

А.Ю. ШАХНО,
к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький економічний інститут, Криворізький національний університет,
О.В. ЧАЙКА,
студентка кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький економічний інститут,
Криворізький національний університет

Планування розвитку соціально- трудо­вих відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки

У статті розглянуто питання щодо планування соціально-трудо­вих відносин в умовах розвитку ринкової економіки. Акцентовано увагу на здійсненні перетворень в соціально-трудо­вій сфері під впливом зміни базисних економічних відносин, зазначені основні ціннісні орієнтири. Визначені основні проблеми розвитку соціально-трудо­вих відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки. Проаналізовано стан конкурентоспроможності трудових ресурсів на прикладі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та надана оцінка впливу кадрових факторів. Представлено розрахунок прогнозних значень основних показників, які характеризують підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

На основі здійсненого аналізу запропоновано механізм удосконалення регулювання та планування соціально-трудо­вих відносин на вітчизняних підприємствах. У статті визначено комплекс заходів щодо сприяння розвитку соціально-трудо­вих відносин в умовах діяльності підприємств та підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів у ринкових умовах господарювання.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, планування, конкурентоспроможність персоналу, кваліфікація кадрів, інноваційна праця, творча активність кадрів.

В статье рассмотрены вопросы планирования социально-трудо­вых отношений в условиях развития рыночной экономики. Акцентировано внимание на осуществлении преобразований в социально-трудо­вой сфере под влиянием изменения базисных экономических отношений, указаны основные ценностные ориентиры. Определены основные проблемы развития социально-трудо­вых отношений в условиях формирования конкурентоспособной национальной экономики. Проанализировано состояние конкурентоспособности трудовых ресурсов на примере ОАО «АрселорМиттал Кривой Рог» и дана оценка влияния кадровых факторов. Представлены расчеты прогнозных значений основных показателей, характеризующих повышение конкурентоспроможности персонала предприятия.

На основе проведенного анализа предложен механизм совершенствования управления и планирования

социально-трудо­вых отношений на отечественных предприятиях. В статье определен комплекс мероприятий по содействию развитию социально-трудо­вых отношений в условиях деятельности предприятий и повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов в рыночных условиях хозяйствования.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, планирование, конкурентоспособность персонала, квалификация кадров, инновационная работа, творческая активность кадров.

The article considers the problem of planning social and labour relations in conditions of developing the market economy. Reorganization in the social and labour sphere influenced by the change of the basic economic relations is focused on; main value benchmarks are indicated, main problems of social and labour relation development in conditions of forming the competitive national economy are determined; labor resources competitiveness is analyzed (by example of PJSC ArcelorMittal Kryvyi Rih) is analyzed and the personnel factor influence is estimated. Also, there are calculated prognostic values of main indexes that indicate the personnel competitiveness increase.

On the basis of the analysis done the mechanism is suggested to improve social and labour relation regulation and planning at Ukrainian enterprises. The article presents a package of measures to facilitate social and labour relation development at operating enterprises and to increase the personnel competitiveness.

Keywords: social and labour relations, planning, personnel competitiveness, personnel qualification, innovative labour, personnel 's creative activity.

Постановка проблеми. Все більшої актуальності набуває питання планування розвитку соціально-трудо­вих відносин в умовах формування ринкової економіки, адже є складовою їх розвитку шляхом забезпечення додаткових конкурентних переваг. Саме тому створення сприятливого конкурентного середовища, стимулювання дії конкурентних механізмів для підприємницької діяльності потребує обґрунтованої оцінки шляхів розвитку та стану соціально-трудо­вих відносин підприємств України.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Вирішення існуючих та попередження майбутніх перешкод на шляху розвитку конкурентних відносин, збільшення питомої ваги сектора конкурентного національного господарства повинно забезпечуватися однаковими умовами конкуренції людського капіталу підприємств і сприяти зростанню ефективності їх рівня.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.

Дослідження планування розвитку соціально-трудових відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки знаходить широке відображення в економічній літературі та працях вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко, Л.В. Згонник, А.М. Колот, Л.А. Швайка, О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак, М.В. Семикіна та інші.

