

625 p.

12. Lambert, D.M. Establishing Customer Service Strategies Within the Marketing Mix [Text] / D.M. Lambert, T.C. Harrington // Journal of Business Logistics. –

1989. – №2. – P. 32-35.

13. Pisz, I. Controlling of logistics projects [Text] / I. Pisz // Total logistic management. – 2011. – №4. – P. 107-123.

УДК 658:339.138

ЯК ПОДОЛАТИ ПОТРЕБУ У РОБІТНИЧИХ КАДРАХ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Янченко Н.В., к.е.н., доцент,
Благой В.В., к.е.н., доцент (ХНУБА),
Благая В.В., к.е.н., доцент (ХНАДУ)*

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, 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.

Ключеві слова: робітничі кадри, персонал підприємства, трудові ресурси, безробіття.

КАК ПРЕОДОЛЕТЬ ДЕФИЦИТ РАБОЧИХ КАДРОВ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Янченко Н.В., к.э.н., доцент,
Благой В.В., к.э.н., доцент (ХНУСА)
Благая В.В., к.э.н., доцент (ХНАДУ)*

Обеспеченность предприятий персоналом за соответствующим направлением и уровнем подготовки зависит от реальной ситуации на рынке труда и хозяйственной дееспособности. 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.

© Янченко Н.В.,
Благой В.В.,
Благая В.В.

Вісник економіки транспорту і промисловості № 60, 2017

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

WAYS OF OVERCOMING OF DEFICIT OF WORKING SHOTS

*Yanchenko N.V., Candidate of Economic Sciences, associate professor
Blagoi V.V., Candidate of Economic Sciences, associate professor (KhNUCA)
Blagaya V.V., Candidate of Economic Sciences, associate professor (KhNAHU)*

The provision of enterprises personnel after corresponding direction and level of preparation depends on the real situation at the market of labour and economic capability. For today one of main retentive factors of increase of competitiveness of industrial enterprise the shortage of working shots and technical specialists that would answer quality descriptions and necessities of production comes forward. It актуалізує 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 instruments.

The economic mechanism of every economic system decides totality of different tasks simultaneously. In relation to these tasks, he can be conditionally decomposed on a mechanism providing of production, mechanism of production of industrial goods, mechanism of sale of products, mechanism of recreation of industrial production factors. From here the mechanism of providing of industrial production all necessary factors also can be divided into separate mechanisms: providing, informatively-legal providing shots, by material and financial resources and capital goods.

An achievement of primary objective of functioning of organizationally-economic mechanism is providing of industrial enterprises working shots on a current and long-term prospect - requires adjusting of such mutual relations between the participants of the skilled providing, that will take into account interests each of parties, will underline them exceptional importance and will come true on principle of feed-back.

Key word: working shots, personnel of enterprise, labour resources, unemployment, technical specialists.

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, 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 досліджень та публікацій. Аналіз психолого-педагогічної, економічної та соціологічної літератури переконує в тому, що проблема формування професійної компетентності завжди була цікавою для науковців, проте в останні роки вона набула особливої актуальності. Задекларована проблема забезпеченості підприємств персоналом за

відповідним напрямом та рівнем підготовки, окремі її аспекти знайшли висвітлення у наукових доробках багатьох учених: І.І. Бажана [1], В.В.Компанієць [2], А.М. Колота [3], О.В. Крушельницької [4], Е.М. Лібанової [5] та інших науковців розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки і використання людських ресурсів, кадрового забезпечення видів економічної діяльності, розробки механізму досягнення професійної відповідності, взаємозв'язку і взаємодії ринків праці та освітніх послуг, удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання трудового потенціалу населення. Серед зарубіжних вчених, які досліджували проблеми кадрового забезпечення промислових підприємств та розробляли напрями покращення їх трудового потенціалу, можна виокремити праці М. Армстронга [6], В.Е. Гімпельсона [7], Ю.Г. Одегова [8] тощо. Але, яка кадрова стратегія повинна привести підприємства до подолання дефіциту в кваліфікованих кадрах в наукових роботах висвітлено не було.

Метою даного дослідження є вивчення глибинних першопричин формування дефіциту робітничих кадрів, подолання яких може бути покладено підприємствами промисловості в основу їх кадрової стратегії.

