

УДК 658:339.138

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ДЕФІЦИТУ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ І ПРОМИСЛОВИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Янченко Н.В., Харлан А.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Конкурентні позиції суб'єктів господарювання визначаються рівнем забезпечення кваліфікованими робітничими кадрами в умовах зростання вимог до якості робочої сили, необхідності володіння суміжними робітничими професіями та підтримання задовільного стану складових професійної компетентності робітників шляхом навчання впродовж їх життя. В останні роки кількість активних вітчизняних промислових підприємств продовжувала зменшуватися. Рецесія світової економіки, складність доступу до фінансових ресурсів і стагнація промисловості в Україні внесли корективи в результативні показники їх діяльності. Частка прибуткових підприємств промислового сектору економіки, а відтак й обсяги виробництва і реалізації продукції також набули стійкої тенденції до зменшення. На сьогоднішній день одним із головних стримуючих факторів зростання конкурентоспроможності промислового підприємства виступає брак робітничих кадрів та технічних спеціалістів, які б відповідали якісним характеристикам та потребам виробництва. Це актуалізує необхідність дослідження проблем кадрового забезпечення промислових підприємств з врахуванням закономірностей їх формування та шляхів подолання кризових явищ на ринку праці з використанням маркетингових інструментів.

Ключові слова: робітничі кадри, персонал підприємства, трудові ресурси, безробіття, технічні спеціалісти.

Постановка проблеми. Останнім часом посилюється участь працівника як однієї зі складових конкурентоспроможності підприємств промисловості. Забезпеченість підприємств персоналом за відповідним напрямом та рівнем підготовки залежить від реальної ситуації на ринку праці та господарської дієздатності. На сьогоднішній день одним із головних стримуючих факторів зростання конкурентоспроможності промислового підприємства виступає брак робітничих кадрів та технічних спеціалістів, які б відповідали якісним характеристикам та потребам виробництва. Це актуалізує необхідність дослідження проблем кадрового забезпечення промислових підприємств з врахуванням закономірностей їх формування та шляхів подолання кризових явищ на ринку праці з використанням маркетингових інструментів.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Аналіз публікацій з економіки підприємства та менеджменту показав, що питання ефективності діяльності персоналу, такі як підбір, розміщення, перепідготовка кадрів, навчання, підготовка керівників, мотивація до праці, а також аналіз трудових процесів є предметом наукових досліджень. Однак багато проблем, пов'язаних з ефективністю керування персоналом, не можна визнати досить розробленими.

Теоретико-методологічні, методичні питання керування персоналом на підприємстві та підвищення ефективності його діяльності були та залишаються предметом постійних наукових досліджень. Проблеми ефективності керування персоналом розглядаються вітчизняними вченими Балабановою Л.В. [1], Головатим М.Ф. [2], Лукашевичем М.П. [2], Дмитренком Г.А. [2], Дянюк В.М. [3], Завіновською Г.Т. [4], Кириченко О.А. [5], Колот А.М. [6] та інші.

Попри значні досягнення відомих вітчизняних та зарубіжних дослідників у даній сфері, потребують вивчення глибинні першопричини формування дефіциту робітничих кадрів і промислових спеціалістів, подолання яких може бути покладено підприємствами промисловості в основу їх

кадрової стратегії. Неспроможність державної регулятивної політики подолати структурний дисбаланс на ринку праці спрямовує підприємства на формування привабливих для економічно активного населення робочих місць та до змін у системі професійної освіти і уявленнях абітурієнтів про престижність окремих спеціальностей. Ефективний вплив в окреслених сферах можливий лише на основі глибокого розуміння як власних потреб працівників, так і потреб робочої сили.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Потребують подальшого розв'язання питання, пов'язані з оцінюванням потреби підприємств у робітничих кадрах, подоланням невідповідності рівня їх підготовки вимогам робочих місць, непривабливості робітничих професій, забезпеченням кадрами робітничих професій промислових підприємств, удосконаленням професійної підготовки кадрів та інше.

Мета статті. Головною метою цієї статті є вивчення глибинних першопричин формування дефіциту робітничих кадрів і промислових спеціалістів, подолання яких може бути покладено підприємствами промисловості в основу їх кадрової стратегії.

Виклад основного матеріалу дослідження. За методикою Міжнародної організації праці № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» населення поділяють на економічно активне, до якого належать усі, хто працює або активно шукає роботу, та економічно неактивне населення і населення молодше від 15 і старше за 70 років. В свою чергу, економічно активне населення включає зайнятих і безробітних. До економічно неактивного населення належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її

одержання; інші особи, які не мають потреби або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом. Відповідно до цього міжнародного документу всю навчальну діяльність особи, що здійснюється протягом усього життя для розвитку компетенцій та кваліфікації має забезпечувати сприяння безперервному навчанню та потенціалу зайнятості у рамках сукупності заходів, спрямованих на створення гідних робочих місць; збереження наявних робочих місць; підвищення значення нововведень, беручи до уваги те, що вони створюють нові можливості для зайнятості й вимагають нових підходів до освіти й підготовки кадрів з метою задоволення попиту на нові спеціальності.

Першою причиною появи потреби у кадрах є створення нових робочих місць, а також вивільнення вже існуючих через плинність кадрів. Виникнення нових робочих місць пов'язане із зростанням виробничих потужностей підприємства, розширенням асортименту продукції, освоєнням нових ринків збуту, зміною умов здійснення підприємницької діяльності, об'єднанням кількох підприємств та ін. Тоді як причинами вивільнення посад можуть бути: закінчення трудової діяльності працівником, що обіймав раніше тепер вже вакантну посаду (переважно у випадку виходу на пенсію), звільнення за власним бажанням (таке рішення працівник приймає, коли на новому робочому місці у нового роботодавця йому пропонують укладання контракту на значно вигідніших умовах; зміна місця роботи пов'язана із зміною місця проживання тощо), перехід на іншу посаду на даному підприємстві (внаслідок кар'єрного підвищення або пониження; ротації кадрів).

Другою причиною появи потреби у кадрах є невідповідність професійних компетенцій працівників вимогам їх посад. Вона виникає внаслідок того, що науково-технічний прогрес, а також зміна ринкового середовища призводять до постійного застарівання знань та вмінь працівників, і можуть вимагати від них інших особистих якостей, у яких не було потреби раніше. Відтак, щоб привести характеристики персоналу у відповідність з вимогами посад, здійснюється підвищення кваліфікації (додаткове формування трудового потенціалу працівників, спричинене невідповідністю одержаного розряду за підсумками навчання у закладах ПТО вимогам, необхідним для роботи з новітнім обладнанням), та перепідготовка кадрів (переформування трудового потенціалу кадрів). Іншими причинами підвищення кваліфікації та перепідготовки конкретних осіб можуть бути їх відповідне бажання та конкурентна ситуація на ринку праці.

В умовах відсутності досконалого взаємозв'язку між ринками освітніх послуг та праці, на останньому утворився дисбаланс у структурі людських ресурсів за професіями та професійними найменуваннями робіт. З одного боку, ринок праці переповнений фахівцями економічного та гуманітарного профілю підготовки, які здебільшого незадоволені умовами своєї праці, відтак навіть у стані зайнятості націлені на пошук більш підходящих робочих місць, а з іншого боку, існує відчутний дефіцит у кваліфікованих робітниках підприємств, що складно ви-

рішити лише за рахунок людських ресурсів на внутрішньому ринку праці.

Наслідки виникнення дефіциту робочої сили на макроекономічному рівні можуть бути охарактеризовані наступним чином.

Зростання заробітної плати. В умовах, коли попит перевищує пропозицію, зростає ціна робочої сили. Отже, в умовах дефіциту робочої сили заробітна плата працівників буде зростати. У ще більшою мірою проявиться ситуація, коли успішні й прибуткові фірми будуть задовольняти свою потребу в кадрах за рахунок переманювання фахівців з інших підприємств і організацій.

Підвищення заробітної плати може призвести до збільшення обсягу пропозиції праці конкретним індивідом (до збільшення обсягу годин, які він готовий присвятити роботі) в тому випадку, коли ефект заміщення переважає над ефектом доходу. Наприклад, цілком імовірний відмова від дозвілля на користь вигідною додатковою роботою, оскільки відносні витрати тимчасового виходу з ринку праці або відмови від професійної кар'єри будуть особливо високі. У контексті існуючих демографічних проблем це може призводити до відмови від народження дітей на користь кар'єри, а також наднормативних навантажень і переробці, які негативно позначаються на здоров'ї індивіда з усіма можливими наслідками.

