

ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Обґрунтовано необхідність інвестування в персонал з метою його розвитку. Досліджено інтенсивність процесів підвищення кваліфікації в економіці України. Визначено основні фактори впливу на рівень ефективності від вкладень у навчання персоналу на прикладі діяльності чотирьох промислових підприємств Донецької області.

Necessity of investment for the personnel with the purpose of its development is proved. Intensity of professional skill processes of improvement in economy of Ukraine is investigated. Major factors of influence on a level of efficiency from investments in the personnel on an example of four industrial enterprises activity in Donetsk area are certain.

Постановка проблеми. Значною перешкодою на шляху формування сучасної ефективної моделі економічного зростання країни є невідповідність і значний розрив між рівнем технічного розвитку виробництва та існуючим станом підготовки і розвитку персоналу на більшості промислових підприємств України. Недостатній рівень кваліфікації робітників може стати стримуючим фактором при впровадженні нової техніки, реконструкції та оновлення виробництва, викликати гальмування термінів освоєння виробничих потужностей, привести до значного матеріального збитку внаслідок зниження продуктивності праці, погіршення якості продукції та експлуатації устаткування. Саме тому в сучасних умовах виробництва повинно відбуватися постійне зростання вимог до кваліфікаційного та освітнього рівня працівників, до їх компетенції, бо під впливом науково-технічного прогресу значно прискорюються процеси старіння реальної кваліфікації працівника, його професійних знань, вмінь і навичок. З метою практичної реалізації цих вимог та запобігання негативного впливу необхідно впроваджувати ефективні інструменти управління, найбільш дієвим серед яких являється інвестування в персонал з метою його розвитку.

Існуючий рівень інвестування більшістю малими та середніми українськими підприємствами у персонал, з метою його постійного розвитку, являється незадовільним. Проте, в першу чергу, це відбувається не через нестачу вільних коштів, а внаслідок не розуміння керівництвом більшості цих підприємств необхідності здійснення даної складової загального інвестування та непоінформованість в який термін і в якому вираженні буде отримана окупність від вкладених у персонал коштів. Проте, виходячи з досвіду вітчизняних крупних конкурентоспроможних промислових підприємств, синергетичного ефекту від інвестування можливо отримати тільки при умові одночасного вкладення коштів у всі складові виробничої діяльності. Крім того, інвестування у персонал навіть незначної суми дозволить отримати значно більшу економічну віддачу у довгостроковій перспективі, ніж значні вкладення коштів у технічний розвиток підприємства [1, с.11, 2, с.30, 3, с.18]. Саме тому подальше поглиблене дослідження та розвиток теорії інвестування у персонал є актуальним як з практичної, так і з теоретичної точок зору.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідження проблем інвестування у людський капітал і розвиток людських ресурсів в українській і російській науковій середі почалися лише з переходом економічної політики цих країн

до ринкового напрямку. Останні дослідження російських і українських науковців стосуються різних аспектів інвестування у персонал, так В.С. Гойло, Р.І. Капелюшников, В.П. Корчагин, В.І. Марцинкевич та С.Г. Струмлінін інтенсивно досліджують проблеми відтворення продуктивних здібностей людини у тому числі і за рахунок інвестування у людський капітал, О.І. Добринін, С.О. Дятлов та Т.О. Комісарова вивчають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці, Н.М. Авдєєва та І.І. Ашмарін розглядають досвід комплексного підходу при формуванні і використанні людського потенціалу, Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають процеси вкладень у персонал як один з факторів збільшення конкурентоспроможності працівника, М.В. Семикіна також вивчає мотиваційні складові інвестування в розвиток людського капіталу, О.А. Грішнова, А.С. Криклій, В.А. Савченко та С.В. Шершня досліджують процеси формування та оцінки людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки, С.Й. Вовканич розглядає процеси активізації наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку, М.І. Долішній та С.М. Злупко досліджують трудовий потенціал, зайнятість та ринок праці, М.І. Карлін та В.І. Куценко розкривають актуальні питання економіки освіти, С.І. Пирожков визначає індекс людського розвитку. Саме завдяки розробкам цих дослідників інвестиції у освіту персоналу почали розглядатися, як не менш важливе джерело економічного зростання, ніж капітальні вкладення у оновлення основних фондів та розвиток технології виробництва.

