

## ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Прус Ю. И.

Научный руководитель: Рекун А. П., к.э.н.

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

Кадровый менеджмент на современном предприятии, независимо от формы собственности, является важнейшим инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития. Многочисленные исследования в разных странах свидетельствуют, что предприятия, эффективно управляющие человеческими ресурсами, достигают более высокого уровня прибыльности и финансового роста, чем их конкуренты.

Особую актуальность и стратегическую важность проблема развития и повышения эффективности кадрового менеджмента приобретает в промышленном секторе экономики, так как около 20% населения Украины занято в этой отрасли.

Основная цель системы управления персоналом промышленного предприятия - обеспечить качественное и рациональное формирование, освоение и развитие человеческих ресурсов для достижения экономической эффективности организации и удовлетворения личных потребностей её работников [2]. Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику, основные направления которой иллюстрирует рис 1.

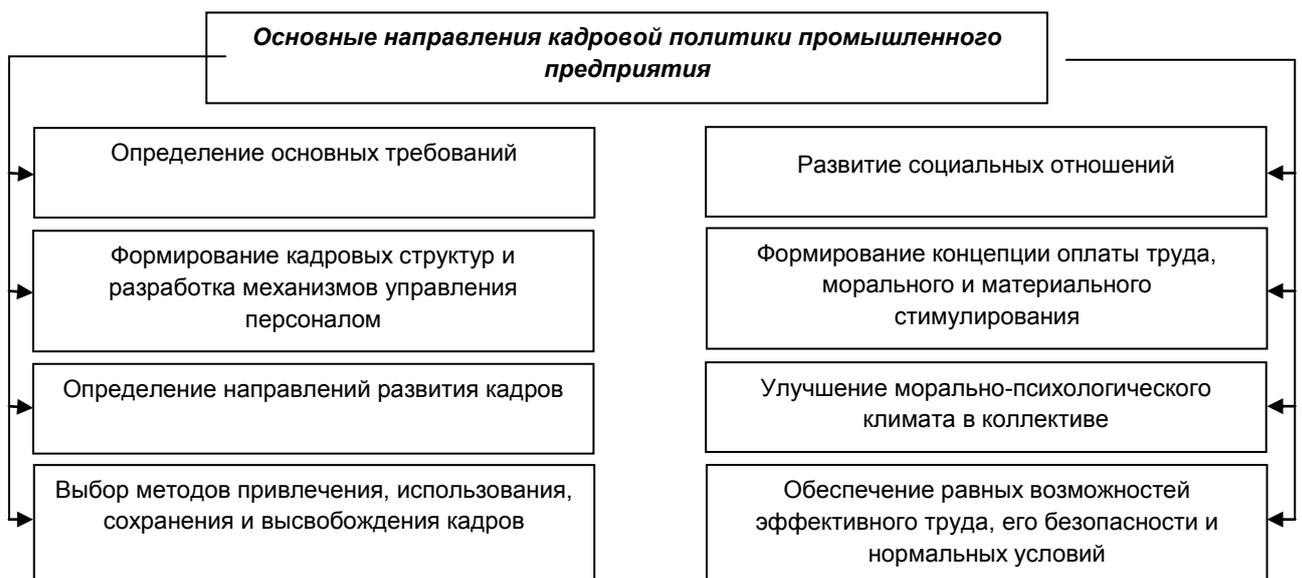


Рис. 1. Основные направления кадровой политики промышленного предприятия

В последние годы на предприятиях промышленности наблюдается значительный недостаток трудовых ресурсов (табл. 1), что является причиной значительных экономических потерь, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности, препятствует созданию эффективно работающей команды. В связи с этим предприятия обязаны использовать оплату труда как важнейшее средство привлечения новых сотрудников, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, повышение эффективности производства и укрепления дисциплины. Помимо этого должно активно финансироваться осуществление программ обучения, повышения квалификации, ротации и переподготовки кадров,

| Показатель  | Годы   |        |        |        |        |        |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
| Среднесписочная численность работников, тыс. чел. | 4072,4 | 4036,9 | 3973,0 | 3871,4 | 3546,9 | 3461,5 |
| Количество принятых работников, тыс. чел.         | 3878,0 | 3808,9 | 3703,1 | 3579,6 | 3184,6 | 3031,1 |
| Количество уволенных работников, тыс. чел.        | 46,2   | 50,2   | 31,1   | 35,7   | 83,2   | 27,4   |
| Коэффициент оборота по приему                     | 0,952  | 0,944  | 0,932  | 0,925  | 0,898  | 0,876  |
| Коэффициент оборота по выбытию                    | 0,011  | 0,012  | 0,0078 | 0,009  | 0,023  | 0,0079 |
| Потребность в сотрудниках, тыс. чел.              | 65,8   | 55,8   | 57,4   | 23,5   | 65,8   | 63,9   |

улучшения условий труда; предприятие должно взять на себя ответственность за социальное обеспечение сотрудников.