Метою статті є дослідження основних проблем розвитку та планування соціально-трудових відносин, визначення основних напрямів їх ефективного планування та регулювання, розробка комплексу заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності працівників підприємств України в умовах розвитку ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Головною продуктивною силою усіх підприємницьких структур є людина або персонал підприємства. Адже своєю працею він створює різноманітні матеріальні та духовні цінності. Чим вищим є людський капітал у будь-якій організації, тим краще вона працює. Персонал є не лише економічним ресурсом, а й основним фактором виробництва. Без взаємодії людей стає неможливим існування ні виробництва, ні споживання, ні ринку.

Робітники, персонал організації тісно взаємодіють між собою у процесі трудової діяльності, не лише створюють новий продукт (роботи, послуги) і формують нові соціально-трудові відносини [1, с. 161].

Таким чином, соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому.

Ці відносини охоплюють широке коло питань: від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних аспектів майнових відносин, системи організаційно-економічних і правових інститутів, що пов'язані з індивідуальними та колективними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов та розмірів оплати праці, участю найманих працівників в управлінні виробництвом, залагодженням трудових конфліктів тощо [2, с. 14].

Соціально-трудова сфера стає основою життєдіяльності працівників підприємств. А її формування на підприємстві повинно забезпечувати створення нових матеріальних благ та підвищувати якість життя.

Необхідно зазначити, що саме під впливом зміни базисних економічних відносин в соціально-трудовій сфері відбуваються найсуттєвіші перетворення, які мають бути прогнозованими за наслідками. За цих умов стає очевидною потреба системного аналізу та пошуку нових методів регулювання, опрацювання нових підходів до моніторингу соціально-трудових відносин [2, с. 4].

Кожне підприємство і організація в Україні розробляє і формує плани соціального розвитку, метою яких є створення системи матеріально обґрунтованих заходів, що спрямовуються на планомірний розвиток трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Мета планування – підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, зростання продуктивності праці, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та виховання високоморального відношення до праці та колективу.

План соціального розвитку повинен містити такі розділи та напрями робіт [3]:

- I. Удосконалення соціальної структури колективу.
- II. Соціальні чинники розвитку виробництва та підвищення його економічної ефективності.
- III. Покращення умов праці та побуту працівників.
- IV. Посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи.

Джерелами фінансування таких заходів є прибуток колективу, кошти профспілкових організацій, операційні витрати.

Основні показники плану соціального розвитку колективу включаються в колективний договір і виробничий план підприємства. Це програма діяльності адміністрації підприємства, громадських організацій з метою поліпшення соціального портрета колективу.

Ціннісні орієнтири соціально-трудових відносин належать до двох груп: суспільних цінностей та внутрішньофірмових цінностей. До перших належать: соціально-відповідальна держава, висока довіра громадян, соціальна справедливість, належні умови праці та життя. Другу групу формують: цікава робота, матеріальний статок, можливість професійної самореалізації, престижність і статус роботи [4, с. 59].

Важливе місце в соціально-трудоному плануванні відводиться колективному договору, який є основним нормативно-правовим актом, що регулює в межах підприємства відносини, пов'язані з виробничою діяльністю, включає заходи, спрямовані на удосконалення виробництва, оплати праці, поліпшення умов праці й побуту працівників тощо. Колективний договір укладають на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи [1, с. 162–164].

Основним компонентом встановлення ринкової економіки є соціальне партнерство, що визначається як тип соціально-трудових відносин, який передбачає застосування різ-

них форм і методів узгодження інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин, прагненням спільних домовленостей, договору, досягнення компромісу та реалізація заходів щодо соціально-економічного розвитку.

Метою соціального партнерства є прагнення держави, роботодавців та найманих працівників досягти загального блага в суспільстві шляхом підвищення продуктивності праці, розвиток НТП, підвищення ВВП, покращення якості життя тощо.

Соціальне партнерство проявляється у формах:

- спільних консультацій;
- колективних переговорів та укладанні договорів та угод;
- погодження на національному рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому;
- спільного розв'язання трудових конфліктів, запобігання їм та організації примирних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом тощо [5, с. 146].

Проте сучасне соціально-політичне середовище в Україні є досить нестабільним, динамічним та непередбачуваним. Саме тому важливо прогнозувати можливі зміни, незважаючи на те, що прогнози будуть не достатньо достовірними та точними.