Для досягнення визначеної мети в роботі поставлено і вирішено такі науково-методичні та практичні завдання:

- розширено ідентифікацію (класифікацію) чинників впливу на кадрове забезпечення підприємства;
- сформовано маркетинговий інструментарій вимог до персоналу;
- визначено створення привабливих робочих місць;
- обґрунтовано методичні засади оцінки конкурентоспроможності персоналу з використанням матричної моделі поля ефективності;

- обґрунтовано методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності робочого місця з використанням таксономічного методу;

- сформовано теоретико-прикладний підхід до стратегічного аналізу ринку праці підприємства з використанням модифікованої матриці Бостонської консалтингової групи;

- обґрунтовано соціально-етичний маркетинг кадрової політики;

- розроблено методичний підхід до покращення іміджу роботодавця.

Виклад основного матеріалу. У першій половині 2017 року підприємства, організації та установи Харківської області заявили про потребу у 51,6 тис. працівниках. Більшість вакансій припадає на робітничі професії – 56 %, потреба у професіоналах, фахівцях та службовцях становила 30 %. Решта вакансій заявлена на робочі місця, які не потребують спеціальної професійної підготовки. Станом на 30.06.2017 загальна кількість вакансій становила 3,6 тис.од., навантаження на 1 вільне робоче місце склало 6 безробітних осіб.

За наступними робітничими професіями спостерігається постійний дефіцит робочої сили, а саме: провідник пасажирського вагону, муляр, маляр, машиніст крана, електрогазозварник, електрогазозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах, електрогазозварник ручного зварювання, столяр, верстатник широкого профілю, оператор верстатів з програмним керуванням, налагоджувальник верстатів з програмним керуванням, слюсар з ремонту автомобіля, слюсар з механоскладальних робіт, слюсар з ремонту рухомого складу, слюсар-сантехнік, слюсар-будівельник, дорожній робітник.

Найбільш значний надлишок робочої сили станом на 30.06.2017 спостерігається серед продавців продовольчих, непродовольчих товарів,

консультантів (1586), кухарів (213), робітників з комплексного обслуговування й ремонту будинків (649), водіїв автотранспортних засобів.

Найбільшими замовниками робітничих кадрів з 01.01.2017 по 01.07.2017 були такі підприємства області, як: ДП “Харківський машинобудівний завод “ФЕД”, ДП “Завод ім. В.О.Малишева”, КП “Міськелектротранссервіс”, КП “Салтівське трамвайне депо”, КП Харківводоканал”, КП “Харківський метрополітен”, КП “Харківські теплові мережі”, КПСП “Шляхрембуд”, ПАТ “Турбоатом”, ПАТ “Харківський машинобудівний завод “Світло шахтаря”, ПАТ “Трест Житлобуд – 1”, ПП “Торгівельний будинок “Хліб-сіль плюс”, ПАТ “Харківський підшипниковий завод”, Регіональна філія “Південна залізниця” ПАТ “Українська залізниця”, ТОВ “Союз супермаркетів Харкова”, ТОВ “Балаклійське молоко”, ТОВ “Бастіон-сервіс”, ТОВ “Лозівський ковальсько-механічний завод”, ТОВ “МК М’ясний”, ТОВ “Техноком”, ТОВ “Укравтотранс плюс”, ТОФ фірма “Посад”, Харківська дирекція ПАТ “Укрпошта”, сільськогосподарські підприємства області (ПП “Золота нива 1”, ПП “Агропрогрес”, ТОВ “АПК Савинська”, ТОВ “Зоря”, ТОВ СП “Білий колодязь” та інш.) тощо.

Першою причиною появи потреби у кадрах є створення нових робочих місць, а також вивільнення вже існуючих через плінність 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 вирішити 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 додаткової роботи, 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 досвіді 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 [9].

Як інструмент удосконалення стратегічного аналізу ринку праці підприємствами промисловості запропоновано теоретико-прикладний підхід на основі використання модифікованої матриці Бостонської консалтингової групи, яка базується на даних про кількість вакансій та резюме. До матриці включено не чотири, а шість секторів, які несуть наступне смислове навантаження.

До сектору «Важкі діти» включено потрібні підприємствам харчової промисловості професії, за якими спостерігається недостатня пропозиція робочої сили. В цей сектор професія потрапляє в наступних випадках: 1) непопулярність професії серед населення з будь-якої причини; 2) невідповідність системи освіти потребам

роботодавців; 3) професія є новою, система підготовки працівників поки що не сформована. Стратегія роботодавця для таких професій має передбачати такі заходи: 1) встановлення чи посилення співпраці з системою професійної освіти; 2) активізація зусиль та співпраці в сфері профорієнтаційної діяльності; 3) формування привабливих умов праці на робочих місцях; 4) зменшення вимог стосовно рівня підготовки та досвіду робочої сили.

До сектору «Зірка» віднесено потрібні підприємствам харчової промисловості професії, за якими спостерігається достатній рівень пропозиції робочої сили.

Стратегія роботодавця для таких професій має включати наступні заходи: 1) закріплення вже сформованих зв'язків із закладами професійної освіти; 2) формування позитивного іміджу даного підприємства як роботодавця; 3) концентрація зусиль на утриманні працівників відповідних професій; 4) посилення вимог до претендентів на вакансії підприємства.

До сектору «Дійна корова» включено професії, потреба в яких у підприємств харчової промисловості знизилась, проте їх популярність у населення і закладів освіти залишилась високою. Стратегія роботодавця для таких професій має передбачати такі заходи: 1) сприяння переорієнтації закладів освіти на професії з групи «Важка дитина»; 2) обмеження зростання зарплати або ж посилення вимог щодо ефективності праці; 3) істотне посилення вимог до претендентів на відповідні посади.

До сектору «Собака» віднесено професії, попит на які у підприємств харчової промисловості суттєво знизився, і пропозиція за якими також знаходиться на невисокому рівні. Стратегія роботодавця для таких професій

має включати наступні заходи: 1) автоматизація виробничого процесу з метою ліквідації зайвих робочих місць; 2) за можливості – передача ряду функцій працівникам з сектору «Дійна корова»; 3) перепідготовка працівників на професії, пов'язані з сектором «Важка дитина»; 4) працевлаштування осіб з обмеженими фізичними властивостями (інвалідів).

До сектору якісного дисбалансу включено професії, які характеризуються надлишковою пропозицією робочої сили на тлі менш суттєвого зростання попиту з боку підприємств харчової промисловості. Популярність професій серед населення є дуже значною, проте якість підготовки у навчальних закладах – недостатньо високою, що обумовлює існування вакансій. Стратегія роботодавця для таких професій має передбачати наступні заходи: 1) утримання наявних досвідчених працівників, створення привабливих умов праці; 2) оптимізація вимог та оплати праці для недосвідчених працівників; 3) встановлення дуже високих вимог для претендентів на вакансії; 4) демаркетинг професій.

Для аналізу взято ті професійні сфери, які присутні у виробничій та управлінській практиці підприємства харчової промисловості.

Кризовий сектор характеризується суттєвим зниженням попиту з боку підприємств харчової промисловості на тлі надлишкової пропозиції на ринку праці, що зумовлено кризою економіки (велика кількість безробітних та зменшення кількості робочих місць) або системи освіти (перевипуск з престижних з точки зору населення професій). Стратегія роботодавця має включати максимальне зростання вимог до зайнятих працівників та до претендентів на вакансії, а також

демаркетинг професій, якщо надлишкова кризою системи освіти та ринку праці.
пропозиція робочої сили обумовлена