Невирішені частини загальної проблеми. Дослідження більшості авторів направлені на вирішення широкого кола наукових проблем, в першу чергу пов'язаних з процесами формування та розвитку людського капіталу. Проте процеси якісних перетворень в людському капіталі в наслідок впровадження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза увагою не тільки вітчизняних, але і західних економістів, що обумовлює необхідність продовження дослідження даної проблеми, у тому числі і в частині розробки методології визначення кількісних параметрів вимірювання її ефективності. Саме тому **метою** даної роботи являється розробка комплексної системи показників оцінки ефективності інвестицій в персонал в умовах промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу. На підставі офіційних статистичних даних проаналізуємо стан та динаміку інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників за регіонами України (рис. 1) та за видами економічної діяльності (рис. 2) [4, с.439-440; 5, с.409-410; 6, с.410-411; 7, с.395-396; 8, с.379-380].

Як видно з даних рис. 1 у 2006 р. найбільша абсолютна кількість осіб, які підвищили кваліфікацію спостерігалася в Донецькій області – 151,5 тис. осіб або 11,6% від облікової чисельності штатних працівників, в Дніпропетровській області – 117,9 тис. осіб або 11,2% та в Луганській області – 60,9 тис. осіб або 10,1%. Проте у відносному вираженні найбільша доля осіб, які у 2006 р. підвищили кваліфікацію у загальній обліковій чисельності штатних працівників належала Запорізькій області – 11,9%.

За даними про чисельність осіб, що підвищили кваліфікацію за регіонами України за 2002-2006 рр. були розраховані середньорічні ланцюгові темпи росту, аналіз яких дозволив виявити, що протягом досліджуваного періоду з 24 областей України тільки в дев'яти спостерігається позитивна динаміка щорічного збільшення чисельності осіб, які підвищили рівень своєї кваліфікації. Найбільш інтенсивно процеси підвищення кваліфікації відбувалися у Херсонській – 108,69%, Луганській – 105,64% та Рівненській області – 104,98%. Водночас у Вінницькій, Миколаївській та

Кіровоградській областях спостерігаються найбільші щорічні темпи скорочення чисельності осіб, які підвищили кваліфікацію – 94,45, 94,55 та 95,69% відповідно.

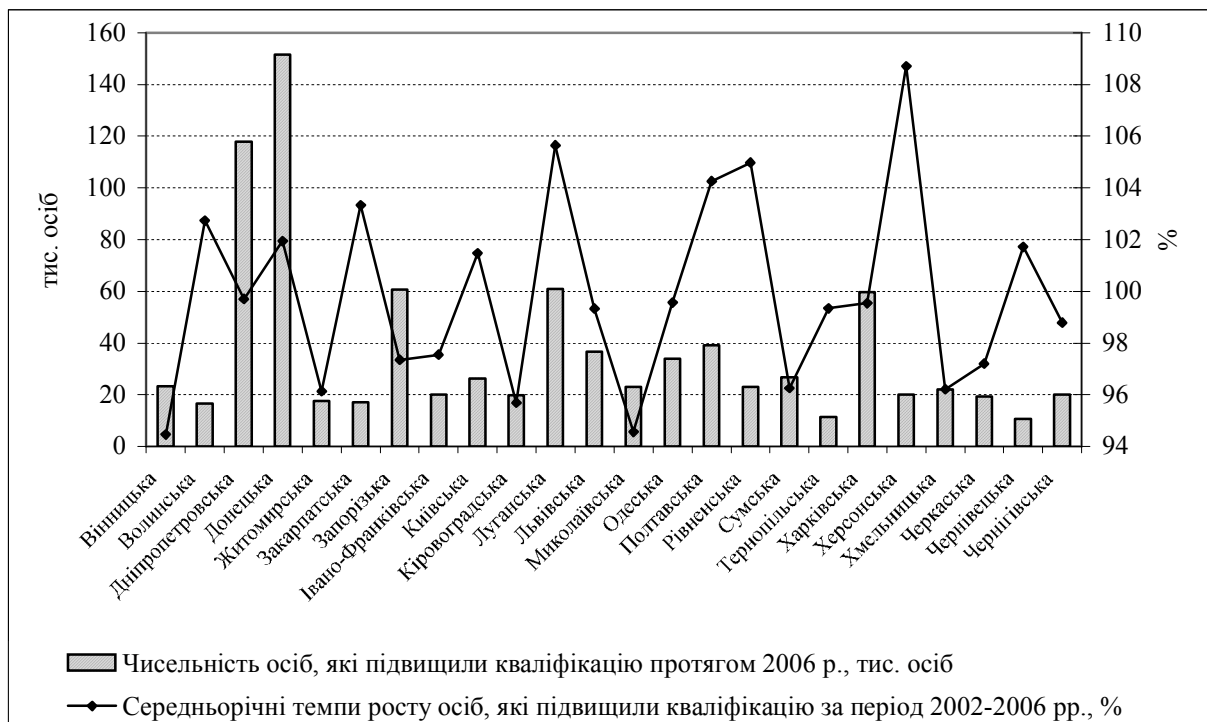


Рисунок 1 – Чисельність осіб, які у 2006 р. підвищили кваліфікацію та інтенсивність процесів підвищення кваліфікації протягом 2002-2006 рр. за регіонами України

Достигнути високо рівня ефективності у виробничій діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу накопичення, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників підприємства. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, що дозволить збільшити рівень використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації повинно у повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що дозволить забезпечити високий рівень ефективності інвестицій у персонал. При цьому працівники, які проходять процес навчання повинні мати достатній рівень мотивування та розуміти, які переваги вони зможуть отримати по його закінченню.

З метою визначення необхідної чисельності персоналу, яка потребує підвищення кваліфікації або професійної перепідготовки у плановому періоді необхідно постійно здійснювати ціннісну оцінку персоналу для визначення наступних його характеристик:

- чи є об'єктивна потреба у навчанні даного працівника (зниження рівня продуктивності та прогресивності праці, зростання відсотку виробництва бракованих виробів, невідповідність рівня освіти працівника займаній посаді або кваліфікаційному розряду робіт, відсутність знань у певній виробничій або управлінській сфері та ін.);
- чи бажає даний конкретний працівник навчатися для підвищення кваліфікації;
- чи є у даного працівника потенціал до професійного зростання, чи зможе він не тільки освоїти весь необхідний обсяг додаткових знань, але і застосувати ці знання для підвищення ефективності своєї роботи;
- чого недостатньо працівникам для повної віддачі від отриманих знань;
- ступінь лояльності, яка склалася у даного працівника до фірми та її керівництва;

- ступінь задоволення мотиваційним пакетом даного працівника та оцінка вірогідності можливості його звільнення з підприємства після навчання;
- який метод навчання найбільше підходить даному працівнику та ін.

Саме постійне здійснення цієї оцінки дозволить підприємству раціонально використовувати кошти на навчання та максимально збільшити рівень продуктивної віддачі від інвестування у навчання. На основі аналізу потреб у навчанні і наявних фінансових коштів формується бюджет й визначаються цілі професійного навчання і критерії оцінки його ефективності. Вибір виду і тривалості навчання залежить від кінцевої мети навчання. На практиці використовується два види навчання – безпосередньо на виробництві та у навчальних закладах різних типів за договорами. Навчання на виробництві може здійснюватися у наступних формах:

- курсова форма навчання – теоретичне навчання в групах чисельністю від однієї до 20 осіб, яке супроводжується закріпленням отриманих теоретичних знань безпосередньо на робочому місці під керівництвом інструктора;
- індивідуальна форма навчання – самостійне освоєння теоретичної частини курсу або освоєння за допомогою консультацій провідних фахівців підприємства [12].

