

О. В. Захарова, А. О. Крижанівська, В. Г. Малимон

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА: ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕНСИВНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ

Мета статті полягає у систематизації підходів до оцінювання інтенсивності та результативності процедур професійного розвитку працівників лісового господарства України як інструменту підвищення ефективності функціонування суб'єктів господарювання галузі в умовах військового стану та у повоєнний період. Обґрунтовано актуальність обраної тематики дослідження на основі чотирьох доказів щодо особливостей функціонування лісового господарства. Визначено, що основним видом професійного розвитку персоналу виступає процес підвищення кваліфікації та доведено важливість цього виду професійного розвитку для суб'єктів господарювання лісового господарства. Проаналізовано тенденції, що склалися в галузі лісового господарства за останні 20 років у сфері підвищення кваліфікації персоналу. Встановлено роль методико-методичного підґрунтя оцінних процедур у справі підвищення інтенсивності та результативності процесів професійного розвитку персоналу суб'єктів господарювання лісового господарства. Систематизовано оцінний інструментарій інтенсивності та результативності процедур підвищення кваліфікації працівників лісового господарства. Для кожного запропонованого показника оцінки обґрунтовано критерії оцінювання та конкретизовано особливості використання.

Ключові слова: лісове господарство, персонал, професійний розвиток, показники аналізу, оцінювання, інтенсивність, результативність.

Вступ. Війна в Україні змусила владу країни на економічному фронті активізувати як реальні, так і потенційні зовнішні та внутрішні ресурси і резерви, щоб забезпечити дієву підтримку виконання всіх життєво важливих функцій держави та максимально наблизити справедливую й таку довгоочікувану перемогу. З цією метою необхідно було застосувати всі наявні ресурси й весь потенціал для набуття тенденцій соціально-економічного зростання та перспектив виходу з кризового стану на рівні регіональної і національної економіки. Важливу роль у мобілізації ресурсів для забезпечення економічного розвитку та екологічної безпеки України має відіграти і лісове господарство. По-перше, лісове господарство є провідною сферою економічної діяльності таких західних регіонів України, як Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Житомирська, Волинська області. Це пов'язано з тим, що лісистість у цих областях коливається від 30,0 до 60,0 % площі, тоді як у середньому по країні рівень цього показника становить 15,9 % [1]. Перелічені регіони територіально розташовані у відносно безпечній (на цей час) частині країни через віддаленість від лінії фронту, і тому на розвиток цього виду економічної діяльності сьогодні має бути спрямовано достатню увагу регіональних на національних органів влади. По-друге, обсяг виробленої продукції суб'єктами господарювання, що відносяться до виду економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство», протягом 2014–2020 рр. коливався у діапазоні 9,3–12,1 %, що є дуже потужним важелем економічного зростання [2]. По-третє, експорт деревини та виробів з неї у 2021 р. становив 2,9 % від загального експорту України, і цей показник є досить важливим для наповнення бюджету країни [3]. По-четверте, чисельність зайнятого населення у такому виді економічної діяльності, як «Сільське, лісове та рибне господарство» становить 17,3 % від загального значення цього показника по Україні, що є другим за розміром рівнем показника після виду економічної діяльності «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» [4]. Все перераховане дозволяє зробити обґрунтований висновок про те, що лісове господарство відіграє досить потужну роль у забезпеченні економічної безпеки України, і тому необхідно приділяти достатню увагу її подальшому розвитку, визначальним фактором чого виступає професійне зростання персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Детальний аналіз наукової періодики України, виконаний за допомогою відповідної пошукової системи Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського, дозволив зробити невтішні висновки, що за останні вісім років українськими науковцями не було написано жодної наукової праці, присвяченої питанням професійного розвитку, підвищенню кваліфікації та стажуванню персоналу лісового господарства. Існують лише

дослідження, присвячені різним аспектам професійного навчання майбутніх працівників лісового господарства, які останні роки здійснюють В. Хрик [5] та Л. Королецька [6]. Автори ведуть свої дослідження у педагогічній площині та розглядають такі актуальні питання у підготовці майбутніх фахівців лісового господарства, як доцільність посилення взаємозв'язку між аудиторним та позааудиторним видами навчальних робіт, обґрунтування професійних вимог та формування екологічної культури й структури професійних компетентностей випускників. Безперечно, ці та інші питання педагогічного характеру підготовки фахівців лісового господарства є дуже важливими і навіть фундаментальними у справі забезпечення державних та приватних суб'єктів лісового господарства України високопрофесійними фахівцями. Водночас слід зауважити, що при сьогоdnішніх темпах науково-технічного прогресу спостерігається пришвидшення тенденцій знецінення знань фахівців, і тому для отримання можливостей підвищення економічного результату діяльності в оперативному та стратегічному планах з'являється необхідність їх оновлення різними методами у безперервному режимі.

Стосовно сучасних досліджень у сфері професійного розвитку працівників суб'єктів господарювання поза їх відношенням до певного виду економічної діяльності, то тут можемо стверджувати про досить високу активність українських науковців. Так, С. Кучеренко та І. Кот заглиблюються у дослідження сучасних особливостей процесу управління професійним розвитком працівників підприємства, керуючись при цьому принципами економічної ефективності та безпеки [7]. І. Партика та Г. Ожубко у своєму дослідженні обґрунтовують мотиви, які спонукають працівника до безперервного професійного навчання, та диференціюють цілі такого навчання, окреслюють проблематику та причини неефективності діючої на підприємствах системи професійного розвитку [8]. О. Харун аналізує методи професійного навчання персоналу на підприємстві та за результатами дослідження формулює напрями перспективного розвитку внутрішньої корпоративної системи професійного навчання [9]. О. Абесінова присвятила своє дослідження обґрунтуванню найбільш ефективних методів аналізу професійного розвитку працівників підприємства і одним з рекомендованих методів оцінювання називає SWOT-аналіз [10]. Н. Вапнярчук детально аналізує світовий досвід, нагромаджений у сфері професійного розвитку персоналу суб'єктів господарювання і на цій основі обґрунтовує рекомендації для українських підприємств [11].