Більш ранній вихід на ринок праці. Дефіцит фахівців може призвести до зміщення вікової межі виходу на ринок праці. Зокрема, вигідні умови працевлаштування з'являться у студентів, обмеження на обов'язковість досвіду роботи будуть пом'якшені. В умовах дефіциту фахівців важливо встигнути «перехопити» майбутнього фахівця раніше конкурентів. Це практикується і сьогодні, що негативно позначається на якості підготовки фахівців і їх мотивації.

Пізніший відхід з ринку праці. Високий рівень оплати праці, відносно низька ступінь конкуренції за робочі місця будуть сприяти тому, що в економіці активно стануть використовуватися працівники у віці старше працездатного. Звісно ж, що сьогодні економіка потребує досвіди та професійних навичках таких людей. Продуктивне використання такої робочої сили багато в чому залежить від наявності робочих місць з гнучким графіком роботи, неповним робочим тижнем або робочим днем. У той же час, в цілому ряді галузей працівники старше працездатного віку не зможуть зайняти вакантних робочих місць з об'єктивних причин (наприклад, будівельникам потрібна витривалість і фізична сила; працівникам транспорту – швидкість реакції). Крім того, в деяких сферах, де праця фахівців старше працездатного віку міг би бути особливо ефективним (охорона здоров'я, освіта, наука і наукове обслуговування) і де особливо велике значення має накопичений досвід, рівень оплати праці не є належним стимулом.

Економічний механізм кожної економічної системи одночасно вирішує сукупність різних завдань. Стосовно цих завдань, його можна умовно розкласти на механізм забезпечення факторами виробництва, механізм виробництва промислової продукції, механізм продажу продукції, механізм відтворення промислового виробництва. Звідси механізм забезпечення промислового ви-

робництва усіма необхідними факторами також можна розділити на окремі механізми: забезпечення кадрами, інформаційно-правового забезпечення, матеріальними і фінансовими ресурсами та засобами виробництва.

Зокрема, реальні виробничі можливості економічно активного населення залежать не лише від знань і навичок людських ресурсів і сукупності вакантних робочих місць, а й від методів пошуку роботи найманими робітниками, кон'юнктури на ринку праці та стану ринку освітніх послуг, а також обраних роботодавцями методів кадрового забезпечення, їх вимог до кадрів і, безумовно, дієвості вітчизняного законодавства у сфері праці.

При формуванні трудового потенціалу економічно активного населення воно також може бути представлене у якості кадрів, оскільки кожна взята особа з його складу не просто здобуває знання та навички, необхідні для виконання певної номенклатури робіт, а готується працювати за конкретною посадою в організації. Характеристики трудового потенціалу промисловості України у 2005–2015 роках надана у таблиці 1.

З'ясовано, що в соціально-економічних умовах, які склалися в Україні напередодні світової економічної кризи, найбільш ефективною та поширеною була модель формування конкурентоспроможності персоналу на основі інтенсифікації використання робочої сили.

Пропонуються наступні кроки з боку Держави для покращення становища.

Прискорення розробки Міністерством соціальної політики України професійних стандартів на основі яких будуть розроблятися державні стандарти професійно-технічної освіти нового

покоління на професії, що користуються попитом на сучасному ринку праці.

Вирішення проблеми фінансування в повному обсязі утримання ПТНЗ та ВНЗ I-II рівнів акредитації щодо оплати та погашення існуючої заборгованості по оплаті комунальних послуг.

Достатнє фінансування бюджетом утримання учнівських та студентських гуртожитків, оздоровлення учнівської та студентської молоді, спортивних клубів навчальних закладів та установ освіти.

Створення найближчим часом індустрії засобів навчання, видання сучасних підручників та навчальних посібників, продовжити комп'ютеризацію ПТНЗ та ВНЗ I-II рівнів акредитації.

Розвиток і використання в повному обсязі потенціалу індустріально-педагогічних навчальних закладів для мультиплікації новітніх професійних та педагогічних знань і навичок у викладачів та майстрів виробничого навчання.

Встановлення справедливих трудових і соціальних гарантій для майстрів виробничого навчання, зокрема щодо оплати їх праці, тривалості щорічних відпусток.

Реалізація права студентів ПТНЗ на рівний розмір стипендій із студентами ВНЗ I-II рівнів акредитації.

Вирішення питання працевлаштування випускників ПТНЗ та ВНЗ I-II рівнів акредитації через регіональні центри зайнятості, які забезпечують виконання президентської програми про перше робоче місце

Сприяння професійній адаптації молодих працівників, формування кадрового резерву, призначення молодих спеціалістів на відповідальні

Таблиця 1

Характеристики трудового потенціалу промисловості України у 2005–2015 роках

Показники	Роки											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 р. до 2010 р., %
Зайняте населення в промисловості, тис. осіб	4077,1	4072,4	4036,9	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5	3352,7	3303,6	3170,0	2898,2	-16,3
Попит на робочу силу на ринку праці, тис. осіб	63,1	65,8	55,8	57,4	23,5	14,6	17,2	16,5	13,8	11,5	9,0	-85,7
Працевлаштування не зайнятих, тис. осіб	309,8	312,2	302,9	322,8	298,8	182,7	202,4	207,5	199,2	127,9	114,9	-62,9
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	743,0	967,0	1212,0	1554,0	2017,0	2117,0	2580,0	3120,0	3500,0	3763,0	3988,0	у 5,4 р.б.
Середньорічна чисельність найманих працівників, тис. осіб	3408,0	3416,0	3362,0	3287,0	3188,0	2851,0	2842,0	2800,0	2758,0	2595,0	2297,0	-32,6
у т. ч.: добувна промисловість	529,0	518,0	513,0	501,0	480,0	450,0	446,0	445,0	434,0	412,0	309,0	-41,6
переробна промисловість	2351,0	2370,0	2329,0	2268,0	2192,0	1886,0	1884,0	1861,0	1828,0	1672,0	1511,0	-35,7
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	528,0	527,0	520,0	518,0	516,0	515,0	512,0	494	496,0	511,0	477,0	-96,6

посади, відновлення інституту наставництва та кар'єрного зростання.

Розширення доступу до якісної професійно-технічної та вищої освіти, законодавче встановлення розміру стипендій відповідно до розміру прожиткового мінімуму.

Укладання колективних угод на підприємствах, що є замовниками робітничих кадрів, де передбачаються пункти направлені на захист учнівської та студентської молоді в питаннях проходження виробничої практики, працевлаштування, вирішення соціальних питань.

Розроблення положення про базові підприємства для ПТНЗ та ВНЗ I-II рівнів акредитації.

Встановлення пільгового оподаткування, кредитування та інших форм стимулювання діяльності роботодавців, які забезпечують зайнятість молоді.

Впровадження засад соціального партнерства через роботу Піклувальних рад під головуванням керівників підприємств при сприянні органів виконавчої влади та місцевого самоврядування із залученням центрів зайнятості, галузевої профспілки та громадських організацій.

Сприяння отримання коштом роботодавців посвідчень про допуск до роботи на об'єктах з підвищеною небезпекою праці випускниками навчальних закладів.

Сприяння проведенню конкурсів професійної майстерності серед учнівської та студентської молоді, конкурсів професійної майстерності на виробництвах.

Тільки у такій взаємодії можна знайти вірні шляхи вирішення кардинальних проблем розвитку освіти і виробництва, адже від розвиненості професійних навичок фахівців промислової галузі в тому числі залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності.

Висновки і пропозиції. Для покращення забезпечення підприємств робочим персоналом запропоновано підхід до формування кадрового забезпечення на основі ідей соціально-етичного маркетингу, який передбачає активізацію діалогу з працівниками та їх об'єднаннями, формування партнерських відносин із закладами професійної освіти та об'єднання зусиль з іншими роботодавцями. Для успішної реалізації політики підприємств за вказаними напрямками запропоновано наступні заходи.

Ефективна співпраця роботодавців в напрямку покращення їх іміджу на ринку праці передбачає створення об'єднання, яке має охопити не тільки кадрову політику, але й окремі аспекти інвестиційної діяльності підприємств (наприклад, фінансування модернізації робочих місць, підвищення кваліфікації кадрів тощо).

Список літератури:

1. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління: курс лекцій / Г.В. Єльнікова. – Х.: Видав. гр. «Основа», 2004. – 128 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Головатий М.Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко та ін. – К.: МАУП, 2004. – 368 с.
4. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.:КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 432 с.
6. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. / О.А. Кириченко / – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
7. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
8. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. – Київ: КНЕУ, 2002. – 351 с.
9. Скопылатов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб.: Изд-во Смольного университета, 2000. – 400 с.
10. Федуллова Л.І. Менеджмент організацій: Підручник / Л.І. Федуллова, І.В. Сокирник, В.В. Стадник, М.А. Йохна, О.С. Новикова, Є.Г. Рясних. – К.: Либідь, 2004. – 448 с.
11. Полуянов В.П., Воробьева И.С. Совершенствование оценки эффективности управления персоналом. Вісник Хмельницького національного університету. Т. 3. Економічні науки. – 2009. – № 6. – С. 188–191.
12. Татулов Б.Э. Проблемы оценки эффективности управления персоналом [Електронный ресурс] / Б.Э. Татулов. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbm05/21.shtml>
13. Петрович Й.М. Економіка підприємства: Підручник / Й.М. Петрович. – 2-ге вид., виправл. – Львів: «Магнолія плюс», видавець СПД ФО В.М. Піча. – 2006.
14. Белоусов В.В. Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности промышленного предприятия. – Екатеринбург: Издательство ИЭ Уро РАН, 2008.
15. Новиков Ю.В. Адаптация и конкурентоспособность малых предприятий. – СПб.: Спбгизу, 2002.
16. Дикань В.Л. Диагностика финансового состояния предприятия [Текст]: навчальний посібник / В.Л. Дикань, А.С. Козинець, В.Є. Чупир. – Харків: УкрДАЗТ, 2007. – 150 с.

Янченко Н.В., Харлан А.В.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА РАБОЧИХ КАДРОВ И ПРОМЫШЛЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация

Конкурентные позиции субъектов хозяйствования определяются уровнем обеспечения квалифицированными рабочими кадрами в условиях усиления требований к качеству рабочей силы, необходимости владения совместными рабочими профессиями и поддержка удовлетворительного состояния составляющих профессиональной компетентности рабочих путем обучения их в течении всей жизни. В последние годы количество активных отечественных промышленных предприятий продолжает уменьшаться. Рецессия мировой экономики, сложность доступа к финансовым ресурсам и стагнация промышленности в Украине внесли коррективы в результативные показатели их деятельности. Доля прибыльных предприятий промышленного сектора экономики, а следовательно и объемы производства и реализации продукции также приобрели устойчивой тенденции к уменьшению. На сегодняшний день одним из главных сдерживающих факторов роста конкурентоспособности промышленного предприятия выступает нехватка рабочих кадров и технических специалистов, которые бы отвечали качественным характеристикам и потребностям производства. Это актуализирует необходимость исследования проблем кадрового обеспечения промышленных предприятий с учетом закономерностей их формирования и путей преодоления кризисных явлений на рынке труда с использованием маркетинговых инструментов.

Ключевые слова: рабочие кадры, персонал предприятия, трудовые ресурсы, безработица, технические специалисты.

Yanchenko N.V., Harlan A.V.

Kharkiv National University of Construction and Architecture

WAYS OF OVERCOMING DEFICIENCY OF PERSONNEL AND INDUSTRIAL EXPERTS

Summary

Competition positions of management subjects are determined the level of providing skilled workings shots in the conditions of strengthening of requirements to quality of labour force, to the necessity of domain joint workings professions and support of the satisfactory state of constituents of professional competence of workers by teaching them in the flow of all life. Last years the amount of active domestic industrial enterprises continues to diminish. The recession of world economy, complication of access to the financial resources and stagnaciya of industry, in Ukraine amended in effective their performance indicators. Stake of paying concerns of industrial sector of economy, and consequently and production and realization of products volumes also purchased a steady tendency to diminishing. To date the shortage of workings shots and technical specialists which would answer high-quality descriptions and necessities of production comes forward one of main retentive factors of growth of competitiveness of industrial enterprise. It aktualiziruet the necessity of research of problems of the skilled providing of industrial enterprises taking into account conformities to law of their forming and ways of overcoming of the crisis phenomena at the market of labour with the use of marketing's instruments.

Keywords: workings shots, personnel of enterprise, labour resources, unemployment, technical specialists.