

Самборський О. В.
к.е.н., професор КНЕУ
імені Вадима Гетьмана, Україна;
e-mail: iaccaunting@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0211-5488

Самійленко А. П.
к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, Україна
e-mail: kpeof@kneu.edu.ua

Михайлюк М. А.
к.е.н., доцент кафедри економічної теорії,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, Україна;
e-mail: mihailyuk@i.ua; ORCID: 0000-0002-7743-5059

Мельник В. В.
кандидат економічних наук,
начальник відділу стратегічного розвитку,
Національний університет «Києво-Могилянська академія», Україна
e-mail: va.melnyk@ukma.edu.ua
ORCID: 0000-0001-9093-3864

ІНКЛЮЗИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

Samborskyi Olexandr
Ph. D. in Economics,
Professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Ukraine; e-mail: iaccaunting@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0211-5488

Samiilenko Andrii
Ph. D. in Economics, Associate professor,
Associate professor of the Department of Economic Theory
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Ukraine e-mail: kpeof@kneu.edu.ua

Mikhailiuk Mikhailo
Ph. D. in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economic Theory,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine;
e-mail: mihailyuk@i.ua; ORCID ID: 0000-0002-7743-5059

Melnyk Vadym
Ph. D. in Economics,
Head of Strategic Development Department,
National University of Kyiv Mohyla Academy, Ukraine
e-mail: va.melnyk@ukma.edu.ua
ORCID ID: 0000-0001-9093-3864

INCLUSIVENESS OF PROFESSIONAL-SKILLS DEVELOPMENT OF UKRAINIAN ENERGY ENTERPRISES' PERSONNEL

Анотація. Стаття присвячена оцінці інклюзивності кар'єрного зростання працівників енергетичних компаній України. Для оцінки такої динаміки розроблено показники

швидкості пересування по рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії (кількість рівнів, пройдених за одиницю часу) та амплітуди зростання кваліфікаційного рівня зайнятості (кількість рівнів пройдених за час зайнятості на підприємстві) по рівнях кваліфікаційно-професійної ієрархії. Порівнюючи ці показники для жінок і чоловіків, працівників з різним родинним станом одержано порівняльну характеристику інклюзивності кар'єрних можливостей, створених підприємствами енергетичного сектору (наявності передумов для поєднання родинних і професійних обов'язків).

Одержані оцінки засвідчили наявність вагомих проблем та обмежень, що існують стосовно певних категорій працівників. Зокрема, частка жінок, працюючих в енергетичних компаніях, які не здійснюють жодного переходу на вищий рівень кваліфікації (амплітуда кар'єри «0» за 10-20 років роботи на підприємстві), значно перевищує частку чоловіків із подібною стагнацією професійного розвитку;

Крім того, працівники енергетичних компаній, які займаються доглядом за дітьми, мають навіть вищі середні показники амплітуди та швидкості своєї кар'єри, ніж усі респонденти та респонденти, які не займаються вихованням дітей. Це можна пояснити більшими кар'єрними амбіціями людей, які почали сімейне життя і взяли на себе відповідальність за дітей.

Ключові слова: фактори динаміки кар'єри, гендер, професійно-кваліфікаційна ієрархія, залучення до догляду за дитиною, кар'єрне зростання

Abstract. The article is devoted to the assessment of the inclusiveness of employees' career growth by materials of Ukrainian energy companies. To assess such dynamics, indicators of speed of movement by levels of professional qualification hierarchy (number of levels passed per unit of time) and amplitude of growth (number of levels passed during employment at the enterprise) by levels of qualification and professional hierarchy were developed. Comparing these indicators for women and men, workers with different family status allow us to obtain a comparative description of the inclusiveness of career opportunities created by enterprises in the energy sector (the presence of prerequisites for combining family and professional responsibilities).

The received assessments evidenced about existence of significant problems and restrictions that exist for certain categories of workers.

In particular, the share of women working in energy companies who do not make any transition to a higher qualification level (career amplitude is «0» for 10 — 20 years of work at the enterprise) is much higher than the share of men with similar stagnation career. Employees of energy companies involved in the childcare have even higher averages of the amplitude and speed of their careers than the all respondents and respondents who are not involved in parenting. This can be explained by the greater career ambitions of people who have started a family-life and taken responsibility for the children

Keywords: factors of career dynamics, gender, occupational-skill hierarchy, involving to childcare, career growing.