Отже, можемо зробити загальний висновок, що, незважаючи на досить широку тематику досліджень предметної сфери, існує необхідність її застосування в обраній для дослідження сфері діяльності, що на практиці дозволить створити умови для підвищення рівня стійкості суб'єктів господарювання лісового господарства України до тих щоденних викликів, з якими вони стикаються через війну в країні та кризовий стан економіки.

Метою статті є систематизація підходів до оцінювання інтенсивності та результативності процедур професійного розвитку працівників лісового господарства України як інструменту підвищення ефективності функціонування суб'єктів господарювання галузі в умовах військового стану та у повоєнний період.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основним видом професійного розвитку персоналу є процедура підвищення кваліфікації, під час якої працівники знайомляться з техніко-технологічними новинками у галузі, опановують новітні прийоми і методи практичної діяльності, інноваційні підходи до управління, що суттєвим чином змінює їх компетентнісний рівень та посилює мотивацію до високоєфективної праці. Тому можна вважати, що процедури підвищення кваліфікації є не лише дієвим інструментом розвитку суб'єкта господарювання, а й виступають драйвером його інноваційного розвитку. При цьому, виходячи зі змісту концепції навчання протягом життя, яка сьогодні досить швидкими темпами поширюється і територією України, процедури підвищення кваліфікації мають проходити незалежно від якості отриманої працівником освіти за професією та бути реалізованими з певною періодичністю. Ця періодичність буде варіюватися у роках залежно від технологічного рівня та важливості виконуваних робіт для досягнення або підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку, визначається комплексом різнорідних чинників, основним з яких є виробнича потреба, та безпосереднім рівнем посади або робочого місця конкретної людини, для якої визначається оптимальний термін, який має проходити між двома послідовними процедурами підвищення кваліфікації. Цей термін може коливатися від кількох місяців і до кількох років, проте згідно з чинним в Україні «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» для суб'єктів господарювання встановлено обмеження у п'ять років для терміну, який пройшов між сусідніми датами професійного розвитку працівників, незалежно від обраної

процедури його реалізації [12]. Тобто на державному рівні існує ґрунтовна нормативна вимога, відповідно до якої кожний працівник будь-якого виробничого суб'єкта господарювання, незалежно від виду економічної діяльності, має проходити процедуру підвищення кваліфікації принаймні один раз на п'ять років, не рідше. Це мінімально припустимий термін, який дозволить оновлювати знання персоналу відповідно до тих нововведень, які відбулися в цій галузі в країні та світі на цей момент.

На сьогоднішній день оцінити загальну ситуацію в Україні з періодичністю підвищення кваліфікації персоналу суб'єктів господарювання того чи іншого виду економічної діяльності практично неможливо через введення в дію наказу Державної служби статистики України № 29 (170/26615) від 31.01.2015 р. «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Державного комітету статистики України від 06 листопада 2006 р. № 508 «Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання». Інакше кажучи, з 2015 р. було скасовано форму статистичної звітності суб'єктів господарювання № 6-ПВ (річна) [13], і тому 2014 р. став останнім, коли у Статистичному щорічнику України офіційно публікувалися дані за категорією «Професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників» у розрізі регіонів та видів економічної діяльності.

Якщо ж аналізувати дані про обсяги підвищення кваліфікації працівників лісового господарства, які опубліковано у статистичних щорічниках за останні роки їх оприлюднення, то на їх основі нами було розраховано показник «середня періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників у році», який за змістовим наповненням показує усереднену кількість років, які пройшли б між двома послідовними процедурами підвищення кваліфікації працівників, за умови збереження досягнутого у поточному році абсолютного значення працівників, які підвищили кваліфікацію в обраній сфері діяльності. Результати розрахунку значень означеного показника для суб'єктів господарювання України, які відносяться до виду економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство», за період 2008–2014 рр. наведено на рисунку 1. При цьому цінність розрахованого показника полягає у тому, щоб наочно продемонструвати всю глибину проблеми із професійним розвитком персоналу галузі. Особливо це актуально в сучасних умовах швидкозмінних умов і вимог ринку, що багаторазово посилюються війною в країні.

