

Петрушев К.В.

студент,

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Промисловість є однією з провідних галузей економіки України. Навіть приймаючи до уваги те, що протягом останніх років частка промисловості у ВВП скорочується, станом на 2014 рік вона складала 20%. Наразі перед промисловістю України стоїть багато проблем: внутрішньо- та зовнішньополітичні фактори, морально та фізично застаріле обладнання, низька якість продукції. Проте є і сприятливі фактори для її розвитку і створення конкурентних переваг: зручне географічне розташування, розвинена інфраструктура, наявність різноманітних ресурсів: мінеральних, земельних, людських.

В сучасних управлінських та економічних науках людські ресурси розглядаються як одні з найголовніших ресурсів підприємства. Українська промисловість для виходу з кризи та завоювання нових ринків потребує інноваційного підходу, який зможе забезпечити залучення нових кваліфікованих кадрів. Кадрова політика, яка може стати одним з чинників, що забезпечать вихід промисловості з кризи, одночасно має проблеми належного управління і ефективного використання людських ресурсів.

У промисловості сьогодні працює 16% усього зайнятого населення. Промисловість також забезпечує робочі місця в суміжних сферах, передусім транспорті та торгівлі. За даними Європейської комісії, одне робоче місце в переробній промисловості країн ЄС створює від 0,5 до 2 робочих місць в інших секторах [1].

В умовах спаду економіки промислові підприємства України вимушені дотримуватися стратегії виживання. При цій стратегії кадрова політика скерована у напрямку оптимізації персоналу шляхом скорочення кадрів, його часткового звільнення та перекваліфікації. Кінцевою метою є залишення на підприємстві мінімально необхідної кількості найбільш цінних та кваліфікованих кадрів.

Слід зазначити, що в цій галузі серед працівників велику частку складають люди пенсійного віку. Після кризи 90-х років ХХ ст. утворився розрив у віковій структурі персоналу промислових підприємств України. Через важку економічну ситуацію у ті часи приток молодих фахівців скоротився до мінімуму, а кваліфіковані працівники середнього віку масово звільнялись через низьку вмотивованість до

праці. На початку 2000-х років ситуація дещо покращилась, проте дисбаланс у віковій структурі персоналу повністю подолати так і не вдалося.

«Ця тенденція є небезпечною, оскільки може призвести до порушення наступності поколінь науково-технічних і виробничих кадрів, послаблення або втрати наукових шкіл і колективів, які формувалися десятиліттями, значного зниження науково-технічного потенціалу науково-дослідних і дослідно-конструкторських організацій ОПК. Прискоренню зазначених тенденцій сприяє низька якість підготовки кадрів у період ринкових економічних перетворень, невідповідність структури спеціальностей потребам ринку.

Середній вік кваліфікованих спеціалістів, які працюють у цих сферах, нині вже знаходиться в діапазоні 40-65 років» [2].

Саме тому залучення молодих кадрів є одним з пріоритетних завдань кадрової політики сучасних українських промислових підприємств. В попередні роки джерелом надходження на підприємства нових співробітників робітничих спеціальностей була система професійно-технічної освіти. Але внаслідок зниження престижу робітничих професій ця система прийшла у занепад. Кожне підприємство, залежно від специфіки своєї роботи, вирішує цю проблему по-своєму. Основним шляхом вирішення цієї проблеми є організація навчання нових кадрів для власних потреб. Цей процес відволікає людські та фінансові ресурси підприємств, до того ж не є системним, бо такі важливі етапи робіт з профорієнтації як профагітація, профконсультації та профпідбір повинні проводитись серед потенційних працівників починаючи зі старших класів школи. Ефективним інструментом залучення молодих кадрів було проведення стажування на підприємствах, для чого з профільними навчальними закладами укладались відповідні договори. Відсутність комплексної роботи в професійно-технічній освіті є однією з основних причин слабкої мотивації кадрів промислових підприємств України.

Аналогічна ситуація склалася і з науково-технічними кадрами. Особливої уваги потребує той факт, що зміст навчальних програм ВНЗ не відповідає сучасним вимогам, знання, які отримують студенти, не є актуальними на сьогоднішній день. Шляхом вирішення зазначених проблем могли б стати: державна підтримка освіти необхідних для промисловості спеціальностей, посилення співпраці між профільними вищими навчальними закладами та відповідними підприємствами, оновлення навчальних програм профільних дисциплін у ВНЗ відповідно до вимог сьогодення.

Недостатня мотивація працівників, ймовірно, є однією з найголовніших проблем кадрового менеджменту в сучасній українській

промисловості. Насамперед незадоволеними у повній мірі залишаються базові (матеріальні) потреби робітників. За даними Міністерства соціальної політики України [3] станом на липень 2015 середня заробітна платня у промисловості була дещо вищою за середній рівень по країні, 5096 та 4390 грн. відповідно. Але, слід зауважити, що в деяких сферах діяльності заробітна платня суттєво нижча за середню. Наприклад, якщо в фармацевтичній галузі середня зарплатня складає 8586 грн., то в легкій промисловості всього 3028 грн.

Існує також помітна диференціація у рівні заробітної плати залежно від регіону, в якому розташоване підприємство. Різниця між заробітною платою за регіональною ознакою: у київській області зарплатня є найвищою по галузі і складає 6900 а грн., а найнижчою вона є в тернопільській області – 3111 грн. Така ситуація створює передумови до трудової міграції з одних регіонів до інших, таким чином в одних регіонах утворюється надлишок робочої сили, а в інших – її дефіцит.

Робота кадрових служб більшої частини сучасних промислових підприємств України суттєво не змінилася з часів Радянського Союзу і не відповідає сучасним вимогам та викликам. Одним з факторів занепаду української промисловості часів незалежності стала неефективна кадрова політика. Зміна підходів до роботи з персоналом у цій галузі, а також комплексні та системні заходи у законодавчій, виконавчій та освітніх сферах могли б стати запорукою ефективного використання однієї з головних конкурентних переваг України – людського ресурсу.

Список використаних джерел:

1. Антоненко Г., Захаров А. «Чи потрібна Україні промислова політика?». Аналітична записка, 2015 р. // Центр економічної стратегії [Електронний ресурс]. URL: http://ces.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/ces_industrial_policy_20150810_ukr.pdf
2. Шевцов А., Боднарчук Р. Кадрове забезпечення у сфері високих технологій: міжнародний досвід та українські реалії, 2008 р. // Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. URL: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/May08/11.htm>
- 3.– Моніторинг показників заробітної плати за липень 2015 року // Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=0FB0C6D3175AF8DB3B4F45145B234120.app1?art_id=180994&cat_id=141688