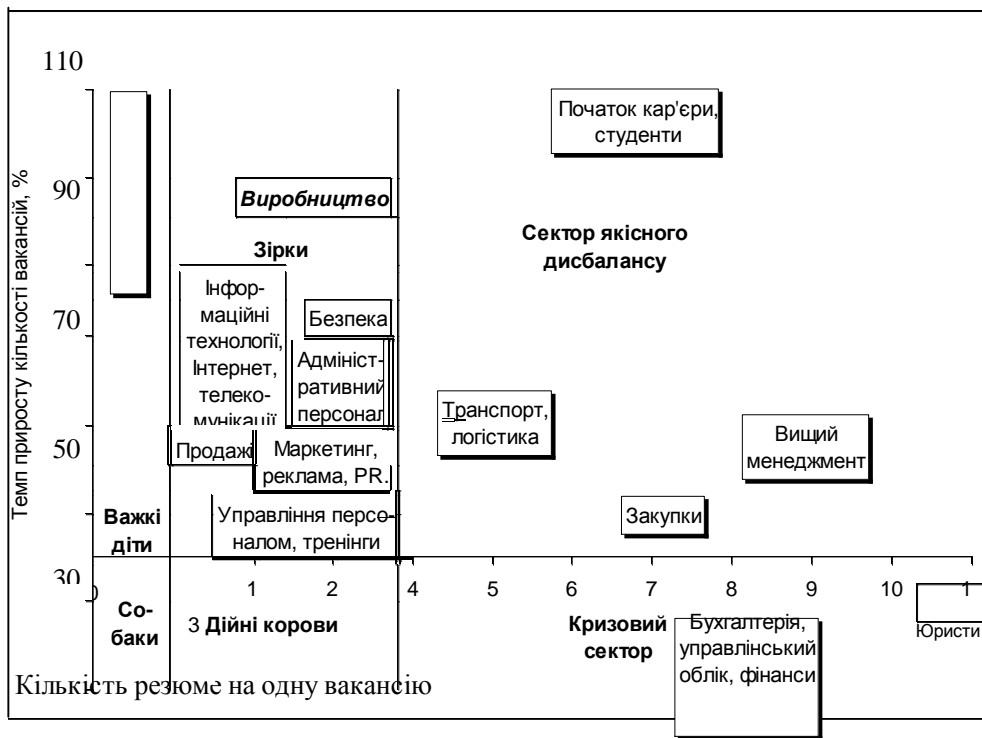


Рис. 1. Матриця БКГ для дослідження ринку праці як джерела робочої сили

Для побудови матриці БКГ з ПТНЗ, об'єднання профорієнтаційних модифікованої для підприємств харчової промисловості використано дані про кількість вакансій та резюме, представлені на сайті Headhunter (hh.ua), оскільки він є одним із найбільших ресурсів для пошуку робочих місць та найму робочої сили та являється міжнародним кадровим порталом, що забезпечує високу якість представленої на ньому інформації.

Матричний аналіз дозволив зробити висновки щодо дефіцитних для підприємств спеціальностей, пов'язаних із професійними сферами «Робочий персонал» та «Виробництво». Робітничі спеціальності потрапили до сектору «Важкі діти». Саме на цьому секторі підприємствам слід сконцентрувати основні зусилля. Мова йде про всебічну активізацію співпраці

з ПТНЗ, об'єднання профорієнтаційних зусиль з іншими підприємствами галузі та державою та всебічне покращення умов праці на виробництві. Вимоги до претендентів на вакансії слід знизити та удосконалити систему навчання на робочому місці. Промислові спеціальності з групи «Виробництво» потрапили в сектор «Зірки». Підприємству доцільно взяти заходів щодо утримання наявних професіоналів. Значну увагу слід приділити формуванню позитивного іміджу роботодавця як передумови посилення вимог до претендентів на вакантні робочі місця.

Висновки: 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).

Результати дослідження встановлено першопричини формування дефіциту робітничих кадрів, надані рекомендації для розробки кадрової стратегії промислових підприємств, розроблені і індикатори оцінки продуктивності праці як складової оцінки конкурентоспроможності персоналу, сформована методика конкурентоспроможності персоналу.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бажан І.І. Вдосконалення державного організаційно-економічного механізму регулювання трудового потенціалу населення України [Текст] / І. Бажан // Україна: аспекти праці. - 2005. - №5. - С. 13-17

2. Компанієць В.В., Ефективна трудова поведінка: сутність, умови формування, підходи до оцінювання/ В.В.

Компанієць, В.В. Польова// Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2014. - Вип. 45. - С. 290-295. Фахове видання.

3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.

5. Ринок праці в економічній системі: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. екон. спец. / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. — Житомир: ЖІТІ, 2002. — 261 с.

6. М. Армстронг. Практика управління человеческими ресурсами: пер. с англ., Питер, 2010 г. – 846 с.

7. Гимпельсон, В. Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. М. : Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007. - 60 с.

8. Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. —М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2011. 752 с.

9. Дикань В.Л. Діагностика фінансового стану підприємства [Текст]: навчальний посібник / В.Л. Дикань, А.С. Козинець, В.Є. Чупир. – Харків: УкрДАЗТ, 2007. – 150 с.