

рекомендации относительно избежания деструктивных факторов функционирования валютных систем стран АСЕАН.

Ключевые слова: валютный курс, валютная система, валютная политика, трансформация валютной системы, валовой внутренний продукт, платежный баланс, инфляция, девальвация, ревальвация, кризис, экономическая рецессия, экономическая депрессия

This article characterizes the peculiarities of monetary systems functioning under the impact of destructive factors, which provokes the transformational processes of the monetary and exchange policies, and also in the sphere of institutional policy. In result of research there were discovered challenges and threats on the way of intensification of integration in South East Asia in conditions of overcoming of consequences of the global financial crisis. Due to this the author recommends own directions to avoid destructive factors of monetary systems functioning in ASEAN.

Key words: exchange rate, monetary system, monetary policy, transformation of monetary system, gross domestic product, balance of payment, inflation, deflation, disinflation, devaluation, revaluation, crisis, economic recession, economic depression.

УДК 331.108

Акчуріна Ю.М.

к.е.н., доцент,

Класичний приватний університет м.Запоріжжя

Білюк А.В.

к.н.держ.упр.,

Київський інститут бізнесу і технологій

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У статті досліджено основні проблеми стабілізації персоналу промислових підприємств у сучасних умовах господарювання.

Постановка проблеми. Кризові ситуації на промислових підприємствах спричиняють плинність персоналу й негативно впливають на ефективність діяльності підприємств. Виникає потреба дослідження основних проблем в сучасних умовах нестабільності вітчизняної економіки з метою підвищення ефективності управління промисловими підприємствами.

Забезпечення стабільності праці є важливим завданням роботи з управління персоналом сучасного промислового підприємства. Стабільність праці є узагальнюючим показником ефективності праці, що характеризує сталість кадрового складу.

Питання управління персоналом активно досліджувалися в працях учених і фахівців України і ближнього зарубіжжя: О.А. Амоші, Н.В. Анішиної, А.Г. Антип'єва, А.В. Базилюка, Н.Д. Лук'янченко, В.В. Новікова, Б.Є. Надточія, Ю.І. Павленка, В.Д. Роїка, М.Н. Руткевича, Л.Л. Старіченко, В.Г. Шульги, Е.В. Шаповалової та ін.

Метою роботи є дослідження проблем стабілізації персоналу на промислових підприємствах у сучасних умовах.

На сучасних підприємствах в умовах посткризового стану економіки в цілому і кризи окремих галузей основною проблемою є висока плинність кадрів, тому завдання підвищення ефективності формування стабільного трудового колективу визначають необхідність подальшої поглибленої теоретичної й практичної розробки проблем зменшення плинності кадрів й впровадження зарубіжного досвіду стабілізації кадрового складу промислових підприємств.

Дослідження процесів ефективного використання персоналу промислових підприємств є актуальним, оскільки промислові підприємства відзначаються підвищенням плинності кадрів у поєднанні зі скороченням попиту на робочу силу, втрачаючи найціннішу частину трудового потенціалу - досвідчених працівників із високим рівнем кваліфікації.

Упровадження сучасних підходів і методів оцінки використання і збереження персоналу не лише вирішить нагальні проблеми оперативного й тактичного кадрового управління, але також забезпечить стабільність кваліфікованих кадрів та підвищення міжнародної конкурентоспроможності підприємств України в стратегічному плані.

Використовуючи внутрішній ринок праці промислове підприємство має можливість створити комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для найефективнішої реалізації та стабілізації трудового потенціалу працівників.

Основні принципи раціонального використання персоналу передбачають забезпечення раціональної зайнятості працівників; стабільності та рівномірного навантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року); відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочих місць і виробництва за допомогою переходу з одного робочого місця на інше; максимальної можливості виконання на робочому місці різних операцій, що забезпечує чергування навантажень на різні частини тіла та органи чуття людини [2].

Галузева диференціація та диференціація оплати за умовами праці здійснюється за допомогою коефіцієнтів співвідношення до мінімальної заробітної плати мінімальних тарифних ставок по галузях народного господарства України (табл. 1).

Таблиця 1

Коефіцієнти співвідношення до мінімальної заробітної плати мінімальних тарифних ставок для їх диференціації за видами виробництв, робіт і діяльності залежно від складності та умов праці за основними галузями економіки [4]

Види виробництв, робіт, діяльності	Коефіцієнти співвідношення
Машинобудування	1,08-1,41
Металообробка	1,06-1,25
Вугільна промисловість	1,45-2,75
Гірничі роботи на підприємствах чорної і кольорової металургії в гірничохімічній промисловості, геологорозвідці, на будівництві метрополітенів	1,45 – 2,29
Підприємства металургійної промисловості	1,17-1,6
Електроенергетична промисловість: атомні електростанції і теплоелектроцентралі, теплові та гідроелектростанції, електричні і теплові мережі	1,31 1,25
Нафтова і газова промисловість	1,08-1,86
Хімічна, нафтохімічна, хімікофармацевтична, мікробіологічна промисловість	1,08- 1,45
Лісова промисловість, лісове господарство	1,02- 1,56
Целюлозно-паперова промисловість	1,08- 1,17
Деревообробка	1,06- 1,13
Промисловість будівельних матеріалів, скляна і фарфоро-фаянсова промисловість	1,06-2,12
Легка, харчова і рибна промисловість	1,02-1,17
Поліграфічне виробництво	1,06-1,17
Експлуатаційні роботи, ремонт, налагодження і обслуговування технічних засобів залізничного транспорту і метрополітенів	1,06- 1,30
Цивільна авіація	1,17-1,56
Сільське господарство: трактористи-машиністи на роботах у тваринництві та на ручних роботах	1,19- 1,56 1,02- 1,08
Підприємства і організації зв'язку	1,06- 1,13
Будівельні, будівельно-монтажні та ремонтно-будівельні роботи	1,28-1,53
Побутове обслуговування населення	1,02- 1,36
Торгівля і громадське харчування	1,02- 1,06
Матеріально-технічне постачання	1,08- 1,30

Як видно з табл. 1 коефіцієнт співвідношення до мінімальної заробітної плати мінімальних тарифних ставок по металургійній промисловості складає 1,17-1,6, що вище ніж в електроенергетичній промисловості, целюлозо-паперовій промисловості, деревообробці, металообробці, легкій, харчовій та рибній промисловості, поліграфічному виробництві, залізничному транспорті і метрополітені, але нижче аніж у всіх інших галузях.

Використання можливостей науково-технічний прогресу і підвищення ефективності виробництва на сьогодні більше, ніж будь-коли раніше, залежать від рівня участі в цих процесах працівників усіх рівнів виробництва: від робітника до директора. Сучасні технологія і виробництво потребують не лише високої кваліфікації та виконавської дисципліни працівників, а і їх творчої участі у виробництві, пошуку резервів його раціоналізації.

Останніми роками багато підприємств використовують у своїй повсякденній практиці системи конкурсного заміщення керівних посад і виборність керівників, збільшують витрати на навчання персоналу, профвідбір і профорієнтацію, активно співпрацюють з консультаційними центрами з питань персоналу тощо [3].

Крім того, промислове підприємство оперує обмеженою інформацією про якість робітника з зовнішнього ринку праці і має достатньо повну інформацію про своїх робітників. Тому просування всередині фірми скорочує витрати щодо наймання і зменшує ризик допустити помилку під час заповнення вакансій. Перевагою для робітників внутрішньому ринку праці є наявність чітко визначеної службової кар'єри. Це створює для робітників стимули підтримувати дисципліну, продуктивність праці і підвищувати кваліфікацію. На практиці не завжди вдається задовольнити внутрішній попит на робочу силу власною пропозицією, виникає дисбаланс між попитом і пропозицією.

Промислове підприємство характеризується галузевими особливостями: це пов'язано з його унікальністю і вузькою спеціалізацією виробництва, що зумовлює високий ступінь залежності від якості і надійності господарських зв'язків з контрагентами; вимогами до специфікації кадрового складу підприємства, до якості якого пред'являються високі вимоги. Унікальність і вузька спеціалізація на випуску певного виду продукції зумовлює особливу значущість специфічного людського капіталу, необхідність довгострокових трудових відносин та наступність його підготовки.

Ще одним чинником стабілізації персоналу промислового підприємства, завдяки якому підприємство мало нагоду найму працівників на зовнішньому ринку праці, є конкурентоздатна заробітна плата, яка характерна для підприємств галузі. Вкажемо, що середньомісячна заробітна плата працівників підприємства істотно вище за середньомісячну заробітну плату працівників організацій, що працюють на місцевому ринку праці (таблиця 2).

