

УДК 331.108.43:621(477.44) (045)

Людмила Майстер

Lyudmila Maister

**ОЦІНКА РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ
ГАЛУЗІ МАШИНОБУДУВАННЯ ВІННИЧЧИНИ****THE ESTIMATION OF PERSONNEL COMPETITIVENESS LEVEL
AT MACHINE BUILDING ENTERPRISES OF VINNYTSYA REGION**

Досліджено основні економічні показники галузі машинобудування України та Вінницької області зокрема. Здійснено оцінку кадрового забезпечення обраних підприємств Вінниччини в контексті вітчизняних підприємств машинобудівної галузі. Проаналізовано склад персоналу машинобудівних підприємств Вінниччини в динаміці відповідно до запропонованих класифікаційних ознак.

Ключові слова: персонал, конкурентоспроможність, оцінка, фонд заробітної плати.

Main economic indicators of machine building industry of Ukraine and Vinnytsya region in particular are investigated. The estimation of peopleware of selected enterprises of Vinnytsya region in the context of domestic enterprises of machine building industry is carried out. The structure of personnel of machine building enterprises of Vinnytsya region in a dynamics in accordance with the offered classification signs is analyzed.

Keywords: personnel, competitiveness, estimation, wage fund.

Постановка проблеми. Глобалізація ринку праці закономірно призводить до змін у якісних та кількісних характеристиках персоналу. На сьогоднішній день підвищення конкурентоспроможності персоналу, у сукупності із комплексом подібних проблем, не є новою, особливо на підприємствах машинобудівної галузі. Рівень конкурентоспроможності персоналу визначає загальну конкурентоспроможність як кожного окремого сучасного українського підприємства, так і підприємств певної галузі в цілому.

Постійне зниження в динаміці кількісних і якісних характеристик та конкурентних переваг персоналу підприємств галузі машинобудування зумовили актуальність дослідження, а необхідність вдосконалення механізму підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу обґрунтовує доцільність подальшого вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно констатувати, що оцінка конкурентоспроможності персоналу є актуальною, про що свідчить значна кількість монографій та публікацій у періодичних виданнях. Значні наукові доробки у вивчення даної проблематики внесли ряд вчених, серед яких Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, О. Г. Groshelova, А. П. Дудар, В. М. Данюк, А. М. Колот, М. В. Семикіна, Р. А. Фатхутдінов та ін. [1, 2, 3].

Водночас, незважаючи на вагомий внесок науковців, доцільним є подальше дослідження питань підвищення конкурентоспроможності персоналу, а саме оцінки його рівня шляхом застосування науково-аналітичних підходів.

Метою публікації є дослідження кількісних і якісних характеристик персоналу згідно з запропонованою класифікацією задля визначення рівня його конкурентоспроможності на підприємствах машинобудівної галузі України. З метою досягнення визначеної мети у статті узагальнено критерії формування конкурентоспроможності персоналу обраних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Об'єктом дослідження рівня конкурентоспроможності персоналу обрано підприємства галузі машинобудування Вінницької області. Завдяки вигідному транспортно-географічному розташуванню, машинобудування України виникло ще в середині XIX сторіччя. Вінницька область, що відноситься до центрального регіону держави, за рейтингами соціально-економічного розвитку регіонів України завжди посідала одне із перших місць (табл. 1).

Як свідчать дані табл. 1, місце Вінницької області щодо соціально-економічного розвитку серед інших областей України має тенденцію до зростання, а саме: в період з 2007 року по 2011 рік зросло з 12 на 3 місце, тобто у 3 рази, що є позитивним чинником для розвитку області. Зауважимо, що нами розраховано зворотній відлік відхилення, оскільки наближення місця регіону до 1 є позитивним зростанням.

Таблиця 1

**Місце Вінницької області серед інших областей України
щодо сфер соціально-економічного розвитку**

Показник, кількісний	Роки					Відхилення	
	2007	2008	2009	2010	2011	Абсолютне	Відносне, %
Загальне місце області за усіма сферами соціально-економічного розвитку	12	9	7	2	3	+9	+300
Місце області за реальним сектором	18	16	10	8	7	+11	+157,1
Місце області за інвестиційною діяльністю	5	8	12	10	11	-6	-54,5
Місце області у сфері фінансів та фінансових результатів діяльності підприємств	10	9	13	8	9	+1	+11,11
Місце області у соціальному секторі	18	22	17	21	20	-2	-10,0
Місце області у сфері споживчого ринку	5	7	6	2	3	+2	+66,6

Відповідно до статистичних даних, недостатньо розвиненими секторами соціально-економічного розвитку Вінницької області є соціальний сектор та інвестиційна діяльність. До соціального сектору можна віднести соціальні програми, забезпечення сиріт та малозабезпеченого прошарку населення тощо. Невеликий обсяг зазначених програм, порівняно із іншими областями, можна пояснити меншим обсягом малозабезпеченого населення, ніж у інших регіонах. Обсяги інвестування регіону, порівняно із іншими регіонами, можна також не розглядати з цілком негативної точки зору, оскільки чим розвиненіший регіон, тим менше він потребує інвестицій.

Висока концентрація сільськогосподарського виробництва Вінниччини сприяла розвитку важкого, транспортного і сільськогосподарського машинобудування.

З метою аналізу рівня конкурентоспроможності підприємств галузі машинобудування Вінниччини, нами обрано найбільші за обсягами виробництва та чисельністю персоналу п'ять підприємств та здійснено їх порівняльну характеристику із галуззю в цілому та Вінницької області зокрема (табл. 2) [4, 5].

Таблиця 2

**Порівняльна характеристика кадрового забезпечення досліджуваних підприємств
в контексті вітчизняних підприємств галузі машинобудування**

Показник, (од. вимір.)	Роки					Відхилення 2011 р. відносно 2007 р.	
	2007	2008	2009	2010	2011	Абсолютне	Відносне
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Середньооблікова кількість штатних працівників (тис. осіб): – усього по Україні	10897	10478	10653	10758	10556	-341	-3,1
1.1 – у Вінницькій області	326,9	315,5	331,9	330	316,8	-10,1	-3,1
1.2 – на досліджуваних підприємствах	3,2	2,8	2,5	2,6	2,4	-0,8	-25,0
2. Середньооблікова кількість зайнятих працівників в галузі машинобудування (тис. осіб): – усього по Україні	1525	1466	1496	1506	1482	-43	-2,8
2.1 – у Вінницькій області	839	806	823	158	165	-674	-80,3
2.2 – на досліджуваних підприємствах	3,2	2,8	2,5	2,6	2,4	-0,8	-25

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
3. Середньомісячна зарплата (грн.)							
– усього по Україні	1351	1806	1906	2239	2633	+1282	+65,7
3.1 – у Вінницькій області	1028	1404	1511	1782	2074	+1046	101,8
3.2 – на досліджуваних підприємствах	891	1141	1347	1557	1804	+913	+102,5
Відхилення середньомісячної зарплати (%):							
– Вінницької області до України	-23,9	-22,3	-20,7	-20,4	-21,2	-2,7	-11,3
– досліджуваних підприємств до Вінницької області	-13,3	-18,7	-10,9	-12,6	-13,0	-0,3	-2,3
4. Середньомісячна зарплата в галузі машинобудування (грн.)							
– усього по Україні	1389	1789	1709	2262	2762	+1373	+98,8
4.1 – у Вінницькій області	1205	1467	1350	1697	2154	+949	+78,8
4.2 – на досліджуваних підприємствах	891	1141	1347	1557	1804	+913	+102,5
Відхилення середньомісячної зарплати у галузі машинобудування (%):							
– Вінницької області до України	-13,2	-18,0	-21,0	-25,0	-22,0	-8,8	-66,7
– досліджуваних підприємств до Вінницької області	-26,1	-22,2	-0,2	-8,2	-16,2	-9,9	-37,9

Як свідчать дані табл. 2, нами проаналізовано чотири основних показники, що дають змогу оцінити кадрове забезпечення персоналом на досліджуваних підприємствах в контексті вітчизняних підприємств та підприємств Вінницької області як в цілому, так і в галузі машинобудування: середньооблікова кількість штатних працівників; середньооблікова кількість зайнятих працівників в галузі машинобудування; середньомісячна заробітна плата в Україні та Вінницькій області; середньомісячна заробітна плата в галузі машинобудування.

За всіма досліджуваними показниками нами розраховано частку досліджуваних підприємств у зазначеному обсязі Вінницької області, а також питому вагу Вінницької області по відношенню до України, що дає змогу обґрунтувати вибір об'єктів дослідження рівня конкурентоспроможності персоналу.

Дані табл. 2 показують, що середньооблікова кількість штатних працівників за аналізований період зменшилась в цілому по Україні, по Вінницькій області та досліджуваним підприємствам зокрема. Зазначене явище можна пояснити зростанням рівня безробіття по Україні та Вінницькій області. Порівняння даних показників унаочнює в собі рис. 1.

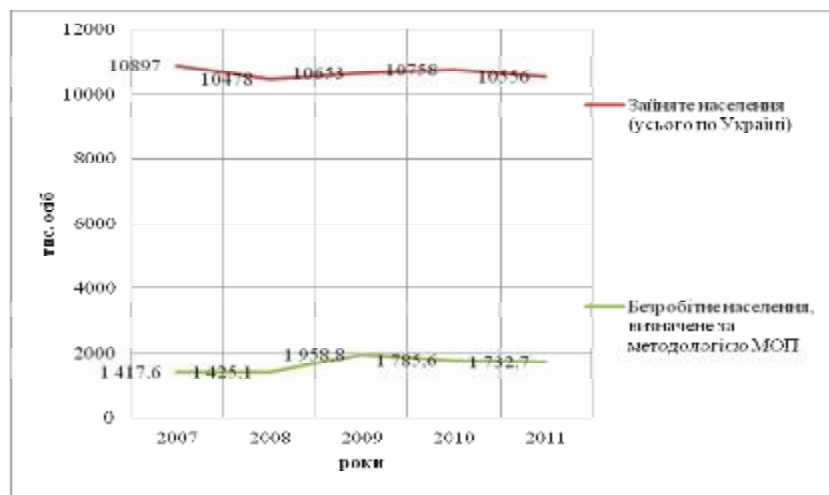


Рис. 1. Динаміка взаємозв'язку безробітного та зайнятого населення України

З даних, наведених на рис. 1, кількість безробітного населення в Україні, на відміну від кількості працездатних штатних працівників, має тенденцію до зростання, що свідчить про зниження обсягів виробництва та кількості робочих місць.

Окрім того, з наведених даних табл. 1 відслідковується, по-перше, те, що частка середньооблікової кількості штатних працівників у 2007 р. на досліджуваних підприємствах у структурі загальної кількості працівників по Вінницькій області складає близько 1 %. Разом із тим, абсолютне відхилення цього показника у 2007 р. порівняно із звітним 2011 р. свідчить про зменшення частки середньооблікової кількості штатних працівників на 24 %.

По-друге, позитивним моментом слід вважати те, що частка середньооблікової кількості зайнятих працівників на досліджуваних підприємствах по відношенню до середньооблікової кількості штатних працівників в галузі машинобудування у Вінницькій області має тенденцію до зростання та складає 0,4, 0,3, 0,3, 1,7, 1,5 % в 2007–2011 роках відповідно. Необхідно констатувати, що незважаючи на те, що Вінницька область не є основним регіоном галузі машинобудування в Україні, частка її штатних працівників, зайнятих у зазначеній галузі, по відношенню до вітчизняних підприємств цієї галузі є достатньо вагомою. Зазначена частка, хоч і має тенденцію до зменшення, та складає 55,0 %, 55,0, 55,1, 10,5 та 11,1 % у 2007–2011 роках, відповідно.

По-третє, достатньо вагомим показником стану певної галузі та її розвитку є рівень та розмір середньомісячної заробітної плати. Середньомісячний розмір заробітної плати в галузі машинобудування є дещо більшим, ніж розмір значеного показника по Україні. Необхідно зазначити, що розмір цього показника в галузі машинобудування у Вінницькій області менший в середньому на 20 %, ніж в Україні, аналогічно він менший в середньому на 15 % на досліджуваних підприємствах відносно Вінницької області.

З метою аналізу рівня конкурентоспроможності об'єктів дослідження, проаналізуємо більш детально зазначені показники на досліджуваних п'яти підприємствах Вінницької області, що відносяться до галузі машинобудування (табл. 3) [4].

Як свідчать дані табл. 3, для дослідження рівня конкурентоспроможності персоналу обрано п'ять найбільших за обсягами виробництва та, що головне, за кількістю персоналу підприємств галузі машинобудування: ПАТ «Барський машинобудівний завод»; ПАТ «Маяк»; ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод»; ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова»; ПАТ «Вінницький інструментальний завод». Усі підприємства знаходяться в різних районах Вінниччини, мають різну організаційну структуру та особливості виробництва продукції.

Середньооблікова кількість персоналу досліджуваних підприємств в середньому за період з 2007 по 2011 роки складає 600 осіб, 898 осіб, 260 осіб, 747 осіб та 206 осіб на ПАТ «Барський машинобудівний завод», ПАТ «Маяк», ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод», ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова» та ПАТ «Вінницький інструментальний завод» відповідно. Зазначена кількість персоналу на підприємствах доводить їх потужність як в цілому, так і серед підприємств галузі машинобудування.

Таблиця 3

Загальна характеристика кадрового забезпечення досліджуваних підприємств

Підприємство	Показник, (од. вим.)	Роки					Відхилення 2011/2007 рр.	
		2007	2008	2009	2010	2011	Абсолютне	Відносне
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ПАТ «Барський машинобудівний завод»	Середньооблікова кількість працівників облікового складу, (осіб)	720	625	556	567	534	-186	-25,8
	Середньооблікова кількість позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом, (осіб)	4	7	7	4	4	0	0
	Фонд заробітної плати, (тис. грн.)	8824,0	10300,6	8695,0	11061,4	11826,0	+3002	+34,0

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ПАТ «Маяк»	Середньооблікова кількість працівників облікового складу, (осіб)	957	846	873	978	835	-122	-12,7
	Середньооблікова кількість позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом, (осіб)	37	28	21	25	6	-31	-83,8
	Чисельність працівників які працюють на умовах неп. роб. часу, (осіб)	762	657	301	308	779	+17	+2,2
	Фонд заробітної плати, (тис. грн.)	13044	13772	20459	27289,0	25708,0	+12664	+97,1
ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод»	Середньооблікова кількість працівників облікового складу, (осіб)	279	250	232	232	312	+33	+11,8
	Середньооблікова кількість позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом, (осіб)	3	2	2	2	3	0	0
	Чисельність працівників які працюють на умовах неп. роб. часу, (осіб)	24	24	5	5	5	-19	-79,2
	Фонд заробітної плати, (тис. грн.)	2220	2441	2324	3586,4	6667,6	+4447,6	+200,3
ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова»	Середньооблікова кількість працівників облікового складу, (осіб)	870	820	748	670	626	-244	-28,0
	Середньооблікова кількість позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом, (осіб)	3	3	2	2	2	-1	-33,3
	Фонд заробітної плати, (тис. грн.)	6384,7	8696,6	9873,6	7729	8973,2	+2588,5	+40,5
ПАТ «Вінницький інструментальний завод»	Середньооблікова кількість працівників облікового складу, (осіб)	333	286	135	135	141	-192	-57,7
	Середньооблікова кількість позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом, (осіб)	5	5	4	8	0	-5	-100
	Фонд заробітної плати, (тис. грн.)	4098,5	4379	2514	2532,1	2763,5	-1335	-32,6

В Україні за останні роки відстежується тенденція щодо згортання обсягів діяльності та виробництва вітчизняних підприємств як у галузі машинобудування, так і в інших галузях промисловості. Необхідно зауважити, що зазначена тенденція практично не стосується обраних нами для дослідження підприємств, які продовжують працювати, нарощувати темпи виробництва, а також розвивати свій потенціал.

Як свідчать дані табл. 3, нами проаналізовано чотири основних показники, що надають характеристику кадрового забезпечення персоналом на досліджуваних підприємствах: середньооблікова чисельність працівників облікового складу; середньооблікова чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом; чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу; фонд заробітної плати тощо. Аналіз зазначених показників за п'ять років на досліджуваних підприємствах показує, що їх значення має тенденцію до зменшення.

За результатами проведеного аналізу маємо змогу зазначити, що середньооблікова кількість працівників облікового складу за аналізований період майже по всім досліджуваним підприємствам

зменшилась. У 2011 році по відношенню до 2007 року цей показник зменшився на 25,8 % у ПАТ «Барський машинобудівний завод», на 12,7 % у ПАТ «Маяк», на 28 % у ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова» та на 57,7 % в ПАТ «Вінницький інструментальний завод». Проте, на ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» спостерігалась позитивна тенденція, адже середньооблікова чисельність працівників облікового складу у 2011 році відносно 2007 року зростає на 11,8 %. Необхідно зауважити, що зазначене зменшення чисельності персоналу на досліджуваних підприємствах пояснюється не зменшенням обсягів виробництва, а скороченням та економією витрат на оплату праці та відрахувань єдиного соціального внеску.

Стимулювання праці та її мотивація має достатньо важливе значення при формуванні конкурентоспроможності персоналу підприємства. Положення про оплату праці, що діють на підприємствах, переважно регламентують мінімальний рівень заробітної плати, встановлений чинним законодавством України, що є, на нашу думку, негативним чинником, оскільки в зазначеному випадку відсутнє заохочення персоналу до праці. На чотирьох із п'яти досліджуваних підприємствах практично не застосовуються надбавки та доплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад встановлені норми.

Однак слід зазначити, що на ПАТ «Маяк» передбачена матеріальна допомога (оздоровчі), винагорода за підсумками роботи за рік, а також премії та компенсації за спеціальними системами, положеннями. За зазначених умов нами дано по ПАТ «Маяк» оцінку стимулювання праці та її мотивації – достатньо. По інших досліджуваних підприємствах рівень зазначеного фактору оцінено як середній.

Збільшення заробітної плати на обраних підприємствах пояснюється виключно збільшенням розміру мінімальної заробітної плати. Так, на досліджуваних підприємствах за аналізований період, в 2011 році по відношенню до 2007 року заробітна плата збільшилась на 34,0 % у ПАТ «Барський машинобудівний завод», на 2,2 % у ПАТ «Маяк», майже у 2 рази у ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод», на 40,5 % у ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова». Лише на ПАТ «Вінницький інструментальний завод» зазначений показник має тенденцію до зменшення на 32,6 %.

Суттєвим для дослідження показників кадрового забезпечення персоналом підприємств галузі машинобудування є співвідношення фонду заробітної плати до кількості працівників (рис. 2).

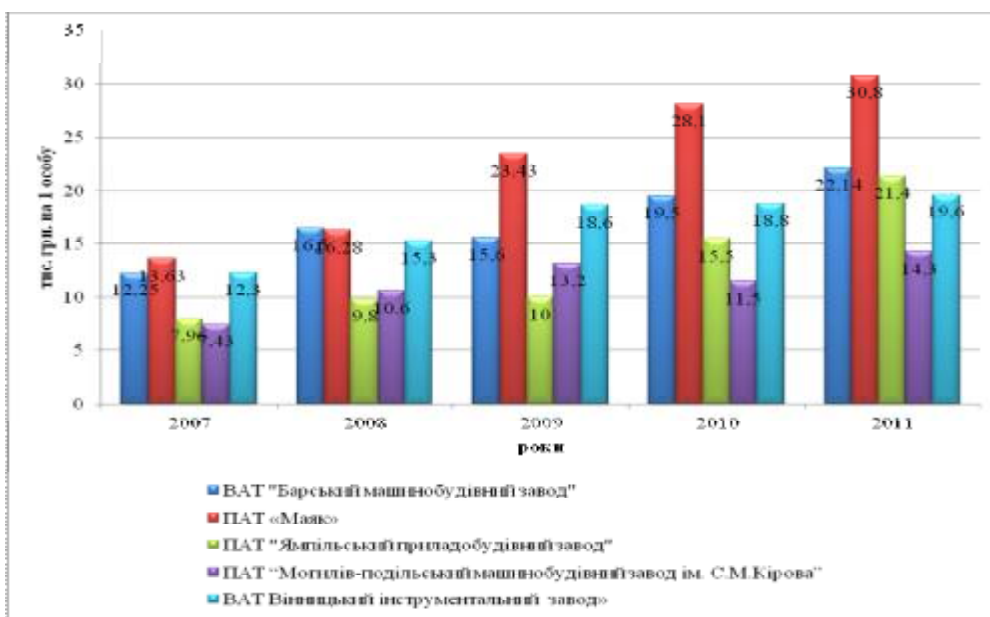


Рис. 2. Фонд заробітної плати на машинобудівних підприємствах у розрахунку на одного працівника за період 2007 – 2011 рр.

Інформація, зображена на рис. 2 свідчить про те, що у співвідношенні на одного працівника заробітна плата також має тенденцію до збільшення. Розмір фонду заробітної плати у розрахунку на одного працівника серед досліджуваних підприємств є найбільшим на ПАТ «Маяк», а найменшим в ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова». На ПАТ «Маяк» фонд заробітної плати у розрахунку на одного працівника складає 13,63, 16,28, 23,43, 28,1, 30,8 тис. грн. у 2007 – 2011 роках відповідно. У ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова» фонд заробітної плати у розрахунку на одного працівника складає 7,34, 10,6, 13,2, 11,5, 14,4 тис. грн. за період з 2007 по 2011 роки відповідно.

Найбільший приріст фонду заробітної плати спостерігається на ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод». На цьому підприємстві в 2011 р. відносно 2007 р. розмір фонду заробітної плати на одного працівника зріс на 168,5 %. У порівнянні із іншими об'єктами дослідження це на 87,8 % більше, ніж на ПАТ «Барський машинобудівний завод», на 42,7 % більше, ніж на ПАТ «Маяк» та більше, ніж у 2 рази, порівняно із ПАТ «Вінницький інструментальний завод».

Цікавим є той факт, що в ПАТ «Маяк», яке займається виробництвом сезонних виробів, весь виробничий персонал формується із працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу та за трудовими угодами. Означене ще раз доводить правильність сформованого нами визначення категорії «персонал», а саме необхідність віднесення до нього усього складу працівників, незважаючи на те, чи відносяться вони до штатного персоналу чи ні. Так, ПАТ «Маяк» є відомим на всю Україну підприємством – виробником побутової і виробничої техніки, котлів та обігрівачів, які виготовляються працівниками, що не відносяться до штатних, однак забезпечують основну діяльність цих підприємств та виконують основні види робіт і послуг.

Важливим етапом наукового дослідження є аналіз та оцінка складу персоналу відповідно до запропонованої його класифікації, а також порівняння цих показників з їх значенням в Україні. Метою такого аналізу є розрахунок частки у розрізі професій по відношенню до загальної кількості працівників на досліджуваних підприємствах (табл. 4).

Таблиця 4

Оцінка складу персоналу на досліджуваних підприємствах у 2011 році

Підприємства Класифікація персоналу	ПАТ «Барський машинобудівний завод»		ПАТ «Маяк»		ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод»		ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С.М. Кірова»		ПАТ «Вінницький інструментальний завод»	
	Осіб	Частка %	Осіб	Частка %	Осіб	Частка %	Осіб	Частка %	Осіб	Частка %
1. Кількість працівників, усього: – з них:	534	100	835	100	312	100	626	100	141	100
2. Керівники, усього:	61	11,4	44	5,3	57	18,0	50	8,0	21	14,9
– керівники вищого рівня	16	26,2	13	29,6	15	26,3	10	20,0	8	38,1
– керівники середнього рівня	25	41,0	21	47,7	18	31,6	12	24,0	3	14,3
– керівники первинного рівня	20	32,8	10	22,7	24	42,1	28	56,0	10	47,6
3. Фахівці	19	3,6	2	0,2	16	5,1	12	1,9	5	3,5
4. Службовці	20	3,7	40	4,8	18	5,8	35	5,6	16	11,3
5. Спеціалісти	21	3,9	5	0,6	19	6,1	18	2,9	8	5,7
6. Робітники усього:	398	74,6	739	88,5	191	61,2	498	79,4	83	58,9
– основні	262	65,8	660	89,3	81	42,4	372	74,7	64	77,1
– механізованої праці	40	10,1	60	8,1	81	42,4	31	6,2	5	6,0
– допоміжні	80	20,1	10	1,4	5	2,6	85	17,1	6	7,3
– ручної праці	16	4,0	9	1,2	24	12,6	10	2,0	8	9,6
7. Охоронці	15	2,8	5	0,6	11	3,8	13	2,2	8	5,7

Необхідно зауважити, що на досліджуваних підприємствах зазначеної галузі застосовується відмінна від запропонованої класифікація персоналу. Однак, з метою подальшого впровадження заходів підвищення конкурентоспроможності персоналу, на основі вдосконалення механізму їх оцінки, вибірково на підставі первинних документів та документів кадрових служб адаптовано запропоновану класифікацію персоналу. Запровадження такої класифікації, на наш погляд, дозволить сучасно дослідити як категорію персоналу, так і методику її оцінки.