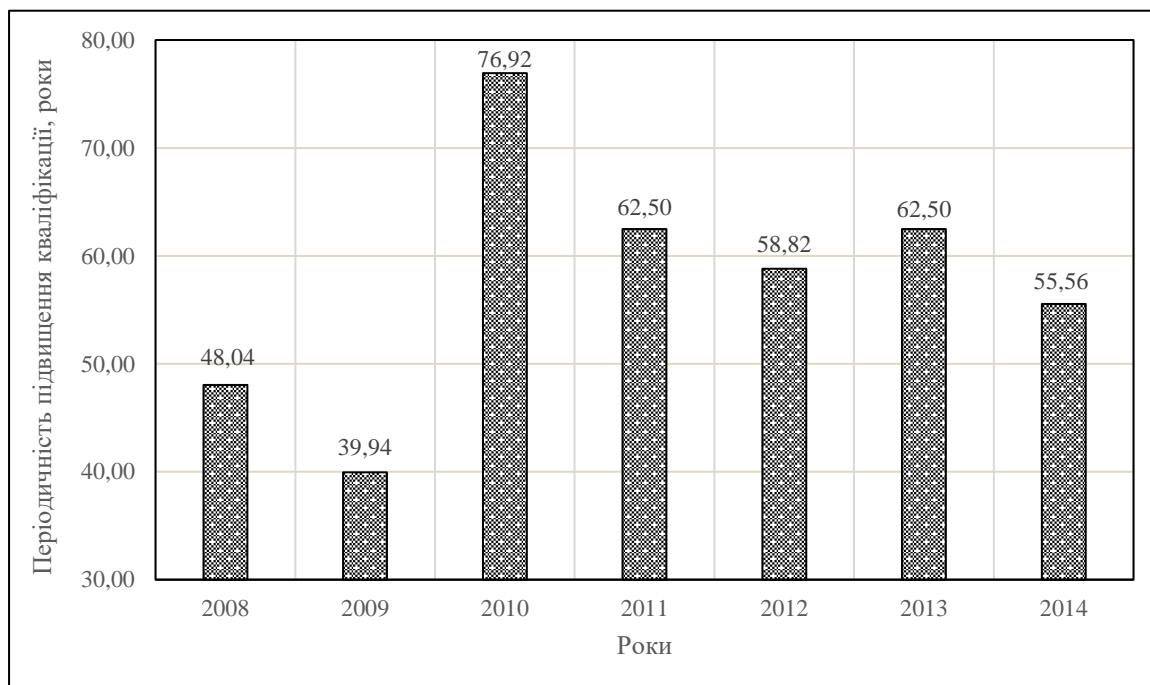


Рисунок 1. Розрахункова середня періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників суб'єктів господарювання за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство» за період 2008–2014 рр.

Джерело: розраховано на основі [14, с. 387; 15, с. 383; 16, с. 376; 17, с. 375; 18, с. 366; 19, с. 349; 20, с. 359]

При цьому той факт, що наведені дані на сьогодні є застарілими у часі, навіть не заважає нам зробити для обґрунтування актуальності тематики нашого дослідження основний висновок – ситуація з оновленням знань працівників у досліджуваному виді економічної діяльності є дуже складною або навіть наближеною до критичної, оскільки протягом аналізованого періоду середній термін періодичності підвищення кваліфікації персоналу від 7,99 до 15,38 разів перевищував нормативно припустимий рівень цього показника. І те, що така ситуація тривала доволі довгий період часу, свідчить про те, що рівень знань працівників галузі на момент вторгнення сусідньої країни на територію України й окупації та анексії нею окремих українських регіонів був досить низьким і, скоріш за все, не відповідав вимогам сучасного ринку. Знаючи ж ті тенденції, які відбувалися в суспільно-політичному житті, епідеміологічній обстановці та соціально-економічній сфері країни протягом 2015–2022 рр., можемо спрогнозувати, що за цей період реальна картина з процесами професійного розвитку працівників лісового господарства навряд чи суттєвим чином покращилася і, скоріш за все, значення запропонованого для розрахунку показника у цей період не могло досягти нормативного рівня. І це дійсно так і є, адже у 2020 р. підвищило кваліфікацію лише 2,0 % працівників лісового господарства, що буде дорівнювати 48,8 рокам середньої періодичності програм професійного розвитку [21, с. 25].

Проте навіть і в такій не дуже райдужній ситуації можливо знайти привід для певної частки оптимізму. По-перше, стан справ з періодичністю підвищення кваліфікації працівників обраного виду економічної діяльності протягом досліджуваного періоду можна вважати ще задовільним, оскільки у 2002 р. значення цього показника дорівнювало аж 113,76 роки [22, с. 109]. По-друге, починаючи з 2011 р., інтенсивність процесів підвищення кваліфікації персоналу суб'єктів господарювання за видом економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство» все ж таки почала демонструвати певну тенденцію до нарощування, хоча і не досягла навіть рівня 2009 р. Водночас, незважаючи на умовно позитивну тенденцію, при значенні показника, досягнутого у 2014 р., один середньостатистичний працівник сільського, лісового та рибного господарства України зможе пройти процедуру підвищення кваліфікації лише один раз за своє професійне життя у галузі (навіть якщо людина прийде на підприємство галузі у віці 20 років і гіпотетично відразу пройде процедуру підвищення кваліфікації, то при поточній інтенсивності процесів професійного розвитку наступну процедуру вона має пройти лише у віці 75 років, тобто 20+55,76). Звісно, що за таких умов немає жодного шансу втілити у життя принцип безперервного професійного зростання персоналу, що суттєвим чином обмежує можливості підвищення фінансово-економічних показників діяльності суб'єктів господарювання лісового господарства. А це, у свою чергу, негативним чином позначається на економіці регіонів країни, які спеціалізуються на цій сфері діяльності, зменшує їх шанси на повноцінну участь у процесах смарт-спеціалізації означених територій України.

Проведений аналіз наводить лише на одну думку – стан справ з оновленням знань у всіх категоріях працівників лісового господарства як складової виду економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство» є незадовільним і для того, щоб суттєвим чином змінити ситуацію на краще, мають бути докорінним чином трансформованими погляди керівництва цих суб'єктів господарювання, незалежно від типу їх власності, на соціально-економічну доцільність проведення процедур підвищення кваліфікації власного персоналу. До того ж, у персоналу необхідно цілеспрямовано сформулювати потребу у безперервному власному професійному та особистісному розвитку, посилити мотивацію до отримання нових знань і використання їх у виробничій діяльності. Важливу роль у цих процесах повинне також відіграти Державне агентство лісових ресурсів України через формування ключових векторів стратегічного розвитку лісового господарства на найближчі роки, у межах якої важливим чинником має бути проголошено професійний розвиток усіх категорій персоналу суб'єктів господарювання лісового господарства.