Таблиця 2

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності в 2000-2012 роках [1]

Вид діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Промисловість	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	2580	3120	3500
Добувна промисловість	393	517	610	701	910	1246	1536	1970	2681	2894	3539	4370	4881
добування паливно-енергетичних корисних копалин	395	518	610	698	908	1245	1568	2041	2880	3135	3763	4690	5225
з нього добування кам'яного вугілля, лігніту і торфу	377	498	591	670	869	1198	1513	1978	2848	3104	3742	4724	5233
добування корисних копалин,	392	514	611	709	916	1247	1458	1803	2216	2275	2945	3526	3979
Переробна промисловість	271	368	441	553	701	905	1137	1456	1849	1856	2281	2759	3085
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	281	364	423	496	597	780	986	1223	1618	1777	2137	2541	2893
текстильне	164	220	257	315	418	523	646	801	1011	1037	1322	1598	1731

Світове господарство і міжнародні економічні відносини

виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра													
виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	153	210	271	374	444	553	691	854	1033	1117	1403	1658	1824
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	191	284	351	450	561	707	879	1078	1347	1313	1511	1802	1974
целюлозно- паперове виробництво; видавнича діяльність	394	497	574	666	800	998	1275	1545	1938	1981	2197	2635	3000
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	490	634	824	951	1174	1470	1697	2145	2689	2974	3454	3867	4170
хімічне виробництво	318	421	471	581	748	1012	1261	1586	2047	2003	2586	3169	3804
виробництво гумових та пластмасових виробів	256	344	414	519	649	814	1020	1251	1598	1593	1880	2194	2533
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	232	314	384	490	625	824	1067	1440	1818	1644	2001	2525	2778
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	421	540	619	781	994	1287	1560	2003	2418	2429	2916	3539	3875
виробництво машин та устаткування	226	332	388	493	639	832	1068	1380	1791	1744	2253	2770	3092
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	173	260	322	416	555	737	952	1264	1633	1658	2098	2539	2777
виробництво транспортних засобів та устаткування	263	352	440	563	704	864	1129	1492	1901	1704	2411	2926	3315
інші галузі промисловості	214	281	352	443	583	704	846	1053	1364	1248	1463	1892	2062
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	371	476	562	651	767	969	1228	1577	2111	2394	2843	3353	3821

Конкурентоздатна зарплата, підвищення рівня і якості життя робітника, у свою чергу, підсилює прихильність працівника до підприємства. Внутрішні переміщення стимулюють працівника

до підвищення продуктивності праці за рахунок відповідності працівника посаді, надання йому роботи, яка в більшому ступені відповідає його інтересам, вимогам, кваліфікації (табл. 3) [5].

Таблиця 3

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (2000-2012) (%)

	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2000	129,6	135,4	99,1	103,6
2001	135,2	127,7	119,3	120,4
2002	121,0	117,0	118,2	115,6
2003	122,8	124,4	115,2	113,8
2004	127,5	127,7	123,8	120,8
2005	136,7	144,9	120,3	131,5
2006	129,2	125,2	118,3	111,7
2007	129,7	131,1	112,5	110,3
2008	133,7	119,5	106,3	97,0
2009	105,5	111,6	90,8	99,1
2010	120,0	120,1	110,2	110,5
2011	117,6	116,2	108,7	111,0
2012	114,9	110,6	114,4	111,1

Як показують дані табл. 3 середня темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати зважаючи на кризові наслідки, мали тенденцію до нестабільності та зниження темпів приросту. Незважаючи на таку нестабільну тенденцію це може сприяти зміцненню трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання. Зміна місця роботи працівником може мінімізувати рівень конфліктності в колективі та забезпечити його згуртованість та сталість. Все це забезпечує ефективне використання персоналу на внутрішньому ринку праці

Висновки: виходячи із проведеного дослідження, можна зробити висновок про те, що ефективність використання персоналу та стабільність на промислових підприємствах буде досягнута завдяки оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду); професійно-кваліфікаційній збалансованості; забезпеченню конкурентоздатною заробітною платою.

Література

1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності у 1995-2012 рр. [Електронний ресурс] / Національні рахунки / Державна служба статистики України. – 01.03.2013. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Дружиніна В.В. Оцінка використання персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці / В.В. Дружиніна // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського: – випуск 5. – 2011. – С. 174-177.
3. Лепьохіна І.О. Вплив мотивуючого робочого середовища на працівників підприємства / І.О. Лепьохіна // Трансформаційні процеси в економіці держави та регіонів : VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 20-21 жовт. 2011 р.). – Запоріжжя : ЗНУ, 2011. – С. 71-73.
4. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс] // Ринок праці / Державна служба статистики України. – 29.03.2012. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (2000-2012) [Електронний ресурс] // Національні рахунки / Державна служба статистики України. – 01.03.2013. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

В статье исследованы основные проблемы стабилизации персонала промышленных предприятий в современных условиях хозяйствования.

In the article the basic problems of stabilizing of personnel of industrial enterprises are investigational in the modern terms of management.