Проаналізуємо інтенсивність процесів навчання протягом 2005-2007 рр. на прикладі діяльності чотирьох провідних промислових підприємств Донецької області: ВАТ „Докучаєвський флюсоделомітний комбінат” (ВАТ „ДФДК”), ЗАТ „Макіївський металургійний завод” (ЗАТ „ММЗ”), ВАТ „Донецький металопрокатний завод” (ВАТ „ДМПЗ”) та ВАТ „Донецький металургійний завод” (ВАТ „ДМЗ”), табл. 1.

Таблиця 1 – Питома вага працівників, які пройшли навчання в загальній чисельності персоналу підприємства, %

Вид навчання	ВАТ „ДФДК”			ЗАТ „ММЗ”			ВАТ „ДМПЗ”			ВАТ „ДМЗ”		
	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
1. Підготовка та перепідготовка, у т.ч.:	9,77	8,31	12,13	13,05	18,50	21,02	11,36	11,09	14,49	11,28	9,30	5,93
курсорова форма навчання	5,05	5,24	5,83	3,54	3,73	5,29	3,67	3,96	7,41	2,21	1,75	0,58
індивідуальна форма навчання	4,12	2,99	5,89	9,22	14,60	15,38	2,34	1,70	2,10	8,96	7,39	5,10
в навчальних закладах	0,60	0,08	0,41	0,30	0,16	0,35	5,35	5,43	4,98	0,11	0,15	0,25
2. Підвищення кваліфікації, у т.ч.:	23,81	10,36	19,55	29,65	44,65	29,48	16,48	12,67	10,84	39,38	34,61	58,39
на виробництві	23,81	10,12	16,18	27,13	39,62	22,10	15,92	11,43	9,18	37,50	33,28	56,23
в навчальних закладах	-	0,25	3,37	2,51	5,02	7,38	0,56	1,24	1,66	1,88	1,34	2,09
Разом	33,58	18,67	31,68	42,70	63,14	50,50	27,84	23,76	25,33	50,66	43,91	64,32

Як видно з даних таблиці, при здійсненні первинної підготовки та перепідготовки персоналу найбільш поширеним являється навчання безпосередньо на виробництві. Так, в умовах ВАТ „ДМЗ” на виробництві проходять навчання в середньому 96,31% від загальної чисельності осіб, які навчалися на підприємстві, в умовах ВАТ „ДФДК” в середньому 94,84% навчалися протягом досліджуваного періоду на виробництві, на ЗАТ „ММЗ” значення даного показника складає 89,97%. З усіх досліджуваних підприємств тільки ВАТ „ДМПЗ” інтенсивно навчає персонал у навчальних закладах різних типів за договорами – в середньому 25% від загальної чисельності осіб, які навчалися протягом досліджуваного періоду. Найбільш інтенсивно навчання та підвищення кваліфікації здійснюється в умовах ВАТ „ДМЗ” та ЗАТ „ММЗ”, де протягом досліджуваного періоду в середньому щорічно навчалася та підвищувало кваліфікацію відповідно 52,96% та 52,11% працівників від загальної їх чисельності на підприємстві. На ВАТ „ДФДК” значення цього показника становило 27,98%, а на ВАТ „ДМПЗ” – 25,64%. Відомо, що кожен працівник повинен в середньому один раз на п’ять років проходити процедуру підвищення кваліфікації.

Результати аналізу динаміки чисельності осіб, які підвищили кваліфікацію на досліджуваних підприємствах протягом 2005-2007 рр. дозволили визначити середню періодичність навчання кожного працівника. Для умов ВАТ „ДФДК” середня періодичність навчання дорівнює 6,32 років, для ЗАТ „ММЗ” – 3,01 роки, для ВАТ „ДМПЗ” – 7,73 років та для умов ВАТ „ДМЗ” – 2,38 роки.

В середньому за три роки досліджувані підприємства витрачали від 60 до 70 грн. власних коштів на навчання одного працівника. Ці витрати є прямими та йдуть перш за все на оплату праці викладачів, забезпечення слухачів наочними посібниками і виплату стипендій учням. Проте підприємство також несе і непрямі витрати, головними серед яких слід назвати зниження загального обсягу випуску продукції в наслідок вилучення з виробничого процесу працівника на період навчання. При здійсненні оцінки рівня ефективності інвестицій у розвиток персоналу одним з найскладніших питань є здійснення економічних розрахунків окупності витрачених коштів на навчання. Одним з наочних критеріїв оцінки ефективності витрат на освіту працівників може виступати показник продуктивності праці. При цьому слід визначити наскільки навчання працівників дозволило збільшити рівень продуктивності праці як цих працівників, так і підприємства в цілому. З метою визначення економічної доцільності навчання працівників на підприємствах, які обрані в якості бази дослідження, визначимо наявність зв'язку між зміною чисельності осіб, які пройшли професійне навчання та зміною загального рівня продуктивності праці на цих підприємствах, рис. 2.

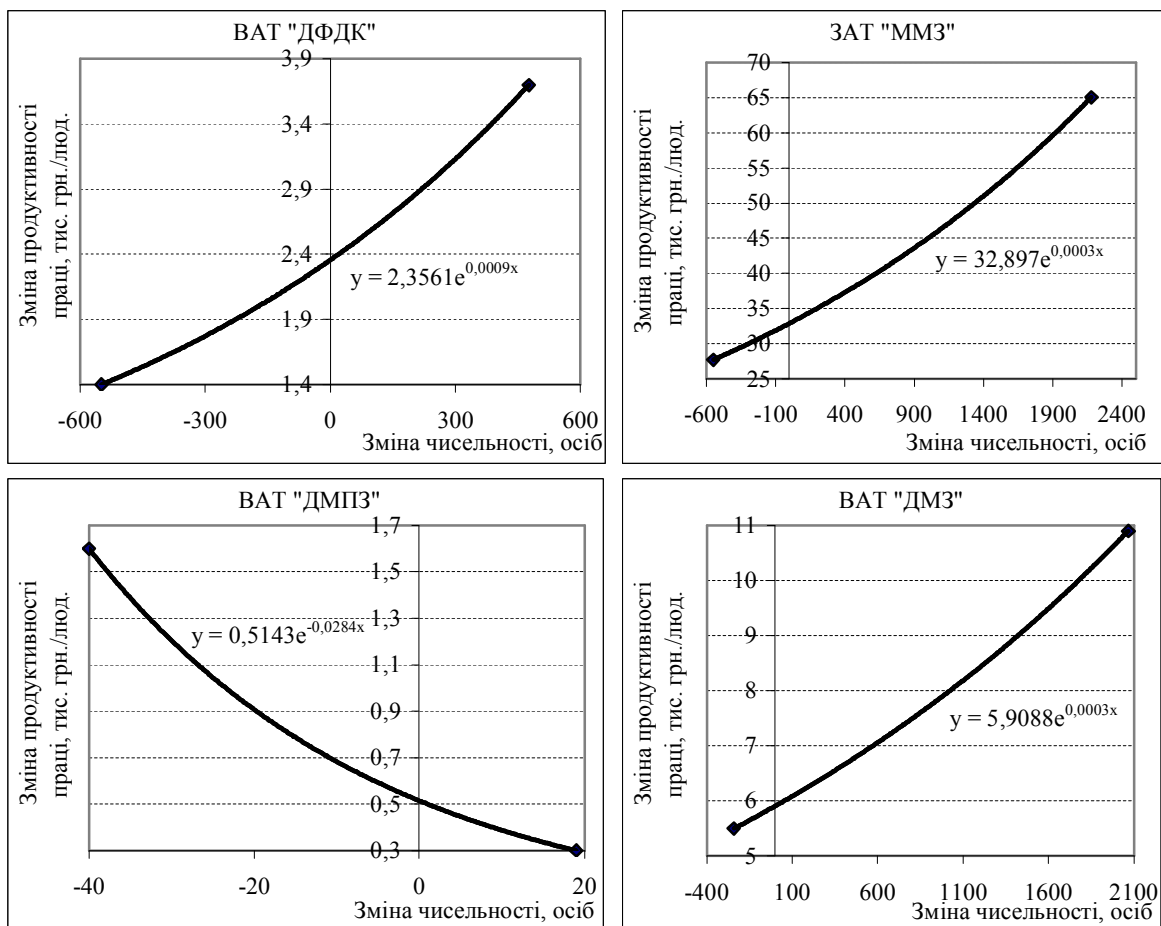


Рисунок 2 - Залежність зміни рівня продуктивності праці від зміни чисельності осіб, які пройшли навчання, або підвищили рівень кваліфікації на досліджуваних підприємствах

Для умов ВАТ “ДФДК”, ЗАТ ММЗ” та ВАТ “ДМЗ” спостерігається позитивна залежність між досліджуваними показниками, що свідчить про наявність на даних підприємствах високої ймовірності окупності усіх затрачених коштів на розвиток персоналу шляхом навчання. Отримані за всіма досліджуваними підприємствами значення коефіцієнту кореляції максимально наближені до одиниці, що характеризує наявність тісного взаємозв’язку між досліджуваними показниками і підтверджує даний висновок. Проте в умовах ВАТ “ДМПЗ” спостерігається тісний зворотній зв’язок, тобто при збільшенні чисельності осіб, які пройшли навчання спостерігається негативний процес падіння середнього рівня продуктивності праці. З метою визначення причин такого стану необхідно проаналізувати діяльність даного підприємства протягом більшого часового інтервалу з метою визначення усіх факторів, які мали вплив на рівень ефективності інвестування у професійне навчання персоналу.