Разом із тим, відправною точкою у справі підвищення інтенсивності та результативності процесів професійного розвитку персоналу має стати методико-методичне підґрунтя їх оцінних процедур. Дійсно, для того щоб менеджеру з персоналу розуміти реальну потребу в підвищенні кваліфікації працівників, потрібно встановити всі індикатори й показники, які її характеризують і визначають, та на основі моніторингу динаміки їх кількісних рівнів приймати обґрунтовані управлінські рішення про доцільність застосування певного виду навчання та обсягів його реалізації. Важливим тут також є врахування фокусу, який керівництво обрало при визначенні розміру витрат на персонал у складі загальної стратегії економічного розвитку. Так, якщо керівництво наголошує на необхідності спрямувати всі без винятку зусилля на максимізацію прибутку вже в оперативному періоді, то всі виробничо-господарські витрати будуть мінімізованими, включаючи й інвестиції

у людський капітал. У цьому випадку існує висока ймовірність падіння попиту на продукцію внаслідок погіршення її якості, що є досить актуальною проблемою для лісового господарства.

В іншому випадку, коли в основу побудови економічної політики функціонування та розвитку суб'єкта господарювання керівництвом закладено стратегію перспективного зростання, всі зусилля фахівців мають бути спрямованими на підвищення рівня конкурентоспроможності продукції та забезпечення умов ефективності виробництва. Досягти очікуваних результатів від реалізації такої стратегії можливо виключно комплексним шляхом через активізацію всіх важелів впливу, таких як: модернізація основних фондів, оновлення технології виробництва, розширення номенклатури та асортименту продукції і послуг, вихід на нові ринки збуту та розширення сегментів на вже наявних ринках тощо. Водночас досягти високої результативності цього процесу можна лише шляхом постійного інвестування достатнього обсягу коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток і професійне навчання працівників, які через це будуть повністю готовими до реалізації стратегії, проголошеної керівництвом.

Якісне виконання суб'єктами господарювання функцій із професійного розвитку та охорони здоров'я працівників має бути підкріплене достатніми обсягами інвестицій, соціально-економічна ефективність здійснення яких має бути попередньо доведеною фахівцями з управління персоналом та фінансового моніторингу. Таке обґрунтування слід проводити на постійній основі, і воно має складатися із послідовності взаємопов'язаних етапів, а саме: визначення працівників, які мають пройти певні процедури професійного розвитку, вибір найбільш доцільних видів навчання для кожної професійно-кваліфікаційної групи працівників та визначення термінів їх проведення, розробка програми навчання, врахування чинників ризику інвестування у людський капітал, оцінка ефективності здійснення різних видів інвестицій у людський капітал та ін.

Оцінку інтенсивності та ефективності процедур професійного розвитку персоналу доцільно починати із встановлення рівня частоти виділення керівництвом коштів на реалізацію тих чи інших програм і проєктів оновлення професійних знань працівників, а отже, і можливостей їх втілення у життя в конкретному часовому періоді. Одним із найбільш використовуваних показників такої оцінки є періодичність підвищення кваліфікації ($P_{нк}$), значення якого визначається на основі абсолютних та відносних характеристик процесу професійного розвитку персоналу, який відбувся у звітному періоді, за формулою [23, с. 109]:

$$P_{нк} = \frac{100}{d_{нк}} = \frac{100}{(C_{нк} \times 100) / \bar{C}_{об}}$$

де $d_{нк}$ – питома вага працівників, що протягом досліджуваного періоду підвищили рівень власної професійної кваліфікації, осіб;

$C_{нк}$ – чисельність працівників, що протягом досліджуваного періоду підвищили рівень власної професійної кваліфікації, осіб;

$\bar{C}_{об}$ – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві, осіб.

Значення показника вимірюється у роках та характеризує середню тривалість періоду, що проходить між двома послідовними процедурами підвищення кваліфікації одним середньообліковим працівником. Із метою отримання більш обґрунтованих та об'єктивних результатів аналізу визначення цього показника слід здійснювати окремо для кожної категорії промислово-виробничого персоналу у зв'язку з наявністю різних нормативних і ринково-економічних вимог до періодичності професійного розвитку та темпів зростання рівня професійної компетентності представників різних професійно-кваліфікаційних груп. Саме динаміку значень цього показника ми вже аналізували в роботі, проте його розрахунок було здійснено на підставі усереднених щорічних даних для всього виду економічної діяльності в Україні, що дозволило побачити всю картину цілком, проте не дало змоги встановити найбільш проблемні моменти із інтенсивністю професійного розвитку різних категорій працівників.

Інтенсивність інвестування у професійний розвиток працівників також може бути визначеною шляхом розрахунку стандартного аналітичного показника для американських підприємств – відсотка інвестицій у людський капітал від загального фонду оплати праці ($B_{лк}$) за формулою [23, с. 110]

$$B_{лк} = \frac{I_{лк}}{\Phi ОП} \times 100\%$$

де $I_{лк}$ – обсяг коштів, які було інвестовано у людський капітал з метою професійного розвитку, грн.;
 $\Phi ОП$ – фонд оплати праці на підприємстві, грн.

Рівень цього показника для великих підприємств розвинених країн світу коливається у межах 2,0–10,0 % [22, с. 239]. За таких умов ефективно працюючі західні корпорації витрачають на професійний розвиток працівників до 60,0 % свого валового доходу. Однак використання означеного рівня інтенсивності інвестування у людський капітал як еталонного для українських підприємств, а тим більше для суб'єктів господарювання лісового господарства, буде некоректним через занадто низьку частку витрат на оплату праці персоналу в структурі собівартості продукції підприємств України, яка в середньому не перевищує 10,0 % порівняно з 30,0–50,0 %, характерними для провідних іноземних компаній [22, с. 239]. Від цього обсягу коштів великі українські підприємства інвестують у професійний розвиток працівників в середньому не більше 0,5 %, що не дозволяє в повному обсязі використовувати та збільшувати їх людський потенціал. Проте, з аналітичного погляду, цей показник має право на існування та використання у практичній діяльності менеджерів з персоналу із метою оцінки динаміки інтенсивності інвестування у професійний розвиток персоналу.

