

Оксана ГУГУЛ

ЊО×АЊІ ÈÈ ЊÒАІ ÒÀ ØÈВØÈ І Î È²І ØАІ І В ÈААДІ АІ АІ І Î ØАІ Ò²АÈÒ
ЊІ ÈÐОІ АІ - І ÐІ І ÈЊЕІ АІ ЊÒ² ÐАА²І І О

Проаналізовано сучасний стан управління персоналом; досліджено тенденції кадрових ринків; проведено мотиваційний моніторинг працівників; обґрунтовано важливість нових методів в управлінні персоналом.

The modern state of management a personnel is analysed; the tendencies of skilled markets are investigational; the motivational monitoring of workers is conducted; importance of new methods is reasonable in a management a personnel.

Впродовж останніх десятиріч у більшості економічно розвинених країн світу управління персоналом зазнає суттєвих змін. Формується новий погляд на робочу силу як одного з ключових ресурсів економіки країни, що відображає реальне зростання ролі людського чинника у виробництві, посилення залежності виробництва від якості, мотивації і характеру використання кожного працівника та персоналу загалом. На економіці це позначається, з одного боку, на підвищенні вимог до якісних характеристик робочої сили, а з іншого – на збільшенні затрат на розвиток людських ресурсів з боку держави та особливо приватного капіталу.

Поряд із цим, сучасне виробництво все частіше вимагає від працівників активного застосування особистісних і професійних рис, які не лише не формувалися в умовах масового виробництва, а й свідомо зводилися до мінімуму, що дозволяло спростити працю і здешевити вартість робочої сили. До таких якостей потрібно зарахувати професійну майстерність, здатність приймати самостійні рішення, навички колективної взаємодії, відповідальність за якість готової продукції, знання техніки та організації виробництва, творчі навички. Управління професійним розвитком персоналу набуває дедалі більшого значення як чинник, що підвищує конкурентоспроможність та довготерміновий розвиток підприємства.

Практична корисність досліджень, пов'язаних із тенденціями кадрових ринків на галузевих і територіальних рівнях та вдосконаленням систем управління персоналом підприємств, є надзвичайно високою, особливо в умовах економічної кризи.

Незважаючи на те, що багато вітчизняних науковців займаються проблемою кадрового управління (О. Амоша, В. Довгань, А. Колот, О. Новікова, С. Оборська, В. Петюх, Г. Скударь, В. Храмов, М. Чумаченко, Г. Щокін та ін.), є потреба його дослідження при різних формах організації виробництва, зокрема на корпоративному рівні. Це дасть змогу вдосконалити систему управління персоналом для підвищення ефективності діяльності підприємств, установ та організацій.

Мета нашого дослідження – оцінювання сучасного стану та розробка практичних рекомендацій щодо управління персоналом корпорації шляхом формування й ефективного використання кадрового потенціалу підприємства.

На даний час спиртова промисловість Тернопільської області, як і більшість галузей харчової промисловості України, перебуває у складній ситуації. За умов обмеженості фінансових ресурсів існує нагальна потреба вибору ефективних управлінських рішень щодо проведення комплексу робіт, спрямованих на відновлення, реструктуризацію та переоснащення багатьох підприємств галузі.

Дослідження персоналу підприємств ДО "Тернопільспирт" показало, що його склад формується і видозмінюється під впливом як внутрішніх (вигляд та якість готової продукції, технологія та організація виробництва), так і зовнішніх (демографічний та соціально-економічний розвиток) чинників. Їхній вплив на розвиток корпорації змінюється залежно від економічної ситуації в регіоні, особливостей розвитку ринку праці, змінами кількісних та якісних параметрів працездатного населення.

Для ефективного управління персоналом корпорації важливе значення має вивчення не лише чисельності окремих категорій працівників, а й співвідношення між ними. Це дасть змогу не тільки визначити вплив ефективності управління персоналом на кінцеві результати діяльності підприємств, а й встановити їхні найсуттєвіші структурні зміни, тенденції у зайнятості та рівні кваліфікації працівників, і на цій основі сформулювати реальну стратегію розвитку персоналу корпорації.

У спиртовій галузі Тернопільщини відбуваються істотні зміни при формуванні виробничого персоналу і спостерігається суттєве скорочення обсягів виробництва. Зменшення кількості працівників у ДО "Тернопільспирт" відбувається з 1991 р., але останніми роками його темпи дещо уповільнилися. Це пов'язано насамперед із тим, що за період з 1991–2007 рр. обсяги виробництва спирту та горілчаних виробів у регіоні зменшилися майже в чотири рази.

На даний час у корпорації зайнято 1555 осіб, що становить 4,4% від зайнятих в усіх сферах економічної діяльності Тернопільської області, або 14,1% від зайнятих у харчовій промисловості.

Протягом 2002–2006 рр. підприємства корпорації вирізнялись низькими показниками плинності кадрів і скорочення загальної чисельності працівників – 1,5–2% на рік (на відміну від підприємств інших сфер промислової діяльності Тернопільської області). Це певною мірою було пов'язано з найменшим скороченням кількості підприємств порівняно з іншими галузями промисловості Тернопільщини.

Однак за 2007–2008 рр. відбулося значне скорочення персоналу – більш ніж на 11%, причому воно спостерігалось на всіх підприємствах корпорації. Зміни чисельності персоналу ДО "Тернопільспирт" за останніх п'ять років відображено на рис. 1. Скорочення персоналу пов'язано зі зниженням попиту на спиртову продукцію, а відповідно й зменшенням обсягів її виробництва.

Незважаючи на це, керівництво переважної більшості підприємств корпорації докладає зусиль щодо збереження кадрового потенціалу, зокрема шляхом мінімальних скорочень. Це відбувається за рахунок переведення працівників на роботу в неповний робочий день (тиждень), застосування вимушених відпусток та ін. На підприємствах ДО "Тернопільспирт" намагаються стримати процес звільнення працівників, оскільки планують здійснювати розширення виробництва в найближчому майбутньому.

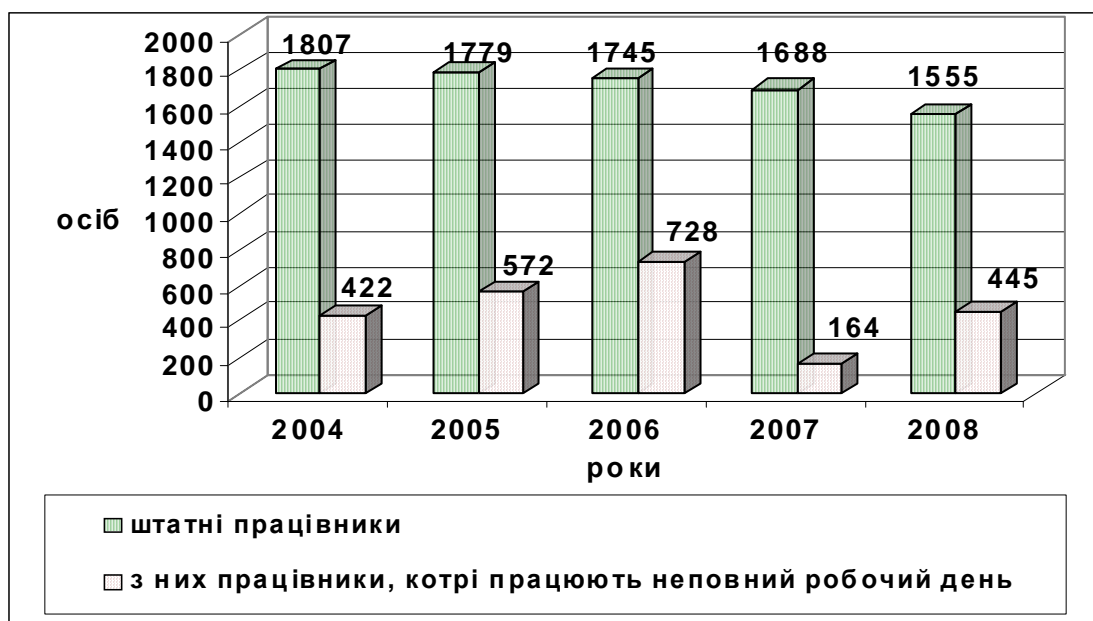


Рис. 1. Динаміка чисельності персоналу ДО "Тернопільспирт" за 2004–2008 рр., осіб *

* За даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Як бачимо, частка працівників, які працювали неповний робочий день (тиждень), у корпорації коливалась від 9,7% в 2007 р. до 41,7% у 2006 р. У 2008 р. їхня чисельність становила 445 осіб, або 28,6% від усіх працівників корпорації. Важливим для аналізу персоналу об'єкта нашого дослідження є оцінка змін професійного рівня працівників ДО "Тернопільспирт". Варто зауважити, що масового скорочення кваліфікованих працівників останніми роками не спостерігається. Звільненню підлягали здебільшого низькокваліфіковані працівники (вантажники, прибиральники, робітники розливальних цехів тощо).

Разом із цим, у ДО "Тернопільспирт" упродовж останніх п'яти років відбулися суттєві зміни у віковому складі персоналу (рис. 2).

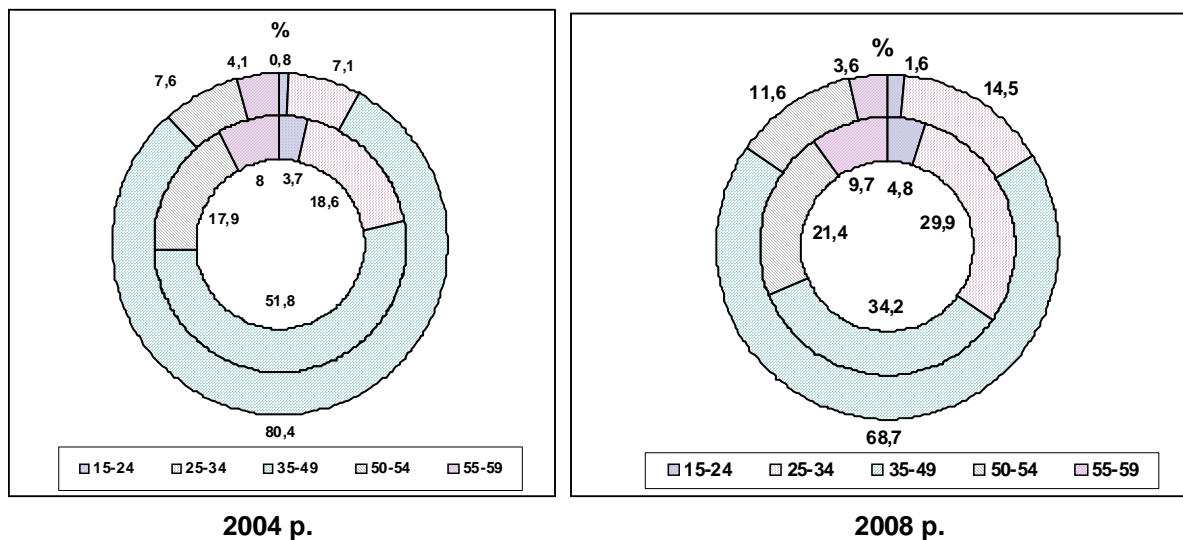


Рис. 2. Розподіл працівників спиртової промисловості Тернопільської області за віковими групами, % *

* За даними річної звітності ДО "Тернопільспирт".

Загалом на підприємствах ДО "Тернопільспирт" в загальній чисельності персоналу спостерігається зростання частки молодих осіб та працівників передпенсійного віку. Так, якщо в 2004 р. кількість працівників віком 15–34 років становила 228 осіб, а осіб віком 50–59 років – 265 осіб, то в 2008 р. кількість осіб віком 15–34 років дорівнювала 325, а осіб 50–59 років – 290. У відсотковому відношенні чисельність молодих людей, які працювали в корпорації у 2008 р., становила близько 29%, а в 2004 р. – 12,8%. Водночас, на відміну від інших сфер економічної діяльності, на спиртозаводах ще доволі висока частка пенсіонерів (у 2008 р. – 9,2%). Зазначене свідчить про позитивні тенденції щодо добору персоналу підприємств корпоративної структури, оскільки залучення молодих та енергійних осіб, поряд із досвідченими працівниками, задіяних переважно в апараті управління, має позитивно вплинути на управлінські рішення керівництва підприємств щодо персоналу й на кінцеві результати виробництва.

Оцінку якісного складу персоналу ДО "Тернопільспирт" завершимо аналізом їхнього рівня освіти. За останні роки збільшується чисельність працівників з неповною та базовою вищою освітою (з 424 осіб до 500 осіб). Водночас зменшується частка осіб з повною вищою освітою (з 548 осіб до 425 осіб), що, на нашу думку, зумовлено передусім невисоким рівнем заробітної плати.

Зміни в освітньому рівні працівників ДО "Тернопільспирт" пов'язані з поліпшенням якісного складу персоналу, оскільки зменшується частка працівників зі середньою загальною освітою і збільшується кількість працівників із базовою вищою освітою. Крім цього, зростає попит на працівників з високою кваліфікацією (операторів, програмістів), що значною мірою задовольняється за рахунок зменшення кількості спеціалістів і керівників окремих підрозділів підприємств.

Продовжуючи думку про систему стимулювання, слід зазначити, що середньомісячна заробітна плата працівників корпорації досягла 1277,9 грн., проте цей показник хоч і вищий від середнього в області, але значно менший від середнього в Україні. Відмінності між чисельністю персоналу, фондом оплати праці та середньомісячною заробітною платою усіх працівників спиртової промисловості Тернопільської області впродовж останніх трьох років відображено у табл. 1.

Для визначення вагомості такого стимулювання ми провели анкетне опитування, метою якого було оцінювання задоволеності персоналу корпорації умовами та оплатою праці. Мотиваційний моніторинг здійснювався на двох найбільших підприємствах ДО "Тернопільспирт" – ДП "Хоростківський спиртозавод" та ДП "Мишковицький спиртозавод".

Одержані результати дали змогу зіставити задоволеність працівників роботою з урахуванням змін, що відбуваються на підприємствах. У більшості випадків такі опитування допомагають виявити принципові відмінності у ступені задоволеності окремими сторонами роботи для різних категорій працівників і свідчать про ті чи інші несприятливі тенденції, що потребують коригування з боку керівництва та служби персоналу.

Розмір середньомісячної заробітної плати у ДО "Тернопільспирт" *

	2006 р.	2007 р.	2008 р.	Індекс зростання (зменшення) 2008 р. до 2006 р.
Середньооблікова чисельність усіх працівників, осіб	1745	1688	1555	0,89
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	1439260	1704036	1987175	1,38
Середньомісячна заробітна плата усіх працівників, грн.	824,8	1009,5	1277,9	1,55

* За даними річної звітності ДО "Тернопільспирт".

Як свідчать результати опитування, більше половини працівників (54,3%) цілком погоджуються з важливістю й відповідальністю роботи, яку вони виконують. Близько 48,7% повністю переконані у її корисності й потрібності, тобто більшість працівників ДО "Тернопільспирт" впевнені в тому, що їхня робота є вкрай важливою і потрібною для суспільства й Тернопільської області. Взаємовідносини з колегами повністю задовольняють 42,9% працівників, а відносинами із безпосереднім керівництвом цілком задоволені 39,6%. Отже, в колективі сформувався добрий соціальний мікроклімат.

Крім цього, 43,5% опитаних швидше задоволені режимом роботи, а 37,1% працівників швидше задоволені самим процесом виконуваної ними роботи.

Водночас потрібно зазначити, що 35,2% опитаних осіб швидше незадоволені умовами праці (шум, освітленість, температура, чистота тощо) на підприємстві, 33,6% працівників швидше незадоволені можливостями для вияву самостійності та ініціативи у роботі, а 29,3% працівників швидше невпевнені у перспективі професійного та службового зростання.

Найбільшу кількість негативних відповідей було отримано на запитання стосовно розміру заробітної плати й надійності місця роботи, що формує впевненість у завтрашньому дні. Цілком невпевнені у надійності місця роботи 38,9% опитаних осіб, а 26,4% осіб повністю незадоволені розміром заробітної плати.

Оскільки моніторинг здійснювався у різних підрозділах корпорації й охоплював працівників різноманітних професійних груп, він дав надзвичайно важливу і корисну інформацію. На підставі отриманих результатів керівництво має змогу вчасно зробити кроки, спрямовані на підвищення рівня задоволеності своєю роботою працівників конкретних підрозділів і окремих професійних груп.

Аналітичне дослідження кадрового потенціалу ДО "Тернопільспирт" показало, що динаміка чисельності працівників має тенденцію до скорочення – не лише робітників, а й керівників, спеціалістів, службовців. Отримані результати щодо рівня стимулювання персоналу свідчать про їхню низьку мотиваційну роль, відтак можна констатувати, що кадровий потенціал корпорації невисокий. Це вимагає розроблення й запровадження нових методів не лише в управлінні персоналом, а й зміни усієї системи управління на підприємствах.

Література

1. Грінка Т. І. Ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України: оцінка та напрями підвищення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Т. І. Грінка. – К., 2006. – 22 с.
2. Річні звіти з праці ДО "Тернопільспирт" за 2004–2008 рр.
3. Річні звіти про професійно-кваліфікаційний склад працівників ДО "Тернопільспирт" за 2004–2008 рр.