Виникає необхідність суттєвого посилення як за ефективністю, так і за масштабами державного впливу на формування національної моделі соціально-трудових відносин. Серйозною перешкодою на шляху становлення прозорих, досконалих соціально-трудових відносин є значні масштаби тіньового сектору економіки.

В умовах розвитку ринкової економіки важливою рисою соціально-трудових відносин є їх функціонування на конкурентних засадах. Конкурують між собою як наймані працівники, що надають послуги робочої сили на умовах, визначених трудовим договором, так і роботодавці – покупці послуг робочої сили.

Досліджуючи особливості формування конкурентоспроможності персоналу, О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак вказують на те, що конкурентні переваги персоналу формують його конкурентоспроможність з метою реалізації загальної стратегії підприємства [6, с. 8].

М.В. Семикіна зазначає, що конкурентоспроможність праці, що є складовим елементом конкурентоспроможності персоналу, є основою для інноваційного розвитку, що є актуальним для економіки України [7, с. 94].

Оцінка впливу кадрових факторів на конкурентоспроможність персоналу здійснюється за наступними показниками: кваліфікацією кадрів, творчою активністю кадрів, зростанням продуктивності праці і забезпеченістю кадрами [8, с. 247].

Кваліфікація кадрів (KVK):

$$KVK = \sum (q_{KBKi} * \frac{C_{KBKi}}{C_{zi}}), \quad (1)$$

де C_{KBKi} – чисельність висококваліфікованих кадрів у i -му підрозділі;

C_{zi} – загальна чисельність кадрів у i -му підрозділі;

q_{KBKi} – питома вага кадрів i -го підрозділу в загальній чисельності.

Творча активність кадрів (TA):

$$TA = HMA_K / HMA, \quad (2)$$

де HMA_K – вартість нематеріальних активів, привнесених робітниками підприємства;

HMA – загальна вартість всіх нематеріальних активів.

Забезпеченість кадрами (ZK):

$$ZK = \sum (q_{zKi} * C_i / C_i^N), \quad (3)$$

де C_i – середньоспискова чисельність робітників в i -му підрозділі;

C_i^N – нормативна (планова) чисельність робітників в i -му підрозділі;

q_{zKi} – питома вага кадрів i -го підрозділу в загальній чисельності.

Отже, вплив кадрових факторів на конкурентоспроможність підприємства визначається у вигляді суперпозиції сукупності оцінок:

$$EMP = KBK * TA * PP * ZK, \quad (4)$$

де EMP – інтегральний показник конкурентоспроможності персоналу; PP – продуктивність праці ПВП.

Визначимо рівень конкурентоспроможності персоналу на прикладі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за період 2007–2011 років, за структурними підрозділами металургійного виробництва (МВ), гірничого департаменту (ГД), коксохімічного виробництва (КХВ) та агропромислового комплексу (АПК). Вихідні дані для розрахунку наведені у табл. 1 [9].

Таким чином, за даними табл. 1, на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» спостерігається зростання обсягу випуску продукції у 2011 році порівняно з 2007 роком, крім агропромислового комплексу, адже через зменшення чисельності і потужностей даного комплексу обсяг продукції зменшився на 99,93%. Чисельність працівників підрозділів підприємства зменшувалась у кожному з аналізованих періодів, що пояснюється політикою скорочення персоналу підприємства. Загальна продуктивність праці при цьому зросла на 90,19%, що є позитивною зміною в діяльності підприємства. Щодо чисельності висококваліфікованих кадрів, то у 2011 році порівняно з базовим їхня кількість зросла у підрозділах металургійного виробництва і гірничого департаменту на 6,99 та 31,1% відповідно.

Одержані результати щодо кадрових факторів представлено в табл. 2.

Побудуємо графік тенденції кадрових показників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за період 2007–2011 років (рис. 1).

За даними табл. 2, на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» значення інтегрального показника конкурентоспроможності персоналу протягом аналізованого періоду у середньому становить 0,04. Даний показник коливається в межах від 0,03 до 0,06, а у 2011 році відбувається зниження, що є негативною зміною в діяльності підприємства. Найвагомішою складовою даної моделі є продуктивність праці, що динамічно змінюється впродовж 2007–2011

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Таблиця 1. Вихідні дані для розрахунку конкурентоспроможності персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за період 2007–2011 років

Підрозділ	2007	2008	2009	2010	2011	Відхилення 2011/2009, %
Обсяг продукції у порівняльних цінах на 2007 рік, тис. грн.						
МВ	9272480	8052925	9718717,3	11469283	13070031	40,96
ГД	4636240	4026462	4859358,6	5734641	6355329,2	37,08
КХВ	1236330	1073723	1295828,9	1529237	1689180,1	36,63
АПК	309082,7	268430,8	161978,62	172039,2	211,14752	-99,93
Σ	1545413	13421542	16197862	19115472	21114752	1266,29
Фактична чисельність, осіб						
МВ	34125	31062	30854	29084	27448	-19,57
ГД	9253	7753	6587	5383	4946	-46,55
КХВ	2863	2611	2253	1550	1497	-47,71
АПК	726	668	355	170	1	-99,86
Σ	46967	42094	40049	36187	33892	-27,84
Продуктивність праці, тис. грн./ос.						
МВ	271,72	259,25	314,99	394,4	476,17	75,24
ГД	501,05	519,34	737,72	1065	1284,9	156,44
КХВ	431,83	411,23	575,16	986,6	1128,4	161,31
АПК	425,73	401,84	456,28	1012	211,15	-50,4
Σ	1630,3	1591,7	2084,1	3458	3100,6	90,19
Облікова чисельність, осіб						
МВ	42133	40152	39456	37159	38375	-8,92
ГД	9350	7820	7142	6592	5670	-39,36
КХВ	3100	2817	2310	2256	2122	-31,55
АПК	813	675	365	205	0	-100
Σ	55396	51464	49273	46212	46167	-16,66
Чисельність висококваліфікованих кадрів, осіб						
МВ	7423	8475	7852	7693	7942	6,99
ГД	987	1152	1155	1267	1294	31,1
КХВ	452	440	346	333	369	-18,36
АПК	155	112	80	30	0	-100
Σ	9017	10179	9433	9323	9605	6,52

Таблиця 2. Аналіз кадрових факторів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2007–2011 роки, долі од.

Показник	2007	2008	2009	2010	2011
Кваліфікація кадрів (КвК)	0,1954	0,2442	0,2355	0,2577	0,2835
Творча активність кадрів (ТА)	0,25	0,2	0,16	0,18	0,22
Продуктивність праці (ПП)	1	0,9763	1,3094	1,6593	0,8966
Забезпеченість кадрами (ЗК)	0,8717	0,8065	0,8179	0,783	0,7384
Інтегральний показник конкурентоспроможності персоналу (ЕМР)	0,0426	0,0385	0,0404	0,0603	0,0413

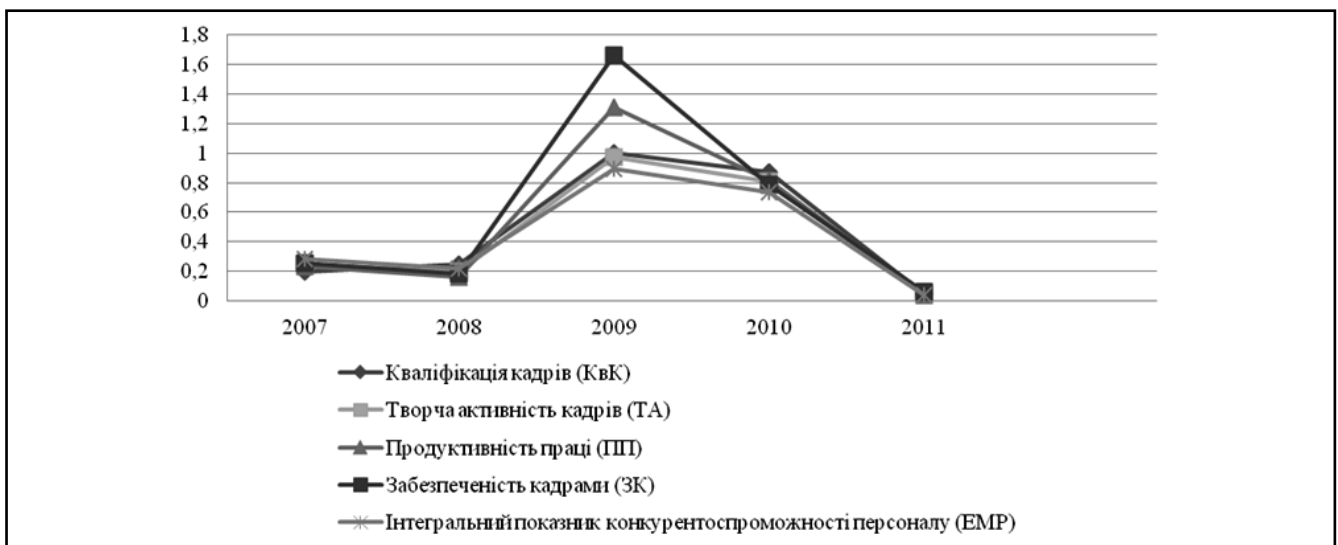


Рисунок 1. Тенденція кадрових показників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за період 2007–2011 років

Таблиця 3. Розрахунок прогнозних значень кадрових факторів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на 2012–2016 роки, долі од.

Показник	2012	2013	2014	2015	2016
Кваліфікація кадрів	0,2812	0,30017	0,31914	0,33811	0,35708
Творча активність кадрів	0,186	0,178	0,17	0,162	0,154
Продуктивність праці	1,26356	1,31118	1,3588	1,40642	1,45404
Забезпеченість кадрами	0,74548	0,71647	0,68746	0,65845	0,62944
Конкурентоспроможність персоналу	0,0493	0,0502	0,0507	0,0507	0,0503

років. У 2008 році кадрові показники характеризується спадом творчої активності кадрів на 0,05; продуктивності праці на 0,0237; забезпеченості кадрів на 0,0652 та інтегрального показника конкурентоспроможності на 0,0041, що пояснюється початком фінансово-економічної кризи. У наступні роки ситуація покращується, про це свідчить зростання у 2011 році кваліфікації кадрів до 0,2835; твор-

чої активності кадрів до 0,22; показника конкурентоспроможності персоналу до 0,0413.

Спрогнозуємо значення кадрових факторів та конкурентоспроможності персоналу на наступні п'ять років, використовуючи лінію тренду (табл. 3).

Таким чином, як видно з табл. 3, показник конкурентоспроможності зберігає тенденцію до зростання і вже з

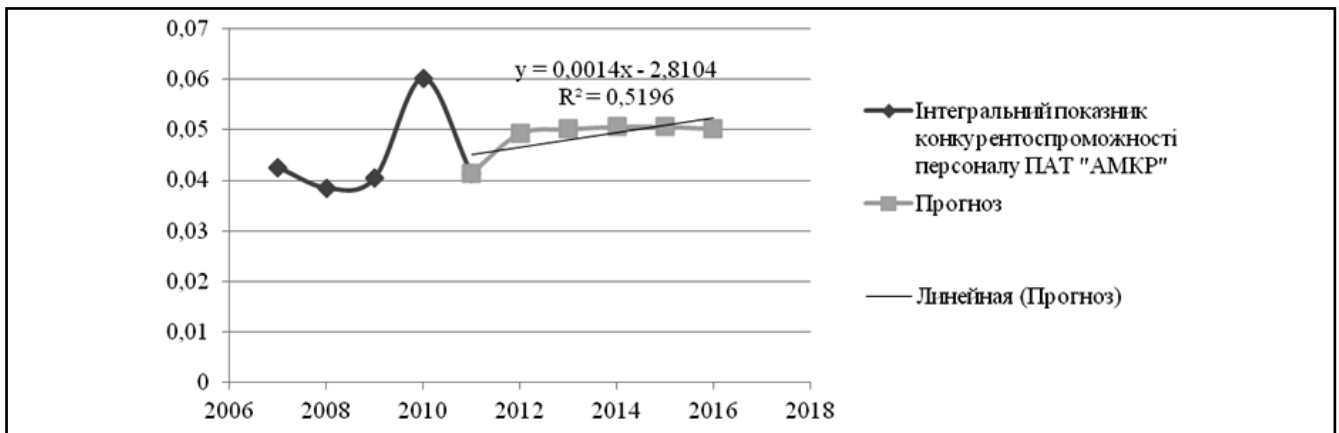


Рисунок 2. Динаміка конкурентоспроможності персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2007–2016 роки, долі од.



Рисунок 3. Механізм удосконалення планування та регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

2013–2015 років становитиме 0,0507, що є позитивним в діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Кореляційно–регресійне рівняння має вигляд:
 $y = 0,001x - 2,810$.

Для наочності побудуємо графік зміни показника конкурентоспроможності персоналу впродовж досліджуваного періоду (рис. 2).

Механізм удосконалення планування та регулювання соціально–трудових відносин на підприємстві на рис. 3.

З нашого погляду, для покращення соціально–трудових відносин та підвищення рівня конкурентоспроможності працівників вітчизняних підприємств необхідно реалізувати комплекс наступних заходів:

- забезпечення працівників належним матеріальним та соціально–психологічним стимулюванням, а саме, шляхом впровадження премій за підсумками року, дозволити брати участь працівникам у розподілі прибутку, створення можливості для просування по службі, придбання акцій, надання бонусів, премій тощо;

- створення сприятливих умов для навчання, підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації робітників, можливість професійного зростання;

- залучення молодих та перспективних фахівців;

- розвиток соціально відповідального бізнесу;

- становлення корпоративної соціальної відповідальності та соціальної згуртованості;

- запровадження практики соціального планування на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства;

- створення механізмів, що забезпечують «прозорість» господарсько–фінансової діяльності для всіх учасників колективно–договірного регулювання відносин у сфері праці;

- поетапне запровадження практики складання соціальних звітів та проведення соціального аудиту;

- реалізація активної протекціоністської політики держави щодо пріоритетного розвитку підприємств.

Здійснення стимулювання трудової діяльності можна здійснити на основі: змін в системі оплати праці; зростання ролі тарифної системи оплати праці, мотивації праці з застосуванням стимулюючих систем, відновлення нормування тощо.

Реалізація запропонованих підходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності працівників, ефективності діяльності промислових підприємств в цілому.

Висновки

Таким чином, планування розвитку соціально–трудових відносин є першочерговим завданням у період формування ринкової економіки, адже є запорукою формування продук-

тивних трудових ресурсів та забезпечення їх конкурентоспроможності, внаслідок чого зросте конкурентоспроможність продукції (робіт, послуг) та покращиться функціонування промислових підприємств в цілому. Тому, на нашу думку, основними напрямками ефективного планування та регулювання соціально–трудових відносин є:

- 1) вдосконалення соціальної структури виробничого колективу та підвищення конкурентоспроможності персоналу;

- 2) підвищення ролі менеджменту персоналу;

- 3) поліпшення умов праці для підвищення її продуктивності;

- 4) розвиток трудової активності та творчої ініціативи;

- 5) розширення участі найманих працівників в управлінні;

- 6) вдосконалення побутових умов та оплати праці, задоволення потреб фізичного та духовного розвитку;

- 7) розвиток громадської активності тощо.

Важливими напрямками подальшого дослідження є оптимізація ціннісних орієнтирів в соціально–трудовій сфері, підвищення стимулювання і мотивації працівників, створення належних умов праці та можливості участі в процесах управління.

Список використаних джерел

1. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства: [навч. посіб.] / Л.А. Швайка. – Львів: «Магнолія 2006», 2007. – 268 с.

2. Колот А.М. Соціально–трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – [2–ге вид., без змін]. – К.: КНЕУ, 2008. – 230 с.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально–трудові відносини: [підруч.] / О.А. Грішнова. [4–е вид.]. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

4. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. [за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота]. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.

5. Колот А.М. Соціально–трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: [монографія] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

6. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці / М.В. Семикіна // Україна: Аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 8–11.

7. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці Дон НТУ. – 2008. – №8. – С. 94–101.

8. Завсєгдашній В.О. Комплексна оцінка факторів конкурентоспроможності підприємств / В.О. Завсєгдашній, І.В. Завсєгдашня // Вісник КТУ. – 2006. – №2 (12). – С. 247–248.

9. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.smida.gov.ua