Використання у процесі аналізу вартісних показників інвестування у людський капітал, що безпосередньо супроводжують процеси професійного розвитку і забезпечують їх достатність, дозволить здійснити оцінку питомого обсягу коштів, спрямованих керівництвом безпосередньо на професійний розвиток одного середньооблікового працівника (d_{inp}) [23, с. 111]:

$$d_{inp} = \frac{I_{np}}{Ч_{об}} \times 100\%,$$

де I_{np} – обсяг коштів, які було інвестовано на цілі професійного розвитку персоналу, грн.

Фактичне співвідношення між обсягами коштів, інвестованими у професійний розвиток різних категорій працівників, має обґрунтовуватися у кожному конкретному випадку та визначатися складністю й агресивністю виробничих умов, ступенем прогресивності виробничого обладнання та технологій, що використовуються у виробництві, ступенем їх оновлення, досягнутим рівнем компетентності персоналу різних професійно-кваліфікаційних груп та іншими чинниками. Моніторинг значень цього показника у динаміці дозволить встановити ступінь охоплення працівників підприємства різними видами професійного розвитку й охарактеризувати достатність обсягів інвестиційних ресурсів, спрямованих на ці потреби.

При здійсненні оцінки інтенсивності процедур професійного розвитку можна також орієнтуватися на динаміку у часі значень частки інвестицій у людський капітал у загальних витратах підприємства ($d_{із}$) [23, с. 112]:

$$d_{із} = \frac{I_{лк}}{ЗВ} \times 100\%,$$

де $ЗВ$ – загальні витрати підприємства на виробництво та реалізацію всього обсягу продукції або послуг протягом досліджуваного періоду, грн.

Позитивна динаміка значення цього показника у часі буде свідчити про домінування гуманітарних і соціальних тенденцій у загальній політиці управління суб'єктом господарювання. Підтвердити такий висновок можливо на підґрунті оцінки динаміки значень іншого показника, що відображає співвідношення інвестицій у людський капітал та витрат на робочу силу ($d_{ірс}$) [23, с. 112]:

$$d_{ірс} = \frac{I_{лк}}{B_{рс}} \times 100\%,$$

де $B_{рс}$ – загальні витрати підприємства на персонал, здійснені у досліджуваному періоді, грн.

Для певного суб'єкта господарювання може бути визначений нормативний рівень цього показника шляхом знаходження балансу між тими розмірами коштів, що йдуть на оплату праці, та тими, що покликані забезпечити безперервний професійний розвиток кожного члена трудового колективу. При цьому зростання у часі рівня питомої ваги інвестицій у людський капітал у витратах на робочу силу підприємства буде свідчити про використання ним стратегії перспективного розвитку персоналу та наявності позитивних тенденцій нагромадження людського капіталу.

Водночас, за статистикою, частка витрат підприємств на професійне навчання та розвиток працівників у структурі загальних витрат на робочу силу в Україні не перевищує 0,3 % і має поступову тенденцію до скорочення. Натомість в економічно розвинених країнах світу частка витрат підприємств на професійне навчання та розвиток працівників є значно більшою та коливається у межах від 1,1 % у Нідерландах до 1,8 % у Великобританії [22, с. 113]. Обов'язкове

забезпечення такого високого рівня інвестування у людський капітал у цих та інших європейських країнах контролюється на державному рівні та реалізується через дієву систему податкового стимулювання.

Для характеристики інтенсивності процесів професійного розвитку персоналу також може бути використано показник, що характеризує середню тривалість професійного навчання одного працівника підприємства (t_{np}) [23, с. 114]:

$$t_{np} = \frac{\sum_{i=1}^n (t_i \times Q_i)}{Q_{np}},$$

де t_i – тривалість професійного навчання одного працівника за i -м видом професійного розвитку, міс.;

Q_i – чисельність працівників, які проходили i -й вид професійного розвитку, осіб;

Q_{np} – загальна чисельність працівників, які протягом досліджуваного періоду проходили процедури професійного розвитку, осіб.

Значення цього показника доцільно розраховувати для певної професійно-кваліфікаційної групи працівників у динаміці за декілька років, що дозволить встановити наявні тенденції інтенсивності професійного розвитку й обґрунтувати перспективи майбутнього зростання компетентісного рівня цієї категорії персоналу. Для розширення інформаційної бази про середню тривалість процедур професійного навчання персоналу цей показник має бути розраховано як окремо для кожного виду професійного розвитку працівників (підвищення кваліфікації, первинна професійна підготовка або перепідготовка), так і для аналізу тривалості навчання за місцем його здійснення (безпосередньо на виробництві або у навчальних закладах різних типів за договорами; в Україні або за кордоном) та формою реалізації (індивідуальна або курсова).

Важливо також своєчасно проводити оцінювання ефективності та результативності процедур професійного розвитку працівників, що можливо здійснити за допомогою показників [23, с. 123–128]:

1) рентабельність інвестування у людський капітал (R_I) – характеризує питомий обсяг чистого прибутку, який суб'єкт господарювання отримує з однієї гривні інвестицій у людський капітал:

$$R_I = \frac{ЧП_I}{I_{лк}},$$

де $ЧП_I$ – чистий прибуток, отриманий за результатами професійного розвитку персоналу, грн.

Складності у розрахунку рівня цього показника полягають у необхідності виокремлення обсягу чистого прибутку, який підприємство отримало у результаті інвестування у людський капітал. Оцінити рівень цього показника можливо виключно непрямым методом шляхом зіставлення фактичної зміни чистого прибутку підприємства та наявної динаміки зміни обсягу інвестицій у людський капітал. При цьому можна зробити припущення, що додатковий розмір прибутку було отримано саме за рахунок професійного розвитку персоналу, тому що підвищення компетентісного рівня працівників створює умови для інтенсифікації всіх складових функціонування підприємства та їх ефективності.

Між моментом безпосереднього інвестування та фактом отримання окупності від інвестованих у професійний розвиток персоналу коштів залежно від здійсненого виду інвестицій має пройти певний період часу, який може коливатися від кількох місяців до кількох років, тому обґрунтованим є той факт, що значення показника рентабельності може тривалий час мати незмінний характер. Підвищення ж у часі рівня рентабельності інвестування у людський капітал буде свідчити про наявність позитивних тенденцій, пов'язаних із настанням періоду окупності інвестованих у людський капітал коштів.

2) коефіцієнт плинності перспективних працівників ($K_{пл.п}$) – характеризує питому вагу працівників, які пройшли ті чи інші процедури професійного розвитку і яких було звільнено через плинність у середньообліковій чисельності персоналу підприємства:

$$K_{пл.п} = \frac{Ч_{пл}}{Q_{co}},$$

де $Ч_{пл}$ – чисельність працівників, які пройшли професійний розвиток та звільнилися через плинність, осіб.

Значення цього показника має стати індикатором багатьох параметрів і характеристик іміджу суб'єкта господарювання, таких як внутрішній та зовнішній бренд роботодавця, рівень лояльності працівників до нього та його керівництва тощо. Від того, наскільки суб'єкт господарювання здатен об'єктивно сформувати власний імідж і забезпечити сприятливі умови для професійної діяльності та розвитку працівників, буде залежати й інтенсивність вивільнення осіб, що пройшли певний вид професійного розвитку до моменту настання окупності від здійснених інвестицій у людський капітал. Якщо ж підприємство протягом трьох останніх років інвестувало кошти в розвиток усіх без винятку працівників, то рівень цього показника арифметично буде збігатися з коефіцієнтом плинності кадрів.

3) коефіцієнт інтенсивності вибуття перспективних працівників ($K_{e.n}$) – характеризує питому вагу працівників, які протягом досліджуваного періоду пройшли професійний розвиток та звільнилися:

$$K_{e.n} = \frac{Q_{en}}{Q_{nn}},$$

де Q_{en} – чисельність звільнених перспективних працівників, осіб;

Q_{nn} – загальна чисельність перспективних працівників, осіб.

Процеси професійного розвитку персоналу будуть ефективними за умови, що значення цього показника наближується до нуля. Зростання ж у часі коефіцієнта інтенсивності вибуття перспективних працівників має насторожити керівництво підприємства, тому що непрямо це буде свідчити про наявність на підприємстві несприятливих умов для реалізації потенціалу талантів: низький рівень оплати праці та незадовільний соціальний пакет, відсутність умов для швидкої реалізації на практиці отриманих під час професійного розвитку знань та навичок, у результаті чого у персоналу формується низький рівень мотивації до подальшого професійного розвитку в умовах цього підприємства та виникає бажання змінити місце роботи. Зрештою інвестиції у людський капітал, які здійснило підприємство, не встигнуть окупитися і будуть для нього безповоротно втраченими.

4) коефіцієнт пріоритетності інвестування (K_{ni}) – характеризує співвідношення між динамікою обсягу коштів, які підприємство інвестувало у людський капітал, та динамікою обсягу коштів, які було спрямовано протягом досліджуваного періоду на оновлення основних фондів підприємства:

$$K_{ni} = \frac{I_{лк}}{I_{оф}},$$

де $I_{лк}$ – індекс зростання обсягів інвестицій у людський капітал, грн.;

$I_{оф}$ – індекс зростання обсягів інвестицій в основні фонди, грн.

Значення цього коефіцієнта може приймати такі рівні:

$K_{ni} = 1$ – підприємство протягом досліджуваного періоду приділяло однакове значення як професійному розвитку персоналу, так і техніко-технологічному розвитку виробництва;

$K_{ni} > 1$ – протягом досліджуваного періоду підприємство нарощувало обсяги інвестицій у людський капітал більшими темпами, ніж обсяги коштів, які спрямовувалися на техніко-технологічний розвиток виробництва, що має поступово сприяти нагромадженню людського капіталу та підвищенню ефективності виробничо-господарської діяльності;

$K_{ni} < 1$ – протягом досліджуваного періоду підприємство акцентувало увагу більшою мірою на технологічному розвитку виробництва. Ескалація протягом тривалого періоду часу такої стратегії розподілу інвестиційних ресурсів між різними складовими діяльності призведе до небажаних наслідків скорочення ефективності їх використання у результаті відставання компетентісного та кваліфікаційного рівня персоналу від технічного рівня виробництва.

Для більш детального встановлення для підприємства пріоритетності напрямів інвестування слід здійснити аналіз абсолютних розмірів коштів, які було спрямовано протягом останніх 3–5 років як на цілі оновлення та модернізації виробництва, так і на професійний розвиток персоналу.

5) коефіцієнт оптимізації використання робочого часу завдяки інвестуванню у людський капітал ($K_{рч}$) – характеризує кількість люд.-год. непродуктивних витрат та втрат робочого часу, яких вдалося уникнути в результаті інвестування однієї гривні коштів у людський капітал:

$$K_{pc} = \frac{HB_0 - HB_1}{I_{лк}}$$

де HB_0 , HB_1 – розмір непродуктивних витрат і втрат робочого часу, який спостерігався відповідно до та після здійснення інвестування у людський капітал, люд.-год.

Зростання значення цього показника у часі буде свідчити про наявність позитивних тенденцій підвищення результативності використання робочого часу в окремому підрозділі або на підприємстві в цілому внаслідок використання працівниками, які підвищили професійний рівень, прогресивних методів та способів організації праці, що, у свою чергу, має сприяти збільшенню ефективної віддачі від інвестованих у розвиток персоналу коштів.

