметрів та коефіцієнтів кореляції й детермінації [3, с. 286]. Перевірка параметрів регресійної моделі за t-критерієм Стюдента, що більше $t_{\text{Ф}} = 1,69$, дозволяє стверджувати, що з 95% імовірністю всі показники цієї моделі є значущими [4, с. 283]. Підтвердженням достовірності моделі є задовільне значення величини критерію значущості отриманої регресійної моделі в цілому, що скорегована на кількість ступенів свободи (у пакеті прикладних програм для статистичних обчислень «STATGRAPHICS» цей критерій позначається як *P-Value* – *p*-рівень). За умов, що *p*-рівень кожного члена має бути менш ніж 0,05, можна констатувати достовірність моделі та високу статистичну істотність складових факторних ознак.

Згідно з отриманою моделлю найбільший вплив на стабільність персоналу має збільшення відсотку витрат на розвиток персоналу – коефіцієнт регресії дорівнює +110,8017. Зростання значення цього показника лише на 0,1% буде сприяти підвищенню стабільності персоналу на 11,3% при інших рівних умовах.

Заключним етапом аналізу є оцінка адекватності отриманих регресійних моделей. Після перевірки моделей на адекватність, вони можуть бути використані для подальшого прийняття управлінських рішень щодо впровадження відповідних заходів із підвищення якості управління персоналом. Перевірка моделей на адекватність базується на аналізі кількісних значень залишків, що являють собою різницю між фактичними і модальними значеннями, які розраховуються за моделями із прийнятими параметрами. Підтвердження адекватності всіх трьох регресійних моделей було отримано з використанням модуля Observed vs. Residuals Statsoft Statistica 6.0 (рис. 1).

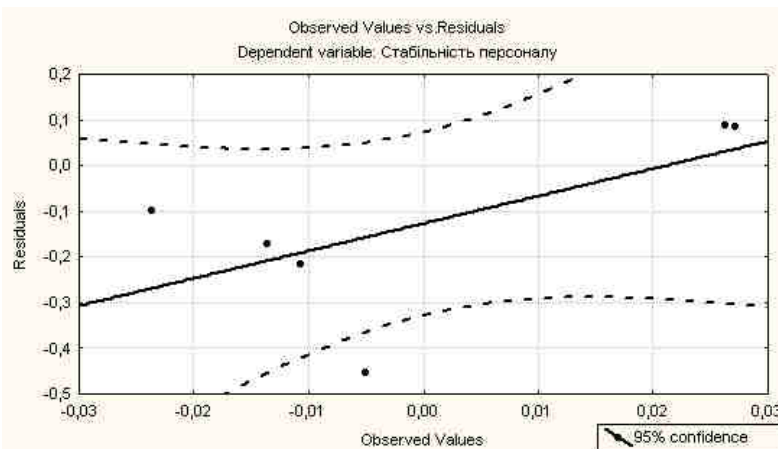


Рис. 1. Графічна інтерпретація статистичної перевірки адекватності регресійної моделі

Дослідженнями фахівців встановлено, що останніми роками на підприємствах Донецької області у значній чисельності працівників кваліфікація не відповідає встановленим вимогам (22% опитаних працівників). Водночас ще більша частка працівників є незадоволеною можливостями й умовами вдосконалення професійних навичок (32% опитаних працівників), а також відзначено, що питома вага працівників, які є незадоволеними можливістю кар'єрного зростання становить 36% опитаних працівників [5, с. 75].

Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання – безперечно пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності. Тому плануванню кар'єри потрібно приділяти першочергову увагу. Вона має безпосереднє відношення до реалізації цілої низки потреб і впровадження в дію трудових, статусних мотивів персоналу. Кар'єра виступає як успішне просування по службі в обрану сферу діяльності, досягнення вищого статусу, престижу і влади. Перспектива кар'єри здійснює значний психологічний вплив на тих, хто намагається просуватися по ієрархічній драбині в трудовому колективі. Вона виступає рушієм духовного і

професійного самовдосконалення особистості.

Досліджуючи особливості здійснення профорієнтаційних заходів у системі забезпечення економіки робітничими кадрами, Л.В. Шаульська підкреслює, що «проблема дефіциту робітничих кадрів на промислових підприємствах Донецької області є особливо актуальною з огляду на те, що в найближчій перспективі за межі віку трудової активності почнуть виходити працівники старших вікових груп в умовах відсутності можливості адекватного заміщення цього контингенту з боку молоді» [6, с. 206]. Водночас, як свідчить досвід діяльності промислових підприємств, середня тривалість адаптації нового працівника на підприємстві в середньому становить 2-3 роки. На думку В.Г. Антосенкова, після трьох років практичної роботи працівники схильні остаточно закріпитися на робочому місці та не менш ніж 70% із них продовжують трудову діяльність на підприємстві протягом 10 років [7, с. 131].

Система управління стабільністю персоналу має передбачати формування та реалізацію конкретних заходів щодо управління трудовою мобільністю. Управління трудовою мобільністю є процесом цілеспрямованого управлінського впливу на трудову мобільність персоналу з метою нагромадження трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності підприємства [8, с. 169]. Можливість професійного та кваліфікаційного зростання, зміна напрямку діяльності, перехід з однієї ділянки виробництва на іншу сприяють реалізації потреб працівників, поліпшенню міжособистісних відносин у колективі, і в остаточному підсумку суттєво впливають на зменшення кількості звільнень працівників та порушень трудової дисципліни.