При цьому до складу визначних факторів ефективності інвестування коштів у персонал відносяться: економія заробітної плати в наслідок підвищення рівня продуктивності праці, вивільнення працівників, суміщення посад та інших факторів, які стали можливими в результаті проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників; підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок зростання продуктивності праці осіб, які пройшли навчання; впровадження у виробничо-господарську діяльність підприємства раціоналізаторських пропозицій та передового досвіду праці; ділових пропозицій та пропозицій, що містяться у випускних роботах слухачів; поліпшення психологічного клімату в колективі та ін.

Висновки і перспективи подальших розробок. Запропонований підхід оцінки ефективності інвестування у професійне навчання працівників дозволяє підприємству у короткий термін та з мінімальними витратами здійснити аналіз. Подальший розвиток даної методики дозволить підприємству економічно обґрунтовувати рівень витрат на професійний розвиток персоналу в залежності від планованого рівня техніко-економічних показників. Подальше зростання обсягу витрат підприємства на професійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, є не тільки доцільним, але й необхідною умовою конкурентоспроможності будь-якого підприємства.

Література

1. Скударь Г.М. Развитие персонала – необходимое условие повышения конкурентоспособности современного промышленного предприятия (на примере ЗАО «НКМЗ») / Г.М. Скударь // Непрерывное профессиональное развитие персонала – основа профобразования будущего. Персонал-технологии XXI века. Сборник информационных материалов. – Краматорск: НКМЗ-ДГМА, 2007. – С.5-24.
2. Назаренко В.В. Инновационный подход к мотивации деятельности персонала ОАО "Концерн Стирол" / В.В. Назаренко, И.И. Касилов // Проблемы науки: Міжгалузевий наук.-техн. журн. – 2006. – № 8. – С.29-32.
3. Муляр В.А. Система развития персонала ОАО «Металлургический комбинат «Азовсталь» / В.А. Муляр // Менеджер по персоналу. – 2006. – №9. – С.14-19.
4. Статистичний щорічник України за 2002 рік / [Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2003. – 662с.
5. Статистичний щорічник України за 2003 рік / [Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2004. – 631с.
6. Статистичний щорічник України за 2004 рік / [Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2005. – 591с.
7. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка. – К.: Консультант, 2006. – 575с.
8. Статистичний щорічник України за 2006 рік / [Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. П.П. Забродський]. – К.: Консультант, 2007. – 551с.