б) коефіцієнт зміни рівня середньої заробітної плати за рахунок інвестування у людський капітал (K_{zn}) – характеризує питоме зростання середньої заробітної плати працівників, яке відбулося у результаті інвестування у людський капітал, у розрахунку на одну гривню інвестованих коштів:

$$K_{zn} = \frac{\overline{ЗП}_1 - \overline{ЗП}_0}{I_{лк}}$$

де $\overline{ЗП}_0$, $\overline{ЗП}_1$ – середня заробітна плата працівників, яка спостерігалася відповідно до та після здійснення процедур професійного розвитку, грн.

Зростання у часі значення цього показника буде свідчити про підвищення рівня соціальної складової ефективності інвестування та має супроводжуватися посиленням лояльності працівників до підприємства й зростанням рівня їх мотивації на досягнення високих результатів праці.

Висновки. Проведене дослідження дозволило систематизувати показники оцінювання інтенсивності та ефективності процесів професійного розвитку працівників, орієнтація на які у повсякденній діяльності менеджерів з персоналу суб'єктів господарювання лісового господарства дозволить кардинально змінити погляд керівництва на доцільність оновлення знань персоналу у власній професійній сфері та здійснення цих процедур у безперервному режимі. Розрахунок запропонованих показників у часовому діапазоні дозволить сформуванню бази даних, на основі якої мають прийматися стратегічні управлінські рішення щодо здійснення тих чи інших напрямів фінансово-економічного розвитку виробничо-господарської діяльності суб'єкта господарювання та обґрунтування на цій основі необхідних обсягів професійного розвитку персоналу. Запропонований підхід до оцінювання має вже сьогодні, під час війни та воєнного стану, бути застосованим у практичній діяльності суб'єктів господарювання лісового господарства, що дозволить галузі з мінімальними втратами пережити кризу та відносно легко вийти з неї у повоєнний період.

Список використаної літератури

1. Лісистість України. ГО «Відкритий ліс». URL: <https://www.openforest.org.ua/193710/>
2. Обсяг виробленої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у розрізі регіонів у 2014–2020 роках. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Товарна структура зовнішньої торгівлі України / Держ. служба статистики України. 2021. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2021 роках / Держ. служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Хрик В. Формування готовності майбутніх фахівців лісового господарства до професійної діяльності на основі метапредметної інтеграції в аудиторній і позааудиторній діяльності. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2022. Вип. 2. С. 6–15.
6. Королецька Л. Наукове обґрунтування педагогічної системи формування екологічної культури майбутніх бакалаврів лісового і садово-паркового господарства. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*. 2017. № 2. С. 170–174.
7. Кучеренко С. К., Кот І. П. Сучасне управління професійним розвитком персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (2). С. 521–525.
8. Партика І. В., Ожубко Г. В. Сучасні аспекти професійного розвитку персоналу організації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2020. № 2. С. 154–158.
9. Харун О. А. Професійне навчання як засіб розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств за умов євроінтеграції. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 73–79.
10. Абесінова О. К. Методи аналізу професійного розвитку персоналу. *Креативний простір*. 2021. № 4. С. 30–31.

11. Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. *Право та інновації*. 2020. № 2. С. 63–69.
12. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві / Затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001 р. *Офіційний вісник України*. 2001. № 15. Ст. 667. С. 176–185.
13. Захарова О. В. Методологія аналізу трудових показників на рівні підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 7–8. С. 18–26.
14. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за ред. Н. П. Павленко. Київ: Інформ.-аналіт. агентство, 2009. 566 с.
15. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за ред. Н. П. Павленко. Київ: Держ. комітет статистики України, 2010. 566 с.
16. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Держ. служба статистики; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за ред. Н. П. Павленко. Київ: Август Трейд, 2011. 560 с.
17. Статистичний щорічник України за 2011 рік / Держ. служба статистики; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за ред. О. Е. Остапчук. Київ: Август Трейд, 2012. 559 с.
18. Статистичний щорічник України за 2012 рік / Держ. служба статистики; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за ред. О. Е. Остапчук. Київ: Держ. служба статистики України, 2013. 552 с.
19. Статистичний щорічник України за 2013 рік / Держ. служба статистики; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за ред. О. А. Вишневська. Київ: Держ. служба статистики України, 2014. 534 с.
20. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Держ. служба статистики; за ред. І. М. Жук; відп. за ред. О. А. Вишневська. Київ: Держ. служба статистики України, 2015. 586 с.
21. Публічний звіт голови Державного агентства лісових ресурсів України за 2020 р. URL: <https://forest.gov.ua/storage/app/sites/8/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8/publicniy-zvit-derzhlisagentstva-za-2020.pdf>
22. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ДРУК-ІНФО, 2010. 378 с.
23. Захарова О. В. Аналіз трудових показників: навч. посіб. Донецьк: ДонНТУ, 2014. 461 с.

References

1. "Forest cover of Ukraine", Civil organization "Open Forest", available at: <https://www.openforest.org.ua/193710/> [in Ukrainian].
2. "The volume of manufactured products (goods, services) of business entities by type of economic activity by regions in 2014-2020", State Statistics Service of Ukraine, available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. "Commodity structure of foreign trade" (2021), State Statistics Service of Ukraine, available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
4. "Employed population by type of economic activity in 2012-2021", State Statistics Service of Ukraine, available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
5. Hryk, V. (2022), "Formation of the readiness of future forestry specialists for professional activity on the basis of meta-subject integration in classroom and extracurricular activities", *Zbirnyk naukovykh prats Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*, No. 2, pp. 6-15 [in Ukrainian].
6. Koroletska, L. (2017), "Scientific substantiation of the pedagogical system for the formation of ecological culture of future bachelors of forestry and horticulture", *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelja. Seriya: Pedahohika i psykholohiia*, No. 2, pp. 170-174 [in Ukrainian].
7. Kucherenko, S. K., Kot, I. P. (2019), "Modern management of the professional development of the company's personnel", *Molodyi vchenyi*, No. 11 (2), pp. 521-525 [in Ukrainian].
8. Partyka, I. V., Ozhubko, G. V. (2020), "Modern aspects of professional development of the organization's personnel", No. 2, pp. 154-158 [in Ukrainian].
9. Kharun, O. A. (2019), "Vocational training as a means of developing the labor potential of enterprise personnel in the course of European integration", *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, No. 2, pp. 73-79 [in Ukrainian].
10. Abesinova, O. K. (2021), "Methods of analyzing the professional development of personnel", *Kreatyvnyj prostir*, No. 4, pp. 30-31 [in Ukrainian].
11. Vapnyarchuk, N. M. (2020), "Global experience of professional development of personnel", *Pravo ta innovatsii*, No. 2, pp. 63-69 [in Ukrainian].
12. "Regulations on professional training of personnel in production" (2001), Approval by the order of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine and the Ministry of Education and Science of Ukraine No. 127/151 dated March 26, 2001, *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy*, No. 15/667, pp. 176-185 [in Ukrainian].
13. Zakharova, O. V. (2016), "Methodology of analysis of labor indicators at the enterprise level", *Ukrayina: aspekty praci*, No. 7-8, pp. 18-26 [in Ukrainian].

14. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2008* (2009), State Statistics Committee of Ukraine, Inform.-analit. ahentstvo, Kyiv, 566 p. [in Ukrainian].
15. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2009* (2010), State Statistics Committee of Ukraine, Derzh. komitet statystyky Ukrainy, Kyiv, 566 p. [in Ukrainian].
16. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2010* (2011), State Statistics Service of Ukraine, Avhust Treid, Kyiv, 560 p. [in Ukrainian].
17. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2011* (2012), State Statistics Service of Ukraine, Avhust Treid, Kyiv, 559 p. [in Ukrainian].
18. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2012* (2013), State Statistics Service of Ukraine, Derzh. sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, 552 p. [in Ukrainian].
19. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2013* (2014), State Statistics Service of Ukraine, Derzh. sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, 534 p. [in Ukrainian].
20. *Statistical Yearbook of Ukraine for 2014* (2015), State Statistics Service of Ukraine, Derzh. sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, 586 p. [in Ukrainian].
21. "Public report of the head of the State Forest Resources Agency of Ukraine for 2020", available at: <https://forest.gov.ua/storage/app/sites/8/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8/publichniy-zvit-derzhlisagentstva-za-2020.pdf> [in Ukrainian].
22. Zakharova, O. V. (2010), *Management of investment in human capital: Methodology, assessment, planning: monograph*, DRUK-INFO, Donetsk, 378 p. [in Ukrainian].
23. Zakharova, O. V. (2014), *Analysis of labor indicators: textbook*. DonNTU, Donetsk, 461 p. [in Ukrainian].

O. V. Zakharova, A. O. Kryzhanivska, V. H. Malymon

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FORESTRY EMPLOYEES:
APPROACHES TO EVALUATING THE INTENSITY AND EFFECTIVENESS**

Victory in the war in Ukraine will largely depend on success on the economic front. For this, both real and potential external and internal resources and reserves must be activated. This will provide effective support for the implementation of all vital functions of the state. Forestry should play an important role in mobilizing resources to ensure the economic development and environmental security of Ukraine. The potential of forestry in terms of its role in the economic processes of the country is very high, and the final results will depend on the professionalism of the personnel in this industry. That is why sufficient attention should be paid to the professional development of Ukrainian forestry workers at the state and regional levels. Thus, the purpose of this article is to systematize approaches to evaluating the intensity and effectiveness of procedures for the professional development of forestry workers in Ukraine. This should become a tool to increase the efficiency of the functioning of business entities of the industry in the conditions of martial law and in the post-war period.

It has been determined that the main type of professional development of personnel is the process of advanced training. The importance of this type of professional development for forestry business entities has been proven. The trends that have been developed in the field of forestry over the past twenty years in the field of personnel training have been analyzed. It is found that the intensity of professional development of forestry workers is so low that the frequency of passing training procedures many times exceeds the normative five years.

The role of the methodological and methodical foundation of evaluation procedures for increasing the intensity and effectiveness of the processes of professional development of the personnel for forestry business entities has been established. Evaluation tools for the intensity and effectiveness of advanced training procedures for forestry workers have been systematized. For each proposed evaluation indicator, the evaluation criteria are substantiated and the features of use are specified.

Keywords: *forestry, personnel, professional development, indicators of analysis, evaluation, intensity, effectiveness.*

Стаття надійшла до редакції 10.09.2022

Захарова О. В., д-р екон. наук, професор, професор кафедри економіки та управління, Черкаський державний технологічний університет

e-mail: bonheur5576@gmail.com

ORCID 0000-0001-5793-6203

Zakharova O. V., Doctor of Economics, Full Professor, Professor at the Department of Economics and Management, Cherkasy State Technological University

Крижанівська А. О., здобувачка 1 курсу другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», Черкаський державний технологічний університет

e-mail: akryzhanivska69@gmail.com

Kryzhanivska A. O., Student of the 1st year of the second (master's) level of higher education, specialty 076 "Entrepreneurship, trade and stock exchange activity", Cherkasy State Technological University

Малимон В. Г., завідувач сектору Черкаського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

Malymon V. H., head of the sector of the Cherkasy research forensic center of the Ministry of internal affairs of Ukraine