За результатами досліджень фахівцями виявлено, що 10% працівників мотивують своє звільнення з підприємства відсутністю перспектив професійно-кваліфікаційного зростання [9, с. 212]. Із цього приводу Т. Петрова, розглядаючи проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві, визначає напрями стимулювання зацікавленості роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня працівників [1]. Водночас слід відзначити, що з кожних трьох працівників два працюють не за своєю спеціальністю, із якої почалося їх трудове життя, приблизно одна третина працівників змінює свою професію у межах підприємства.

Як підкреслює В.Г. Щокін, у середньому працівник змінює професію один раз на 10 років, тобто три рази протягом свого трудового життя [9, с. 213]. Отже, одним із головних напрямів підвищення якості управління персоналом є розробка та реалізація заходів щодо удосконалення управління мобільністю персоналу на підприємстві – планування професійного розвитку, підвищення кваліфікації, формування системи безперервного навчання та розвитку.

Трудова мобільність, за оцінками фахівців, може бути виражена у таких показниках: середній термін роботи на одному підприємстві – 3,3 року, за однією спеціальністю – 3,2 року, у відповідній галузі – 5,6 року [10, с. 20]. У середньому один раз на 3,3 року працівник підвищує кваліфікацію. Удосконалення системи управління трудовою мобільністю на підприємстві передбачає планування професійного зростання працівників від професій не кваліфікаційної та менш привабливої праці до творчої та інноваційної праці. Це дозволить вирішити проблему комплектування персоналу менш привабливих професій (робочих конвеєра, транспортувальників, комплектувальників) шляхом перетворення початку їх трудової діяльності на загальний необхідний початковий етап трудової діяльності працівника. На роботах такої кваліфікації зайнято у середньому 10-15% усіх працівників, а щорічне кадрове поповнення становить близько 5%. Тож середня тривалість роботи по даних професіях – 2-3 роки, після чого працівник переходить на більш престижну роботу.

Середній термін перебування робітника у розряді становить 2-2,5 роки, притому, чим вище розряд, тим цей термін більш довгостроковий (для II та III розрядів – менш 2 років, для IV та V – 3-4 роки). Таким чином, робітник вже протягом 10 років проходить усі «кваліфікаційні сходи». Наявність певної професії стає чинником, що обмежує подальший розвиток професійної мобільності, при тому це обмеження стає тим сильнішим, чим більш високою кваліфікацію має працівник. Система безперервного навчання передбачає навчання та перепідготовку, навчання сумісним професіям, переміщення робітників у бригадири, на інженерно-технічні та управлінські посади. Управління цієї системи є особливо актуальним для працівників робочих професій, які у віці 30-40 років, у своїй більшості, досягають певних професійних висот.

Існують певні періоди трудової мобільності спеціалістів та службовців: перший – входження у посаду (перші півроку роботи), другий – перехід до стадії оптимальної продуктивності (2,5-3 роки), третій – поява певних ознак її зниження (через 6-7 років). Як відзначає В. Мортіков, «альтернативна цінність працівника зростає із підвищенням його кваліфікації, яка дозволяє йому виконувати нові та більш різноманітні трудові ролі» [11, с. 7]. Тому за наявності на підприємстві можливостей та умов вдосконалення професійних знань та навичок працівник зможе задовольнити свої особисті потреби та реалізувати себе як фахівець тривалий період часу.

Висновки

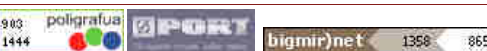
За умов постійного оновлення техніки і технології промислових підприємств, професійне навчання та перенавчання персоналу, максимальне розкриття можливостей і здібностей працівників є дуже необхідними. Удосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві буде сприяти підвищенню якості трудової діяльності, ініціативності, творчої активності та закріпленню працівників на підприємстві.

Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й ще створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на виробництві, що є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні.

Література

- Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
- Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: моногр. / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.
- Ферстер Э. Методы корреляционного и регрессионного анализа: руководство для экономистов / Э. Ферстер, Б. Ренц; пер. с нем. В.М. Ивановой. – М.: Финансы и статистика, 1983. – 302 с.
- Лук'яненко І.Г. Економетрика / І.Г. Лук'яненко, Л.І. Краснікова. – К.: Товариство «Знання», КОО, 1998. – 494 с.
- Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: моногр. / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
- Шаульська Л.В. Профорієнтаційні заходи в системі забезпечення економіки робітничими кадрами / Л.В. Шаульська // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. наук.-практ. конф.: В 2 т. – Т. 2 / НАН України, Ін-т економіки пром-сті – Донецьк, 2008. – С. 206-211.
- Антосенков В.Г. Тенденции в текучести рабочих кадров / В.Г. Антосенков, З.В. Куприянова – Новосибирск: Наука, 1982. – 254 с.
- Юрченко В.В. Управление трудовой мобильностью персонала как способ повышения международной конкурентоспособности предприятия / В.В. Юрченко // Наук. праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 32 (126). – Донецьк: ДонНТУ, 2007. – С. 168-177.
- Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник. – 5-е изд., стереотип. / Г.В. Щекин – К.: МАУП, 2004 – 280 с.
- Карась П. Оцінка ефективності концепції розвитку кар'єрного зростання працівників / П. Карась, К. Терент'єва // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 19-23.
- Мортіков В. Проблеми вибору та альтернативних оцінок на ринку праці / В. Мортіков // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 3-8.

Стаття надійшла до редакції 07.06.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"