Таблица 1

### Показатели динамики движения персонала предприятий промышленности

Одной из основных проблем кадрового менеджмента предприятий промышленности является повышение меры самоотдачи работника, его желания работать и развиваться. Прежде всего, это зависит от соответствия мер социального поощрения и количества и качества труда.

В 2010 г. средний уровень заработной платы на промышленных предприятиях составил 2580 грн., превысив этот показатель по Украине на 15,2%. Несмотря на это, по результатам исследований Научно-исследовательского института социально-трудовых отношений Министерства труда и социальной политики Украины, 46% рабочих промышленных предприятий отметили, что 80-100% их заработной платы расходуется на питание и потребности первой необходимости. Это свидетельствует о важной роли развития социальной сферы на предприятии. 56-60% опрошенных сотрудников готовы повысить продуктивность своего труда в ожидании социальных гарантий.

Увеличение социальных затрат в конечном счете ведет к снижению прибыли предприятия, но способствует повышению индивидуальной продуктивности труда, обращения оборотных и рентабельности основных средств [1].

Следует также отметить тот факт, что возрастной состав кадрового потенциала промышленных предприятий страны малоперспективен со стороны его дальнейшего использования, поскольку около 20% сотрудников, задействованных в производстве, достигли пенсионного возраста. Поэтому важным элементом кадровой политики предприятий является работа с молодежью. В рамках этого предполагается осуществление сотрудничества промышленных предприятий с учебными заведениями. Студенты и учащиеся

профтехучилищ и ВУЗов должны проходить практику на предприятиях промышленности, что позволит им освоить выбранные профессии и проявить себя как будущих специалистов.

Среди актуальных проблем кадрового менеджмента промышленных предприятий следует также отметить отсутствие стабильности менеджеров средних уровней и «преданности» персоналу предприятия. Очень часто возникают ситуации, когда после получения определенного опыта, сотрудник переходит в конкурентную организацию. С собой он забирает информацию о деятельности предприятия, собственные связи и клиентуру, что значительно влияет на конкурентные позиции предприятия.

На многих предприятиях сложилась тенденция «выращивать» кадры. В целом это позитивное явление гипертрофировалось в неуважении к образованию. Многие руководители отдают предпочтение человеку с опытом работы, хотя и без должного образования. Как следствие, приходится заниматься повышением его квалификации, оплачивая дорогие тренинги.

С целью совершенствования кадровой политики отечественных предприятий следует сосредоточиться на финансировании проведения следующих мероприятий:

- построение национальной системы стандартов управленческой деятельности, проведение «круглых столов» с участием экспертов с целью выявления причин проблем, возникающих на предприятиях;
- применение на практике функциональной гибкости, которая достигается путем исполнения рабочим более 2-3 функций, овладения многопрофильными специальностями, что позволяет обеспечить взаимозаменяемость в «пиковый период», а также уменьшает монотонность труда, повышая интерес к нему;
- внедрение использования должностных инструкций, которые позволяют определить ряд вопросов, за которые рабочий несет личную ответственность, четко сформулировать требования к знаниям и умениям работников, определить критерии эффективности их работы [2];
- разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев, повышению степени безопасности, снижению заболеваемости, улучшению условий труда и повышению культуры производства на предприятиях;
- предупреждение текучести кадров, оптимизация внутренней мобильности персонала, укрепление трудовой дисциплины, повышения реальной заинтересованности работников предприятия в конечных результатах их деятельности.

Таким образом, кадровый менеджмент является одним из важнейших направлений в деятельности предприятия и считается основным фактором повышения его конкурентоспособности, долгосрочного развития, обеспечения эффективности производства, условием завоевания стойких и лидирующих позиций на рынке. Новые идеи, технологии и оборудование не помогут добиться успеха в бизнесе без подготовленных, грамотных и лояльных сотрудников. Именно эффективная работа кадровых служб позволит создать сплоченный коллектив профессионалов, полностью реализовать их трудовой и творческий потенциал, что, в конечном счете, будет способствовать увеличению прибыли и улучшению деятельности предприятия, дальнейшему его процветанию.

#### **Список используемой литературы:**

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навчальний посібник для вузів /М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова - К.: ЦУЛ, 2009 . - 500 с.
2. Цветаев В. М. Кадровый менеджмент / В. М. Цветаев- М.: Проспект, 2004 . - 159 с.
3. Статистичний щорічник України за 2010р. / За ред. О. Г. Осаулєнка. – К.: Консультант, 2011. – 560