JEL: J26; J16

Вступ. Дослідження професійної мобільності персоналу передбачають надзвичайно складну, багатоваріовану структуру предмету дослідження. Тут сходяться й інтереси працівників, які розвиваючи свою професійну мобільність одержують доступ до привабливіших можливостей реалізації власного економічного потенціалу, і роботодавців, які наймаючи кваліфікованіших і продуктивніших працівників вимушені миритись з вищими ризиками його переходу до іншого роботодавця (а іноді — конкурента, як показано в [1]) та постійним підвищувальним тиском на розміри заробітної плати, необхідної для утримання працівника на робочому місці. У цій сфері виявляються закономірності як

поведінки окремого індивіда на різних етапах трудового життя, так і суспільного розвитку, зокрема зміни структури сфери зайнятості та переміщення переважної частки зайнятих у сферу нематеріального виробництва, що супроводжується зростанням соціально-економічної ефективності та зайнятості населення та гармонізацією пріоритетів економічного зростання і екологічної стійкості [2]. При цьому, кількісні характеристики, що можуть використовуватись для оцінювання професійної мобільності персоналу (певної групи, виділеної за професійно-кваліфікаційними, чи соціально-демографічними ознаками) не мають однозначної трактовки навіть у контексті певної стратегії розвитку підприємства, чи суспільства. Можливість зв'язати характеристики мобільності, потенційної та реалізованої через певні кар'єрні зміни, із цільовими показниками діяльності підприємства (галузі, регіону, суспільств), на нашу думку, полягає у врахуванні факторів такої мобільності. Зокрема у цьому дослідженні ми спробуємо пов'язати розроблену авторами систему показників професійної мобільності з соціально-демографічними характеристиками працівників. Це має дозволити локалізувати як причини, що обмежують професійну мобільність працюючих, так і осередки формування резервів для повнішої реалізації наявного трудового потенціалу та наближення до оптимального розміщення працюючих відповідно з наявними запасами їх людського капіталу.

Аналіз літератури та постановка проблеми. Більшість робіт, присвячених професійній мобільності персоналу підприємств (зайнятих у галузі чи економіці) розглядають її не в контексті зв'язків з цільовими показниками діяльності підприємства (функціонування регіонального, чи галузевого виробничого комплексу), а окремо, що суттєво зменшує цінність таких досліджень, як фактору раціоналізації процесів управління професійною мобільністю. Зокрема в роботах [3–5] повторюються доречні скоріше в навчальних, ніж у наукових виданнях класифікації різновидів професійної мобільності. У роботах [6; 8] констатують складність, комплексність системи наслідків професійної мобільності. Зокрема, зовнішня трудова міграція в роботах [8] визначається як форма прояву «міжнародної мобільності» працівників. При цьому, головні наслідки такої форми професійної мобільності в цій роботі визначені таким чином: «Серед прямих позитивних наслідків основними є зменшення тиску на ринок праці та зниження рівня безробіття. Серед негативних — міграція найактивнішої частини робочої сили, міграція молоді та найкваліфікованіших спеціалістів, що спричиняє дефіцит робочої сили на ринку праці України» [8, с. 515]. Відповідно, роль професійної мобільності, як фактору включення можливості працевлаштування за кордоном, до переліку доступних для вітчизняних працівників альтернатив ігнорується. А це значить, що підвищувальний тиск на рівень оплати праці (необхідність для вітчизняних роботодавців компенсувати працівнику відмову від працевлаштування за кордоном, для збереження його пропозиції праці), що спричиняє зростання міжнародної мобільності працівників не враховується. А це віддаляє дослідження у такому контексті від теоретичної основи сучасного бачення «справедливої ринкової ціни виробничого ресурсу», як суми, необхідної для компенсації відмови від кращої альтернативної можливості його використання. Відповідно, до такого концептуального бачення, «позитивними» з точки зору економічних інтересів найманого працівника, можна називати ті форми зміни професійної мобільності, що передбачають одержання доступу до нових — привабливіших альтернативних можливостей реалізації свого економічного потенціалу [9].

Але навіть ті розвідки вітчизняних авторів, що перебувають у контексті масиву західної літератури [10; 11], суттєво відрізняються схильністю розглядати процеси професійної мобільності поза контекстом факторів, що таку мобільність зумовлюють. Зокрема, в роботах, що містять спроби кількісної оцінки професійної мобільності певної професійно-кваліфікаційної групи чи трудового колективу певного підприємства (групи підприємств, галузі) та її динаміки, не застосовуються методи порівняльного аналізу: не простежуються зв'язки між певними рисами працівників і певними характеристиками їх професійної мобільності. Відповідно, переваги запропонованих у цьому дослідженні підходів у тому, що дозволяють, по-перше, скористатись теоретичною базою теорії людського капіталу, що розглядає темпи кар'єрного просування (одну з визначальних форм прояву професійної мобільності) як одну з важливих форм віддачі на інвестиції у людський капітал [12]. По-друге, підвищити цінність дослідження в контексті концепції прав людини, рівності та недискримінації, як важливих умов стійкого розвитку організацій та суспільства загалом [13; 14].

Мета статті. Здійснити апробацію авторських підходів до порівняльного аналізу вертикальної професійної мобільності працівників з різними соціально-демографічними характеристиками, забезпечивши таким чином локалізацію як причин, що ускладнюють професійне зростання працівників, так і можливостей надання доступу всім соціально-демографічним групам до кращих можливостей щодо професійної мобільності.

Методологія та підходи дослідження. База даних дослідження сформована на основі вибіркового обстеження підприємств теплової генерації енергії, підприємств передавання та розподілу електроенергії та підприємства галузі інженерії. Генеральною сукупністю для вибірки таким чином, виступає персонал підприємств енергетичного сектору, але, галузева належність не є критично важливим критерієм для визначення сфери можливого поширення результатів вибіркового дослідження.

Загальна чисельність респондентів вибірки 216 осіб. З них 130 чоловіків (60,2 %) і 86 жінок (39,8 %). Переважна більшість респондентів — 187 осіб, або 86,6 % мають вищу освіту (з них 151, тобто 69,9 % — профільну стосовно своєї поточної зайнятості).

Відповідно, за гендерною і кваліфікаційною ознаками структура вибірки відхиляється від структури генеральної сукупності, що не дозволяє вважати вибірку репрезентативною. Проте зміщеність оцінок вибірки є досить прогнозованою: вибірка, завищує частку жінок і частку осіб з вищою освітою, порівняно з генеральною сукупністю. Відповідно, в подальших дослідженнях, за умови розширення чисельності респондентів й отримання статистично значущих оцінок по окремих підгрупах у складі вибірки, одержані у цьому дослідженні дані можуть біти перераховані через переважування показників різних гендерних і кваліфікаційних груп респондентів. Враховуючи, що завдання цього дослідження лише апробація інструментарію та виділення найзагальніших тенденцій і характеристик професійної мобільності працівників за матеріалами підприємств енергетичного сектору української економіки, оцінки вибірки придатні для трактовки в контексті цього дослідження.

Для кількісної оцінки реалізованої професійної мобільності працівників використані показники амплітуди та швидкості кар'єрного зростання респондентів.

Відповідно, врахована лише вертикальна реалізована за час роботи на підприємстві професійна мобільність

Порівняльний наліз **«амплітуди» кар'єрного зростання** жінок і чоловіків базується на даних про те, яку кількість рівнів професійно-кваліфікаційної ієрархії встигли пройти жінки та чоловіки за час своєї роботи на підприємстві, де вони працюють на момент обстеження і за весь час своєї зайнятості в енергетиці (наскільки вище їхня поточна позиція в професійно-кваліфікаційній ієрархії, як порівняти з першою позицією на підприємстві, де вони зараз працюють і в порівнянні з першою позицією в енергетиці). Для класифікації вказаних респондентами назв посад (робочих місць) до певного професійно-кваліфікаційного рівня використана міжнародна класифікація ISCO-08 і довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуски 5 і 6 «Добувна промисловість»; 62 «Виробництво та розподілення електроенергії», 63 «Газове господарство міст, селищ та населених пунктів», а також випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Порівняльний аналіз **«швидкості» кар'єрного зростання** жінок і чоловіків використовує ті самі дані, але перераховує їх на одиницю тривалості стажу роботи на підприємстві, де зайняті респонденти на момент проведення обстеження. Таким чином, замість «кар'єрної відстані», пройденої жінками й чоловіками, у розрахунках використовується «швидкість» кар'єрного руху — середня кількість професійно-кваліфікаційних рівнів, пройдених за рік тривалості стажу. В якості аналогічного за змістом але оберненого за розмірністю показника використовується середня тривалість перебування на одному професійно-кваліфікаційному рівні.

Узагальнена характеристика вертикальної професійної мобільності респондентів розрахована за даними про професійно-кваліфікаційний рівень першого робочого місця, на якому був працевлаштований респондент і професійно-кваліфікаційний рівень робочого місця, де він працює на момент проведення обстеження.

Враховуючи, що одержані за такою інформацією показники амплітуди і швидкості кар'єрного зростання є нечутливими до динаміки кваліфікації у межах одного професійно-кваліфікаційного рівня (наприклад, зростання категорії інженера, чи розряду у робітника) розраховані також і чутливіші показники. Інформаційною базою для їх визначення стали відповіді респондентів про кількість разів, коли вони одержували підвищення (переведення на роботу з вищою оплатою та вимогами до кваліфікації).

Для групування респондентів використані наведені ними в анкетах дані про гендерну належність і родинний стан. Відповідно, розрахувавши показники амплітуди і швидкості кар'єрного зростання окремо для кожної цільової групи респондентів (для чоловіків і жінок, для респондентів, які залучені до виховання дітей, й такі, які не займаються вихованням дітей) ми одержали порівнювані кількісні оцінки динамічності кар'єрного зростання працівників підприємств енергетики України з різними ознаками досліджуваних соціально-демографічних характеристик.

Для розрахунку кількісної оцінки «середнього освітнього рівня» ми використали формулу середньої зваженої, де вагами виступали питомі ваги працівників,

які мають певний освітній рівень, а показниками: бальні оцінки від «1» — «освітній рівень, нижче професійно-технічної освіти» до «6» — науковий рівень вищої освіти. Оцінка «2» відповідала професійно-технічній освіті, Оцінка «3» — базовій вищій освіті, оцінка «4» — повній вищій освіті; оцінка «5» — науковому рівню вищої освіти.

Викладення основних результатів

Вихідна оцінка диференціації трудової кар'єри за соціально-демографічними ознаками респондентів

За даними про професійно-кваліфікаційний рівень першого та поточного робочого місця (посади) респондентів були розраховані середні кількості кваліфікаційних рівнів, пройдених за час роботи на підприємстві жінками і чоловіками та особами які виховують дітей і тими, які не залучені до виховання дітей. Вихідні показники, що використовувались для подальших аналітичних розрахунків і формальні оцінки їх статистичної надійності, зведено до табл. 1.