Як видно з наведених у табл. 4 даних, найбільшу частку у складі персоналу на всіх досліджуваних підприємствах займають робітники. Їх значення в структурі персоналу складає від 58,9 до 88,5 %.

Найбільша частка робітників в структурі персоналу в 2011 році спостерігається на ПАТ «Маяк» – 88,5 %, найменша – у ПАТ «Вінницький інструментальний завод» – 58,9 %. Необхідно зауважити, що в структурі робітників досліджуваних підприємств найбільшу частину займають робітники основного виробництва, а найменшу – робітники ручної праці. Кількість робітників ручної праці та допоміжних робітників залежить від технологічних особливостей та ступеня автоматизації виробничих процесів. За результатами проведеного дослідження зазначимо, що найбільша частка допоміжних робітників спостерігається на ПАТ «Барський машинобудівний завод» та ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова», близько 20,1 та 17,1 %, відповідно. Найменша частка робітників ручної праці та допоміжних робітників відстежується на ПАТ «Маяк», що свідчить про високий рівень автоматизації та досконалість технологічного процесу.

Умови праці на підприємствах визначаються ефективністю обладнання, технічним оснащенням, їх оновленням, сучасністю та безпекою. На обраних для дослідження підприємствах зазначений чинник знаходиться на досить низькому рівні. На ПАТ «Барський машинобудівний завод», ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» та ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С. М. Кірова» обладнання, на якому виготовляється продукція, є застарілим та майже не оновлюється. В середньому первісна вартість основних засобів у 2011 році по відношенню до попереднього року зросла від 0,1 % до 0,4 %, а вартість необоротних активів за аналогічний період зросла на 4 %, що є досить низьким рівнем [4]. На ПАТ «Маяк» дещо інша ситуація щодо технічного стану основних виробничих фондів. За останніх п'ять років підприємство здійснювало реконструкцію виробничого процесу та заміну і оновлення виробничого обладнання: в 2011 році по відношенню до 2010 року первісна вартість основних засобів зросла майже на 6 %, що для нового та реконструйованого обладнання є достатньо прийнятним. На ПАТ «Вінницький інструментальний завод» також здійснювалась модернізація обладнання та вдосконалювався виробничий процес відповідно до сучасних вимог.

На нашу думку, мінімізація керуючого персоналу свідчить про успішність та результативність управлінської праці. Як свідчать дані табл. 4, найбільша частка керівників усіх рівнів серед досліджуваних підприємств спостерігається на ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод», яка становить 18 %, найменша частка – на ПАТ «Маяк» – 5,3 %.

При дослідженні рівня конкурентоспроможності персоналу важливим є не лише його склад за класифікаційними ознаками, а й динаміка його зміни.

За проведеними дослідженнями, динаміка структури персоналу відповідно його класифікаційних ознак на підприємствах суттєво не змінилась. Певні зміни в класифікаційних групах персоналу помітні в ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» у 2011 році по відношенню до 2010 року, які в цілому склали +34,5 %. Найсуттєвіші зміни в бік зростання відбулися в кількості керівників, спеціалістів та робітників.

Висновки і пропозиції. Проведений аналіз рівня конкурентоспроможності персоналу підприємств галузі машинобудування Вінниччини має науковий та практичний інтерес, оскільки дозволяє дійти до висновку про зниження рівня якісних та кількісних характеристик персоналу відповідно до запропонованих його класифікаційних ознак. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки заходів щодо вдосконалення механізму оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу на основі узагальнення системи взаємодії факторів, які впливають на формування конкурентоспроможності персоналу підприємств галузі машинобудування.

Список використаної літератури

1. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці заробітної плати / Д. П. Богиня. – К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. – 256 с.
2. Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна : аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3–9.
3. Семикина М. В. Конкуренция на рынке труда: ключевая терминология, оценка и методы управления конкурентоспособностью / М. В. Семикина // Конкурентоспособность в сфере труда. – 2001. – № 1. – С. 40–52.
4. <http://smida.gov.ua>.
5. <http://www.dcz.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2013.

Відомості про автора

Л. А. Майстер, асистент, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету.