

УДК 331.5:621:005.931.11(477)

КАДРОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

Гельман Валентина Миколаївна, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і маркетингу, Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, karollinza@gmail.com, +380967901710

V. Helman, Ph.D., Associate Professor, Department of Personnel management and marketing, Zaporizhzhya national university, karollinza@gmail.com, +380967901710

V. Helman. Personnel resources of machine-building enterprises in the crisis.

Human resources is one of the most important factors of competitiveness of enterprises of machine-building industry of Ukraine in terms of innovation and technological development, globalization reforms and market economy. Employment trends at the domestic enterprises of the machine-building industry of Ukraine have been investigated in recent years. Negative trends of reducing the number of the employed population found that primarily due to the poor state of the industry as a whole, the crisis phenomena in the economy, low wages, a lack of interest of companies in raising skill levels, the migration of skilled workers abroad, the lack of systematic planning of human resource development.. As a result, the difficult situation takes place: the state of social and labor relations at the enterprises of the machine-building industry is deteriorating, the level of conflict is increasing, protest activity is manifested, etc. The analysis of employment of workers and the analysis of expenses on compensation on the example of the leading enterprises of machine-building industry of the Zaporozhye region is carried out and testifies to existence of numerous problems for the sphere of personnel management. It is necessary to deal not with the causes of the crisis, but rather with its consequences for the exit of the enterprise from the crisis. Improvements in the machine-building industry are entirely within the competence of industry participants and relevant ministries and departments. The attention is focused on the human factor as one of the determining factors in the crisis, on the need for a systematic approach to personnel management also to achieve the goal of bringing the company out of the crisis. Prospect in further researches is carrying out the statistical analysis of communications for separate factors and indicators of and indicators of economic activities in machine-building production enterprises to use of correlation and regression instrumentes.

Гельман В. М. Кадрові ресурси підприємств машинобудування в умовах кризи.

В умовах інноваційно-технологічного розвитку, глобалізаційних перетворень та ринкової економіки, кадрові ресурси виступають одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності підприємств машинобудівної галузі України. Досліджено тенденції зайнятості у машинобудівній галузі України та виявлено на протязі останніх років характерну негативну тенденцію до зниження величини зайнятого населення, що передусім пов'язано з незадовільним становищем галузі в цілому, кризовими явищами в економіці України, низьким рівнем оплати праці, незацікавленістю підприємств у підвищенні рівня кваліфікації працівників, міграцією інтелектуальних кадрів за кордон, відсутністю системного планування розвитку трудових ресурсів. Як результат непростой ситуації, в деяких випадках відзначається погіршення стану соціально-трудова відносин на підприємствах машинобудівної галузі, зокрема підвищення рівня конфліктогенності, прояви протестної активності тощо. Проведений аналіз динаміки зайнятості працівників та величини витрат на оплату праці на прикладі провідних підприємств машинобудування Запорізького регіону, свідчить про наявність певних проблем у сфері управління персоналом. Для виходу підприємств з кризового становища доцільно боротися не стільки з причинами, скільки з наслідками кризи. Покращення стану галузі машинобудування повністю перебуває в компетенції учасників галузі та профільних міністерств і відомств. Акцентовано увагу на людський чинник як один з визначальних в умовах кризи, важливість використання системного підходу до управління персоналом з метою виведення підприємства з кризи. Перспективою подальших досліджень є проведення статистичного аналізу зв'язків окремих чинників та показників економічної діяльності підприємств машинобудування за допомогою кореляції та регресії.

Гельман В. Н. Кадровые ресурсы предприятий машиностроения в условиях кризиса.

В условиях инновационно-технологического развития, глобализационных преобразований и рыночной экономики, кадровые ресурсы выступают одним из важнейших факторов конкурентоспособности предприятий машиностроительной отрасли Украины. На протяжении последних лет исследованы тенденции занятости в отрасли машиностроения Украины и выявлены негативные тенденции уменьшения численности работников, что прежде всего связано с

неудовлетворительным состоянием отрасли в целом, кризисными явлениями в экономике, низким уровнем оплаты труда, незаинтересованностью предприятий в повышении уровня квалификации работников, миграцией интеллектуальных кадров за границу, отсутствием системного планирования развития трудовых ресурсов. Как следствие тяжелой ситуации, в некоторых случаях отмечается ухудшение показателей состояния социально-трудовых отношений на предприятиях машиностроительной отрасли, в частности наблюдается повышение уровня конфликтности, проявления протестной активности и т. д. Проведенный анализ динамики занятости работников и затрат на оплату труда на примере ведущих предприятий машиностроения Запорожского региона свидетельствует о наличии некоторых проблем в сфере управления персоналом. Для выхода предприятий из кризисного состояния целесообразно бороться не столько с причинами, сколько с последствиями кризиса. Улучшение состояния отрасли машиностроения полностью находится в компетенции участников отрасли, профильных министерств и ведомств. Акцентировано внимание на человеческих факторах как определяющих в условиях кризиса, использовании системного подхода к управлению персоналом с целью выведения предприятия из кризиса. Представляется перспективным дальнейшее проведение статистического анализа связей отдельных факторов и показателей экономической деятельности предприятий машиностроения с помощью корреляции и регрессии.

Постановка проблеми. Функціонування вітчизняних підприємств машинобудування здійснюється в умовах динамічних змін зовнішнього середовища під впливом посилення глобалізаційних процесів в економіці, політичних факторів, наслідків світових фінансових криз тощо. Означені умови зумовлюють необхідність дослідження основних економічних показників, що характеризують стан галузі. Так, у 2013 р. у галузі машинобудування спостерігався спад виробництва проти 2012 року, який склав 20%, у 2014 р. порівняно з 2013 р. спад виробництва уповільнився і склав 10,5%, у 2015 році відбулося збільшення виробництва на 13,1% проти 2014 р., а у 2016 р. у порівнянні з попереднім роком спостерігалось збільшення виробництва на 14%. Але, не дивлячись на позитивну динаміку щодо зростання обсягів виробництва у 2015-2016 рр., протягом 2012-2016 рр. кількість підприємств машинобудування постійно знижувалася, а протягом 2014-2016 рр. підприємствами машинобудування було отримано від'ємні фінансові результати (сальдо) після оподаткування. Така ситуація в галузі пов'язана зі зниженням економічної, інвестиційної активності на внутрішньому ринку, скороченням продажів на російському ринку, інфляційними процесами, впливом суб'єктивних факторів, низькою інвестиційною привабливістю української промисловості, високою вартістю фінансових ресурсів для вітчизняних виробників тощо.

Економічний розвиток регіону безпосередньо залежить від забезпечення підприємств висококваліфікованими професійними кадрами, які адекватно реагують на запити інноваційного розвитку промислового виробництва, від розробки та впровадження стратегії підготовки фахівців для роботи в умовах інтенсивного розвитку промисловості і високих технологій. В умовах кризової ситуації на підприємствах машинобудування з метою мінімізації негативних наслідків, керівництвом підприємств застосовано оперативні заходи щодо зменшення витрат, перегляду бюджетів, тимчасової відмови від інвестицій та набору нових працівників, оптимізації штату, витрат на мотивацію, відмову від навчання персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вибір Україною європейського вектору розвитку посилив актуальність вивчення та запровадження передового європейського досвіду практичної реалізації зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу, що проголошені в Стратегії «Європа-2020», навчання на засадах продуктивної діяльності, на основі практичної діяльності на виробництві, що конкретизовано у Брюгському Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр.

В основу Закону України «Про професійний розвиток працівників», Положення «Про професійне навчання працівників на виробництві», «Стратегії інноваційного розвитку України на 2012-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» покладено модернізацію державної політики у сфері професійної підготовки і розвитку працівників

з метою підвищення рівня їх конкурентоспроможності відповідно до потреб сучасного ринку праці, суспільства в цілому і особистості працівника зокрема.

Розвиток теорії управління персоналом, питання становлення і формування системи управління персоналом, обґрунтування теоретико-прикладних аспектів управління персоналом підприємств та економіки праці, окремі питання розвитку персоналу, дослідження підвищення ефективності управління трудовими ресурсами відображенні в працях зарубіжних та вітчизняних вчених: І. Ансоффа, Ф. Беккера, П. Друкера, Г. Кунца, М.Мескона, С. Оддонела, Т. Пітерса, Ф. Хедоурі, Г. Саймона, Бандури С.І., Богині Д.П., Грішнкової О.А., Данюка В.М., Калини А.В., Колота А.М., Крижка І.Д., Лук'янченко Н.Д., Нижника В.М., Петрової І.Л., Семикіної М.В., Уманського О.М., Алекперової Л.В., Дикань В.В., Кривохатко Н.Д., Афанасьєва В.Г., Асєєва В.Г., Генкіна Б.М., Дятлова В.А., Єгоршина А.П., Іванова П.І., Кібанова А.Я., Р. Марра, Нікітіна С.А., Одягова Ю.Г., Слуцького Г.В. та інших. Проблеми управління персоналом у кризових умовах економіки, дослідження в області антикризового управління персоналом представлені у працях Воронкової В.Г., Беліченка А.Г., Базарова Т.Ю., Кирєєвої А.Г., Стец І.І., Черкашиної Т.С., О. Редькви, О. Галушак та інших.

Проаналізувавши різні підходи науковців у галузі управління персоналом та економіки праці, можна зробити висновок, що при врахуванні галузевої приналежності, авторами аналізуються окремі елементи системи управління персоналом. Потребують дослідження і подальшого розвитку підходи до розв'язання завдань управління персоналом та підвищення ефективності такого управління на рівні підприємства та регіональному рівні в умовах кризової і посткризової економіки за видами економічної діяльності.

Мета статті. Метою статті є дослідження тенденцій зайнятості на вітчизняних підприємствах машинобудівної галузі України, аналіз динаміки чисельності кадрових ресурсів та витрат на оплату праці на провідних підприємствах машинобудування Запорізького регіону, а також надання рекомендацій щодо підвищення кадрового потенціалу підприємствах в умовах кризи.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах інноваційно-технологічного розвитку, глобалізаційних перетворень та ринкової економіки, кадрові ресурси виступають одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності підприємств. Основними особливостями машинобудівних підприємств як складних структур в сенсі організації праці є: складність галузевої структури; різноманітність спеціалізації та видів робіт; багатоваріантність серійності виробництва; складність виробництва та технологічних процесів; високий рівень трудомісткості продукції та великі трудові витрати тощо. Персонал машинобудівних підприємств має складну кількісну та якісну структуру, значний набір повноважень. Саме тому управління персоналом на таких підприємствах є складним процесом і потребує особливого підходу. Актуальним це стає за умови кризових явищ в економіці [1].

Наслідком кризової ситуації на підприємствах машинобудівної галузі України є характерна протягом останніх років негативна тенденція до зниження величини зайнятого населення [2] (рис.1).

До інших негативних наслідків кризових явищ на підприємствах машинобудівної галузі можна віднести появу чисельних проблем у сфері управління персоналом, зокрема: зменшення частки персоналу машинобудівних підприємств передпенсійного віку; зниження престижності роботи у виробничій сфері, зокрема привабливості праці в машинобудівній галузі; зменшення кількості висококваліфікованих керівників, спеціалістів та робітників у найбільших промислових регіонах України; значний розрив між рівнем заробітної плати і рівнем потреб працівника; відчутним загостренням соціальних проблем, погіршенням робочої атмосфери, соціально-психологічного клімату у колективах тощо [3].

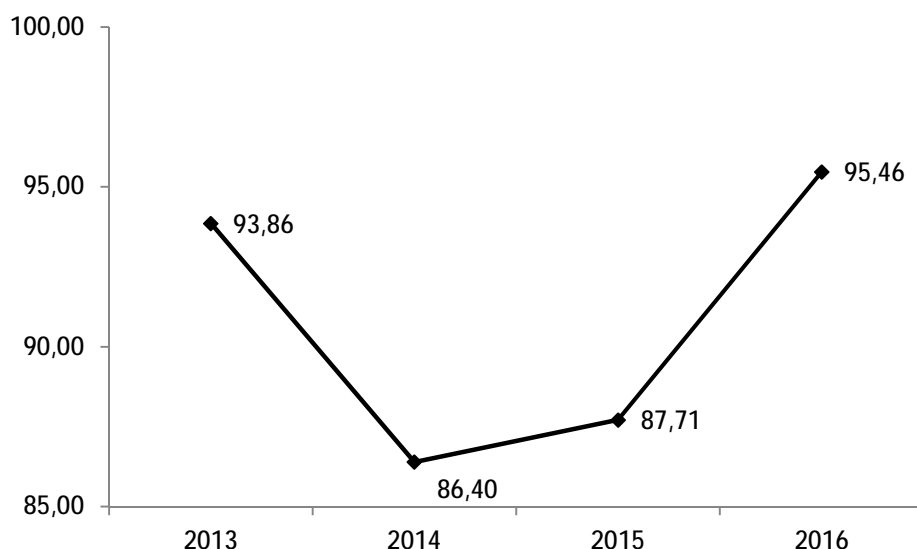


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятих працівників на підприємствах машинобудівної галузі України, до попереднього року у %

Примітка: сформовано автором на основі (Державна служба статистики України)

Рівень заробітної плати у галузі машинобудування є невисоким. Так, в середньому за 2012-2016 роки середньомісячна заробітна плата на підприємствах машинобудування склала 3857 грн., у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів за такий же період в середньому – 5010 грн., у добувній промисловості – 5836 грн. [2].

На регіональному рівні, зокрема в машинобудівній галузі, теж спостерігаються негативні тенденції щодо динаміки основних економічних показників галузі. Зокрема, на підприємствах машинобудування Запорізької області, крім ремонту і монтажу машин і устаткування, протягом 2014-2016 рр. спостерігалась тенденція щодо зменшення обсягів виробництва, зокрема у 2014 р. спад виробництва проти 2013 року склав 9,0%, у 2015 р. порівняно з 2014 р. спад виробництва уповільнився і склав 6,6% роком, у 2016 році відбулося скорочення виробництва на 1,3% проти 2015 р. [4].

Проведений аналіз зайнятості працівників на прикладі провідних підприємств машинобудування Запорізького регіону таких, як ПАТ "Мотор Січ", ПАТ "Запорізький механічний завод", ПАТ "Запоріжтрансформатор", ПАТ "Запорізький завод важкого кранобудування", також свідчить про переважно негативну тенденцію до зниження кількості працюючих на підприємствах [5-8].

По всіх досліджуваних підприємствах одночасне зниження кількості працюючих припадає на 2013 та 2015 роки (рис.2). Середня кількість працівників у 2016 році в порівнянні з 2012 роком на підприємстві ПАТ "Запорізький механічний завод" знизилася на 68,21 %, ПАТ "Запоріжтрансформатор" – на 54,63 %, ПАТ "Мотор Січ" – на 95,84 %, ПАТ "Запорізький завод важкого кранобудування" – на 78,57 %.

Зменшення кількості зайнятих працівників на підприємствах машинобудування обумовлено незадовільним становищем галузі в цілому, кризовими явищами в економіці України, низьким рівнем оплати праці, незацікавленістю підприємств у підвищенні рівня кваліфікації працівників, міграцією інтелектуальних кадрів за кордон, відсутністю системного планування розвитку трудових ресурсів тощо.

Проведений аналіз витрат на оплату праці на вітчизняних підприємствах машинобудування Запорізької області дає змогу стверджувати, що у 2014 році спостерігається тенденція до скорочення витрат на оплату праці по всіх досліджуваних підприємствах [5-8] (рис.3).

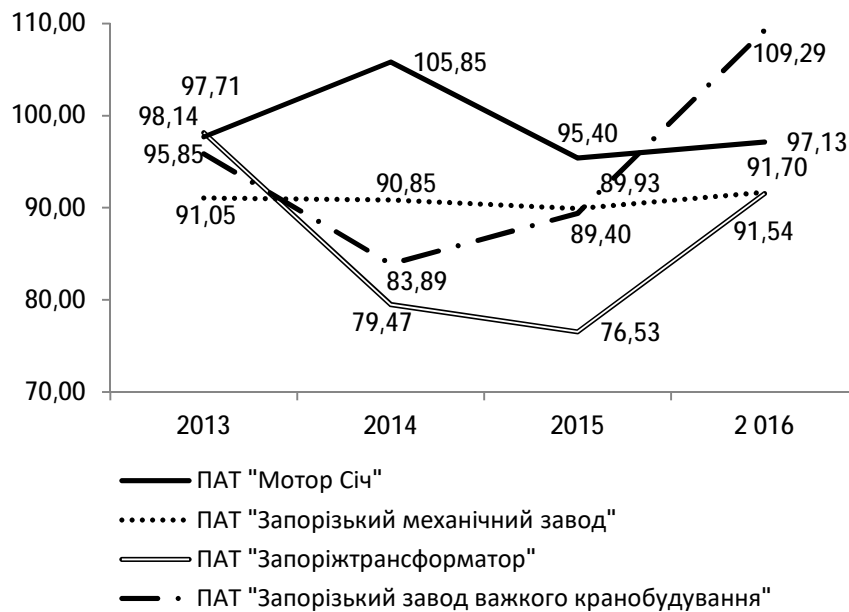


Рис. 2. Динаміка середньої кількості працівників на підприємствах машинобудування Запорізької області, до попереднього року у %

Примітка: сформовано автором на основі (Офіційний сайт ПАТ «Мотор Січ»; Офіційний сайт ПАТ «Запорізький механічний завод»; Офіційний сайт ПАТ «Запоріжтрансформатор»; Офіційний сайт ПАТ «Запорізький завод важкого кранобудування»)

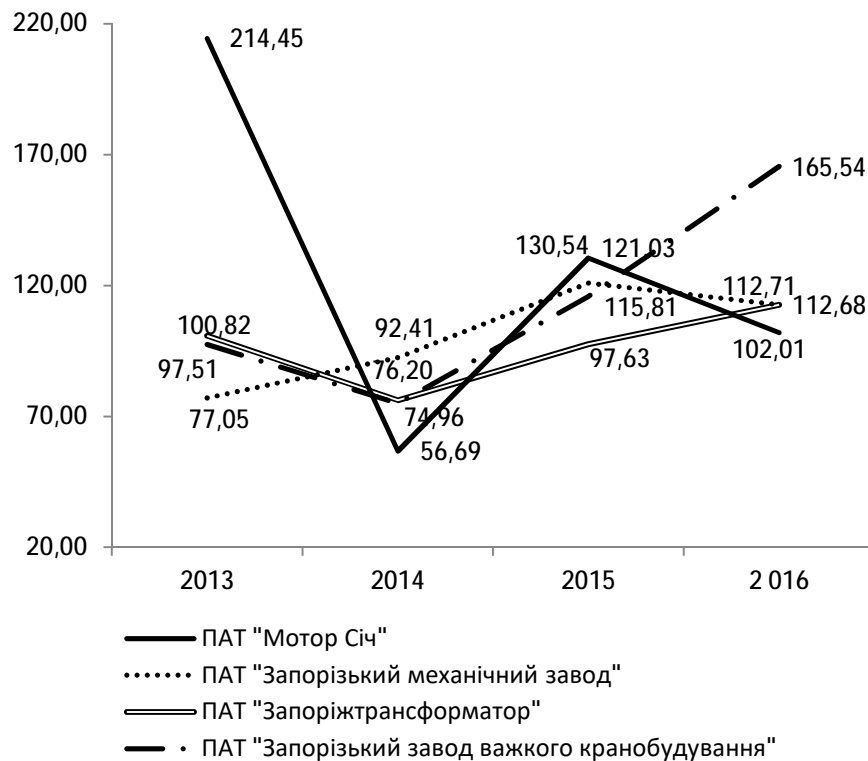


Рис. 3. Динаміка витрат на оплату праці на підприємствах машинобудування Запорізької області, до попереднього року у %

Примітка: сформовано автором на основі (Офіційний сайт ПАТ «Мотор Січ»; Офіційний сайт ПАТ «Запорізький механічний завод»; Офіційний сайт ПАТ «Запоріжтрансформатор»; Офіційний сайт ПАТ «Запорізький завод важкого кранобудування»)

Можна спостерігати, що в умовах кризи зазвичай основна увага приділяється фінансовим і правовим механізмам, а стосовно персоналу застосовується єдиний захід – скорочення штату з метою зменшення витрат на персонал, а питання управління

персоналом в системі пріоритетів вибору антикризових механізмів відіграють незначну роль [1].

Як результат непростої ситуації, в окремих випадках відзначається погіршення стану соціально-трудова відносин на підприємствах машинобудівної галузі України, зокрема на підприємствах машинобудування Запорізької області: підвищення рівня конфліктогенності, нестабільності між сторонами соціального діалогу, випадки виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), прояви протестної активності тощо [9;10].

Робота в умовах кризи пов'язана з пошуком резервів економії ресурсів, що вимагає впровадження нових форм і методів управління персоналом, а також підприємством в цілому. З метою збереження своїх позицій (або навіть забезпечення розвитку) у кризовій ситуації підприємствам потрібно мобілізувати усі наявні ресурси, у першу чергу – людські. До того ж, ефективність управління персоналом прямо впливає на стабільність діяльності підприємств. У зв'язку з цим, у період кризи підвищується значущість роботи з персоналом. Діяльність підприємства в умовах кризи суттєво відрізняється від його стабільного функціонування: персоналу доводиться розв'язувати нестандартні завдання, що вимагає від працівників мобілізації власного потенціалу, збільшення психологічного навантаження. Кризові ситуації змінюють поведінку персоналу і спричиняють негативний вплив на ефективність його діяльності. Відповідно, антикризове управління персоналом повинно значно відрізнитися від традиційного і носити системний характер [1].

Існуючі проблеми кадрового забезпечення на підприємствах машинобудування можна вирішити завдяки формуванню та оптимізації системи управління персоналом, роботі з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації трудових ресурсів, диверсифікації, модернізації системи освіти, частковому фінансуванню навчання персоналу за рахунок підприємств, тісній взаємодії керівництва підприємств з навчальними закладами, науково-освітніми установами, інформаційними закладами, службою зайнятості, державними органами влади, забезпеченню високого рівня мотивації, творчого розвитку працівників, створенню сприятливих умов праці, вирішенню виробничих конфліктів, зміцненню економічного потенціалу,

Важливим є вивчення європейського досвіду реалізації програм професійної підготовки і розвитку персоналу на виробництві, зокрема впровадження позитивного досвіду імплементації Стратегії «Європа 2020» як механізму оптимізації зайнятості населення на вітчизняному ринку праці.

Висновки. Покращення ситуації в галузі машинобудування повністю перебуває в компетенції учасників галузі та профільних міністерств і відомств. З метою формування дієвої системи управління персоналом на машинобудівних підприємствах, чи підвищення її ефективності, виникає необхідність проведення детального аналізу стану справ у галузі, а також визначення особливостей менеджменту персоналу, які притаманні саме підприємствам машинобудівної галузі в умовах кризи. Важливим є вивчення європейського досвіду реалізації програм професійної підготовки і розвитку персоналу на виробництві. Перспективою подальших досліджень є проведення статистичного аналізу зв'язків окремих чинників та показників економічної діяльності підприємств машинобудування за допомогою кореляції та регресії.

Список використаних джерел:

1. Редька О. Управління персоналом машинобудівних підприємств України в умовах кризи. [Електронний ресурс] / О. Редька, О. Галуцак // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2011. — Вип. 2 (5). — Режим доступу: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.706.9548&rep=rep1&type=pdf>
2. Державна служба статистики України, офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Демченко Д. Роботать нельзя уволится / Д. Демченко // Бизнес. — 2009. — № 22. — С. 41-42.
4. Головне управління статистики у Запорізькій області, офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zp.ukrstat.gov.ua/>

5. ПАТ «Запорізький механічний завод», офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zpz-zp.com/>
6. ПАТ «Запорізький завод важкого кранобудування», офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
7. ПАТ «Запоріжтрансформатор», офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: ztr.com.ua
8. ПАТ «Мотор Січ», офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.motorsich.com/>
9. Національна служба посередництва і примирення, офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/>
10. Відділення національної служби посередництва і примирення в Запорізькій області, офіційний сайт, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nsppzp.ucoz.ua/>
11. Europe 2020 strategy [Electronic resource] // European Commission. - 2010. - Access Mode: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

References:

1. Redkva O. (2011). "Human resource management engineering companies Ukraine under crisis" "Upravlinnia personalom mashynobudivnykh pidpriemstv Ukrainy v umovakh kryzy". [Elektronnyi resurs] / O. Redkva, O. Halushchak // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. — 2011. — Vyp. 2 (5). — Rezhym dostupa: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11/rozvuk.pdf>. [in Ukrainian].
2. "The State Statistics Service of Ukraine", ["Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy"], official site [electronic resource], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Demchenko D. (2009). "You can't quit your job" ["Rabotat nelzia uvolotsia"] / D. Demchenko // Byznys. — № 22. — S. 41-42. [in Russian].
4. "Main Department of Statistics in Zaporozhye oblast (region)" ["Holovne upravlinnia statystyky u Zaporizkii oblasti"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: <http://www.zp.ukrstat.gov.ua/>
5. "PJSC «Zaporizhzhia Mechanical Plant»" ["PAT «Zaporizkyi mekhanichni zavod»"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: <http://zpz-zp.com/>
6. "PJSC «Zaporozhye heavy crane-building plant»" ["PAT «Zaporizkyi zavod vazhkoho kranobuduvannia»"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: www.kran.zp.ua
7. "PJSC «Zaporozhtransformator»" ["PAT «Zaporizhtransformator»"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: ztr.com.ua
8. "PJSC «Motor Sich»" ["PAT «Motor Sich»"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: <http://www.motorsich.com/>
9. "National Mediation and Conciliation Service" ["Natsionalna sluzhba poserednytstva i prymyrennia"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: <http://www.nspp.gov.ua/>
10. "Branch of the National Mediation and Conciliation Service in Zaporozhye oblast (region)" ["Viddilennia natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia v Zaporizkii oblasti"], ofitsiyni sait, [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupa: <http://nsppzp.ucoz.ua/>
11. Europe 2020 strategy [Electronic resource] // European Commission (2010). - Access Mode: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

Keywords: machine building enterprise; personnel resources; crisis; employment; wages; social and labor relations.

Ключові слова: підприємство машинобудування; кадрові ресурси; криза; зайнятість; оплата праці; соціально-трудова відносина.

Ключевые слова: предприятие машиностроения; кадровые ресурсы; кризис; занятость; оплата труда; социально-трудова отношения.

Рецензент: Череп А. В., декан економічного факультету, д. е. н., професор, академік Академії економічних наук України та Академії наук вищої освіти України, заслужений діяч науки і техніки України, Запорізький національний університет

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/3962675>