Таблиця 1

БАЗОВІ ПОКАЗНИКИ ДЛЯ АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ГРУП НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

	Чисельність, осіб	Частка, %	Середня кількість пройдених за час роботи на підприємстві професійно-кваліфікаційних рівнів (показник є не чутливим до підвищень в межах одного професійно-кваліфікаційного рівня)	Середня кількість отриманих за час роботи на підприємстві підвищень (показник є чутливим до підвищень в межах одного професійно-кваліфікаційного рівня)
Всі респонденти	216	100	1,53 (систематична похибка вибірки 0,234, або 15,3 % значення середнього по вибірці)	2,5 (систематична похибка вибірки 0,260, або 10,4 % значення середнього по вибірці)
Перша цільова група (жінки)	86	39,8	0,965 (систематична похибка вибірки 0,307, або 31,8 % значення середнього по вибірці)	2,24 (систематична похибка вибірки 0,307, або 31,8 % значення середнього по вибірці)
Друга цільова група (чоловіки)	130	60,2	1,91 (систематична похибка вибірки 0,315, або 16,5 % значення середнього по вибірці)	2,68 систематична похибка вибірки 0,343, або 12,80 % значення середнього по вибірці)
Третя цільова група (залучені до виховання дітей)	112	51,85	1,625 (систематична похибка вибірки 0,325, або 19,98 % значення середнього по вибірці)	2,804 (систематична похибка вибірки 0,380, або 13,57 % значення середнього по вибірці)
Четверта цільова група (не залучені до виховання дітей)	104	48,15	1,43 (систематична похибка вибірки 0,336, або 23,4 % значення середнього по вибірці)	2,18 (систематична похибка вибірки 0,342, або 15,67 % значення середнього по вибірці)

Гендерний аспект

Первинний аналіз даних табл. 1 свідчить про значущі відмінності амплітуди професійно-кваліфікаційного зростання для чоловіків і жінок.

Докладніший аналіз підтверджує статистичну значущість відмінностей у динаміці кар'єрного зростання, що спостерігаються між жінками і чоловіками. За час роботи на підприємстві чоловіки в середньому піднімаються в професійно-кваліфікаційній ієрархії на 1,9 рівня, а з урахуванням підвищень у межах одного професійно-кваліфікаційного рівня — одержують 2,68 підвищень за час роботи на підприємстві. Аналогічні показники для жінок суттєво нижчі: за час роботи на підприємстві жінки піднімаються на 0,96 рівня, а з урахуванням підвищень у межах одного професійно-кваліфікаційного рівня — одержують 2,24 підвищення за час роботи на підприємстві. Перший показник для жінок практично вдвічі нижчий за показник чоловіків, відмінність за другим: 83,6 %, розміру показника для жінок.

Те, що відмінність між середньою кількістю рівнів, пройдених лише тими жінками і чоловіками, які поліпшували свою позицію у професійно-кваліфікаційній ієрархії значно менша, ніж відмінність розрахована по всіх респондентах свідчить, що значний вплив на гендерний розрив у темпах кар'єрного зростання спричиняє проблема «немобільності» значної частки жінок. Частка респондентів, які поліпшували свою позицію (мають ненульову кількість пройдених рівнів за час роботи на підприємстві та за час зайнятості в галузі) значно менша серед жінок, ніж серед чоловіків (46,5 % проти 71,5 % за час роботи на підприємстві і 52,3 % проти 80,0 % — за час зайнятості в галузі).

Про суттєві відмінності свідчать і дані про розподіл чисельності жінок і чоловіків між групами з різною кількістю пройдених рівнів (табл. 2).

Зростання на шість професійно-кваліфікаційних рівнів як за час роботи на підприємстві спостерігається лише стосовно чоловіків — ніхто з жінок респондентів не продемонстрував такої амплітуди кар'єрного зростання, як 1,5 % респондентів чоловіків з найвищими показниками амплітуди кар'єрного зростання.

Зростання на 5 професійно-кваліфікаційних рівнів за час роботи на підприємстві зафіксовано стосовно 3,5 % респондентів жінок і 11,5 % респондентів чоловіків: бачимо, що високі результати щодо професійно-кваліфікаційного зростання демонструє майже в три рази більша частка чоловіків, ніж жінок.

Працівники, які за час роботи на підприємстві встигли піднятися на 4 професійно-кваліфікаційних рівнів мають питому вагу серед жінок 4,7 %, а серед чоловіків — 10,0 % (майже в 2,5 разу більша питома вага групи з середньо-високою амплітудою кар'єрного зростання серед чоловіків, ніж серед жінок).

А от групи з помірною і низькою амплітудою кар'єрного зростання мають більшу питому вагу серед жінок: зростання на три професійно-кваліфікаційні рівні протягом часу роботи на підприємстві зафіксовано стосовно 10,5 % жінок респондентів і 8,5 % чоловіків. Піднялись на один професійно-кваліфікаційний рівень, порівняно з першим робочим місцем на підприємстві — 23,3 % жінок респондентів і 16,9 % чоловіків.

Нарешті нульову динаміку (залишились на тому самому професійно-кваліфікаційному рівні, на якому починали роботу) за час роботи на підприємстві демонструють 51,2 % респондентів-жінок і лише 26,2 % чоловіків.

Таблиця 2

**РОЗПОДІЛ ЗАГАЛЬНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЗА АМПЛІТУДОЮ
ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЗА ЧАС РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Кількість пройдених за час роботи на підприємстві професійно-кваліфікаційних рівнів	жінки		чоловіки		Статистична значущість відмінностей між групами «чоловіки», «жінки»
	осіб	%	осіб	%	
6	0	0,0	2	1,5	
5	3	3,5	15	11,5	Значущі за $p = 10\%$
4	4	4,7	13	10,0	
3	9	10,5	11	8,5	
2	4	4,7	30	23,1	Значущі за $p = 1\%$
1	20	23,3	22	16,9	
0	44	51,2	34	26,2	Значущі за $p = 1\%$
-1	1	1,2	1	0,8	
-2	1	1,2	1	0,8	
-3	0	0,0	1	0,8	
Разом	86	100	130	100	

Серед жінок також більша частка тих респондентів, які мають негативну кар'єрну динаміку (обіймають посаду чи робоче місце на нижчому рівні, ніж те, з якого починалась зайнятість на підприємстві чи в галузі).

Аспект залученості до виховання дітей

Загальні дані щодо диференціації амплітуди кар'єрного зростання працівників енергетичних підприємств, які залучені до виховання дітей (проживають разом із своїми неповнолітніми дітьми) і тими, які не залучені до виховання (не мають дітей, проживають окремо від них, або мають дорослих дітей), свідчить, по-перше, про невисокі абсолютні й відносні відмінності між представниками цих груп, а по-друге, про вищу амплітуду кар'єрного зростання у працівників, які залучені до виховання дітей (табл. 1).

Працівники, які не залучені до виховання дітей за час роботи на підприємстві у середньому піднімаються в професійно-кваліфікаційній структурі на 1,43 рівня та одержують 2,18 підвищень (з урахуванням підвищень у межах одного професійно-кваліфікаційного рівня). Аналогічні показники по групі респондентів, які проживають з неповнолітніми дітьми дорівнюють 1,63 рівня (на 13,4 % більше, ніж ті, хто не залучені до виховання) і 2,8 підвищень (на 28,5 % більше ніж у працівників, не залучених до виховання дітей).

Пояснення такої ситуації може бути пов'язане з впливом не врахованого чинника впливу на диференціацію амплітуди кар'єрного зростання: якщо середній вік і стаж роботи респондентів, які залучені до виховання дітей більший за середній вік і стаж роботи респондентів, які не залучені до виховання, то насправді пояснення відмінностей амплітуди кар'єрного зростання може бути в тому, що серед залучених до виховання більше людей тих вікових груп, які має кращі досягнення щодо кар'єрного зростання. Проте насправді, статистично значущих

відмінностей за віком між представниками двох виділених груп не спостерігається, а вік респондентів, у свою чергу, має лише помірну кореляцію з показниками амплітуди кар'єрного зростання, що свідчить на користь того, що гіпотеза про родинний стан (залученість до виховання дітей) є значущим чинником кар'єрної динаміки.

Докладніший аналіз даних про амплітуду кар'єрного зростання працівників підприємств енергетики, які залучені та не залучені до виховання дітей показав, що розподіл чисельності респондентів обох груп за кількістю пройдених кваліфікаційних рівнів і за кількістю отриманих підвищень не має принципових відмінностей (табл. 3 і 4).

По обох групах респондентів найбільша частку становлять ті, хто не підвищив свій професійно-кваліфікаційний рівень за час роботи на підприємстві 35,7 % тих, хто виховує дітей, і 36,5 % — серед тих, хто не виховує.

Щоб перевищити межу в дві третини респондентів відповідної групи, необхідно врахувати тих, хто не підвищили свій професійно-кваліфікаційний рівень за час роботи на підприємстві енергетики, тих, хто піднялись на один рівень і на два рівні в професійно-кваліфікаційній ієрархії. По респондентах залучених до виховання дітей ці три підгрупи дають 73,2 % загальної чисельності, а по респондентах не залучених до виховання — 69,2 %.

Найвищі показники амплітуди кар'єрного зростання (чотири і п'ять пройдених професійно-кваліфікаційних рівнів) мають менше ніж по 10 % у кожній групі респондентів (4 пройдені рівні 8,04 % серед залучених до виховання дітей і 7,7 % — серед незалучених, 5 пройдених рівнів мають 9,8 % респондентів, які виховують дітей, і 6,7 — серед тих, які не виховують).

Таблиця 3

**РОЗПОДІЛ ЗАГАЛЬНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВИХОВУЮТЬ
ТА ЯКІ НЕ ВИХОВУЮТЬ ДІТЕЙ ЗА КІЛЬКІСТЮ ПРОЙДЕНИХ
ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РІВНІВ ЗА ЧАС РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Кількість пройдених за час роботи на підприємстві професійно-кваліфікаційних рівнів	Особи, залучені до виховання дітей		Не виховують дітей		Статистична значущість відмінностей між групами
	осіб	%, чисельності групи	осіб	%, чисельності групи	
6	1	0,89	1	0,96	
5	11	9,82	7	6,73	
4	9	8,04	8	7,69	
3	7	6,25	13	12,50	Значущі за $p = 10 \%$
2	25	22,32	9	8,65	Значущі за $p = 5 \%$
1	17	15,18	25	24,04	
0	40	35,71	38	36,54	
Разом	110	98,21	101	97,12	

Таблиця 4

**РОЗПОДІЛ ЗАГАЛЬНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВИХОВУЮТЬ
ТА ЯКІ НЕ ВИХОВУЮТЬ ДІТЕЙ ЗА КІЛЬКІСТЮ ОТРИМАНИХ ПІДВИЩЕНЬ
ЗА ЧАС РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Кількість пройдених за час роботи на підприємстві професійно-кваліфікаційних рівнів	Особи, залучені до виховання дітей		Не виховують дітей		Статистична значущість відмінностей між групами
	осіб	%	осіб	%	
10	1	0,89	0	0	
9	1	0,89	0	0	
8	2	1,79	1	0,96	
7	1	0,89	0	0,00	
6	5	4,46	4	3,85	
5	9	8,04	4	3,85	
4	16	14,29	18	17,31	
3	28	25,00	14	13,46	Значущі за $\rho = 10\%$
2	16	14,29	21	20,19	
1	17	15,18	19	18,27	
0	16	14,29	23	22,12	
Разом	112	100,00	104	100,00	

Наведені в таблицях характеристики свідчать, що залученість до виховання дітей не виступає вагомим чинником диференціації амплітуди кар'єрного зростання, що свідчить на користь політики інклюзивності кар'єрних можливостей обстежених підприємств енергетики.

Усі наведені характеристики динамічності кар'єрного зростання працівників підприємств енергетики об'єднує одна спільна властивість, що залишає можливість неоднозначної трактовки результатів. Усі показники амплітуди розраховані за весь фактичний час роботи на підприємстві, що ставить у залежність розмір показника від тривалості стажу роботи: зрозуміло, що за інших рівних умов, триваліший період роботи дозволяє пройти більшу кількість професійно-кваліфікаційних рівнів та одержати більшу кількість підвищень. Тому, диференціація виявлена в нашому дослідженні може трактуватись як ознака впливу певної соціально-демографічної характеристики на динамічність кар'єрного зростання за дотримання хоча б однієї з двох умов.

Перша — відсутність значущих розбіжностей між характеристиками стажу роботи по групах «жінки» і «чоловіки» та «виховують дітей» і «не виховують дітей». Ця умова виконується стосовно обох груп. Стосовно жінок, середній стаж роботи жінок навіть вищий за стаж роботи чоловіків. Для чоловіків — середній стаж роботи на підприємстві — 15,2 року, а для респондентів жінок — 18,6 року. Отже, виявлена нами диференціація показників амплітуди кар'єрного зростання між жінками і чоловіками не пов'язана з тривалістю загального стажу роботи на підприємстві (респонденти жінки мають навіть триваліший середній стаж, ніж

чоловіки) і свідчить про якісні відмінності можливостей кар'єрного зростання, що мають в енергетиці жінки й чоловіки.

Аналогічні результати ми одержали і стосовно диференціації стажу роботи по працівниках залучених і не залучених до виховання дітей. Середній стаж роботи респондентів, які виховують дітей, дорівнює 15,9 року, а тих, хто не виховує дітей, — 17,2 року, отже, бачимо виконання першої умови, необхідної для того, щоб трактувати отримані відмінності саме як результат визначеної соціально-демографічної ознаки, а не прояв впливу іншого не врахованого фактору. Для представників виділених груп тривалість стажу не має статистично значущих відмінностей, отже оцінені показники амплітуди кар'єрного зростання відбивають вплив саме родинного стану (залученості до виховання дітей), а не вплив іншого фактору.

Друга умова — якщо отримані по показниках амплітуди кар'єрного зростання відмінності будуть підтверджені за показниками швидкості кар'єрного зростання. Для оцінки швидкості кар'єрного зростання по всіх досліджуваних соціально-демографічних групах були розраховані показники середньої кількості пройдених кваліфікаційних рівнів у розрахунку на рік стажу та показники середньої кількості отриманих підвищень, у розрахунку на рік стажу (табл. 5).

Таблиця 5

**ПОКАЗНИКИ ШВИДКОСТІ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ
ПО ЦІЛЬОВИХ ГРУПАХ ДОСЛІДЖЕННЯ**

	Середня кількість пройдених професійно-кваліфікаційних рівнів у розрахунку на один рік стажу роботи на підприємстві	Середня тривалість перебування на одному професійно-кваліфікаційному рівні, років	Середня кількість отриманих підвищень в розрахунку на один рік стажу роботи на підприємстві	Середня тривалість періоду між двома підвищеннями, років
Всі респонденти	0.097	10.3	0.169	5.9
	систематична похибка вибірки 0,019, або 20.4 % значення середнього по вибірці		систематична похибка вибірки 0,019, або 10,98 % значення середнього по вибірці	
Перша цільова група (жінки)	0.041	24.1	0.132	7.6
	систематична похибка вибірки 0.006, або 15.50 % значення середнього по вибірці		систематична похибка вибірки 0.013, або 9.8 % значення середнього по вибірці	
Друга цільова група (чоловіки)	0.138	7.3	0.194	5.2
	систематична похибка вибірки 0.027, або 19.50 % значення середнього по вибірці		систематична похибка вибірки 0.024, або 12.15 % значення середнього по вибірці	
Третя цільова група (залучені до виховання дітей)	0.114	8.78	0.195	5.13
	систематична похибка вибірки 0.020, або 17.7 % значення середнього по вибірці		систематична похибка вибірки 0.023, або 11.8 % значення середнього по вибірці	
Четверта цільова група (не залучені до виховання дітей)	0.083	12.0	0.142	7.06
	систематична похибка вибірки 0.015, або 18.3 % значення середнього по вибірці		систематична похибка вибірки 0.021, або 14.5 % значення середнього по вибірці	

Наведені в таблиці дані цілком підтверджують диференціацію, виявлену по показниках амплітуди кар'єрного зростання.

Для жінок властива значно нижча середня швидкість просування по професійно-кваліфікаційних рівнях, ніж для чоловіків. У середньому жінка перебуває на одному рівні 24,1 року, проти 7,3 року у чоловіків. Жінки одержують в середньому 0,13 підвищень на рік (7,6 року середній період між двома підвищеннями), а чоловіки 0,194 на рік (лише 5,1 року між двома підвищеннями).

По групах респондентів, виділених за ознакою залученості до процесів виховання дітей, не спостерігається статистично значущих відмінностей щодо динаміки кар'єрного зростання. Для працівників підприємств енергетики, залучених до виховання дітей середня тривалість перебування на одному професійно-кваліфікаційному рівні дорівнює 8,8 року, для працівників, які не виховують дітей, — 12,0. По періодичності одержання підвищень (з урахуванням підвищень в межах одного професійно-кваліфікаційного рівня) відмінність ще менша: по респондентах залучених до виховання дітей середня тривалість періоду між підвищеннями 5,13 року, а по не залучених — 7,06 року.

Поясненням виявлених відмінностей щодо динаміки кар'єрного зростання респондентів залучених і не залучених до виховання дітей можуть бути більші кар'єрні амбіції людей, які створили родину й взяли на себе відповідальність за дітей. Перевірка цієї гіпотези може стати предметом подальших досліджень з проблематики цієї статті. Проте вже отримані результати свідчать, що загальний рівень інклюзивності можливостей кар'єрного зростання підприємств енергетики стосовно осіб, які виховують дітей досить високий. Адже не було виявлено статистичних ознак гірших умов для кар'єрного зростання, що мають працівники, залучені до виховання дітей, порівняно з працівниками, які не залучені до виконання батьківських обов'язків.

Висновки. Результати аналізу амплітуди і швидкості кар'єрного зростання жінок і чоловіків, як з урахуванням лише руху між професійно-кваліфікаційними рівнями, так і з урахуванням підвищень, одержаних і межах одного професійно-кваліфікаційного рівня, свідчать про виразно менші можливості жінок поліпшувати свою позицію у професійно-кваліфікаційній структурі підприємств енергетики, ніж спостерігаються для чоловіків. Розбіжності між часткою жінок і чоловіків, які на момент проведення обстеження не досягли прогресу щодо своєї позиції у професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства має достатню статистичну значимість, щоб поширювати отримані результати на генеральну сукупність (жінок і чоловіків, які працюють в енергетиці). А те, що в складі вибірки жінки в середньому мають більший стаж і більший середній вік, свідчить, що дані вибірки можуть лише зменшувати, але не збільшувати нерівність між результатами кар'єрного зростання жінок і чоловіків, які властиві для генеральної сукупності.

Отже, жінки значно поступаються чоловікам за динамічністю трудової кар'єри, що проявляється у двох головних аспектах, стосовно яких одержані формальні підтвердження статистичної значущості відмінностей:

1) частина жінок, працюючих в енергетичних компаніях, які не здійснюють жодного переходу на вищий професійно-кваліфікаційний рівень (амплітуда трудової кар'єри має значення «0» за 10–20 років роботи на підприємстві) значно більша за частину чоловіків з аналогічним характером стагнації трудової кар'єри;

2) жінки за час зайнятості на підприємстві енергетики здійснюють у середньому значно меншу кількість переходів на вищий професійно-кваліфікаційний рівень і стикаються зі значно більшою тривалістю періоду очікування чергового підвищення по кар'єрних сходах.

Працівники підприємств енергетики, залучені до виховання дітей, мають навіть вищі середні показники амплітуди й швидкості трудової кар'єри, порівняно з середніми показниками по всіх респондентах і по респондентах, які не залучені до виконання батьківських обов'язків. Поясненням цього можуть бути більші кар'єрні амбіції людей, які створили родину та взяли на себе відповідальність за дітей. Отримані результати свідчать, що загальний рівень інклюзивності можливостей кар'єрного зростання підприємств енергетики стосовно осіб, які виховують дітей, досить високий.

Результати апробації розробленого авторами інструментарію дезагрегованого за соціально-демографічними ознаками оцінювання динамічності трудової кар'єри дозволяють вважати його придатним для визначення соціально-демографічних факторів пришвидшення чи уповільнення розвитку трудової кар'єри та оцінювання міри інклюзивності можливостей трудової кар'єри, створених на підприємствах для різних соціально-демографічних груп населення. Зокрема використання показників амплітуди трудової кар'єри дозволило отримати трактовні обґрунтовані результати щодо диференціації умов для професійного зростання, які мають на підприємствах енергетики жінки й чоловіки та особи, які поєднують працю за наймом з виконанням батьківських обов'язків.

Література

1. Верба Д. Сколько стоит уход сотрудника консалтинговой фирмы / Д. В. Верба // Справочник экономиста. — 2011. — № 4. — С. 70–76.
2. The impact of digitalization on employment transformation in countries with different income levels / Financial and credit activities: problems of theory and practice. 2021 № 4 (39), P. 216–227.
3. Балабанюк Ж. М. Управління рухом персоналу організації / Ж. М. Балабанюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. — Київ : КНЕУ, 2011. — № 2. — С. 104–109.
4. Харун О. А. Професійне навчання як засіб розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств за умов євроінтеграції / Вісник Хмельницького національного університету 2019, № 2.
5. Економічні і соціально-трудові аспекти управління персоналом: теорія та практика: колективна монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. — К.: Кафедра, 2017. — 272 с.
6. Формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами / В. І. Лаптев // Проблеми економіки. — 2018. — № 3. — С. 210–216.
7. Куйбіда В. С. Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління: монографія / В. С. Куйбіда, І. В. Шпекторенко. — Київ : НАДУ, 2018. — 256 с.
8. Лаптев В. І. Методологія проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів: дис. д-ра економічних наук, за спеціальністю 08.00.07, демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Харків, 2019. 678 с.

9. Lukiyanova A. Returns to education in Russia: Evidence from meta-analysis: Working paper WP3/2010/03.— Moscow: State University — Higher School of Economics, 2010. — 60 p.
10. Luhova V., Hutorov A., Yarmolenko J., Ivashchenko T., Gutorov O., Bakun Y. External labor migration and its consequences for the labor market of Ukraine / Financial and credit activities: problems of theory and practice 2021 № 5 (40), P. 514–523.
11. Верба Д. В. Тищенко М. П., Гаращенко С. В. Фактори гендерного розриву в оплаті праці на підприємствах енергетики України Вчені записки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» — Київ : КНЕУ, 2021. — Вип. 23. — С. 77–88.
12. Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>.
13. Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *The Economics of Women, Men, and Work* (8th ed.). Oxford University Press.
14. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris.

References

1. Verba D. V. (2011). How much does it cost to leave an employee of a consulting firm. *Handbook of Economists*, vol 4(21) 70–76.
2. The impact of digitalization on employment transformation in countries with different income levels / Financial and credit activities: problems of theory and practice. 2021 № 4 (39), P. 216–227.
3. Balabanyuk, J. M. (2011). Management of personnel movement of the organization. *Social and Labor Relations: Theory and Practice*, 2(10), 104–109.
4. Harun, O. A. (2019). Vocational training as a means of developing the labor potential of the enterprises personnel in the context of European integration. *Bulletin of Khmelnytsky National University*, 2(12), 73–79.
5. Dragan, A. I. (Ed.). (2017). *Economic and socio-labor aspects of personnel management: theory and practice*. Cafedra.
6. Laptev, V. I. (2018). Formation of a problem-oriented human resource management system. *Economy Problems*, 3(11), 210–216.
7. Kuybida, V. S., & Shpektorenko, I. V. (2018). *Professional mobility and problems of professionalization of public administration staff*. NADU.
8. Laptev, V. I. (2019, June). *Methodology of problem-oriented development of human resources* (dissertation 08.00.07). Kharkiv.
9. Lukiyanova A. Returns to education in Russia: Evidence from meta-analysis: Working paper WP3/2010/03. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2010. — 60 p.
10. Luhova V., Hutorov A., Yarmolenko J., Ivashchenko T., Gutorov O., Bakun Y. External labor migration and its consequences for the labor market of Ukraine / Financial and credit activities: problems of theory and practice 2021 № 5 (40), P. 514–523.
11. Verba, D. V., Tishchenko, M. P., & Garashchenko, S. V. (2021). Factors of the gender pay gap at the energy enterprises of Ukraine. *Scientific Notes*, 2(23), 77–88. https://doi.org/10.33111/vz_kneu.23.21.02.07.047.053
12. Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>.
13. Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *The Economics of Women, Men, and Work* (8th ed.). Oxford University Press.
14. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris.