

## Деречинський Ю.Н., Севрюкова С.В. ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ

**Постановка проблеми.** Інтеграція України у світову економічну систему вимагає побудови конкурентноздатної системи управління персоналом на підприємстві. На сучасному етапі розвитку та використання кадрового потенціалу підприємства зростає роль людського фактора в підвищенні ефективності роботи підприємства. Тому проблема управління рухом персоналу і розробка механізму його управління є особливо гострою останнім часом. Зниження якісного і кількісного потенціалу персоналу підприємства призводить до росту прямих витрат на пошук, навчання і перенавчання персоналу; ріст браку у період навчання персоналу; зниження обсягів випуску продукції у період перед звільненням і в перші місяці роботи знову прийнятого працівника; порушує укомплектованість робочих місць і знижує морально-психологічний клімат у колективі, а також призводить до появи проблем у сфері збереження і підвищення професійної кваліфікації персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення проблеми ефективності використання трудових ресурсів і соціально-економічної оцінки руху персоналу на підприємстві присвячені праці вітчизняних учених-економістів: М.І. Талалай, В.Р. Полозової, В.А. Вайсбурга, В.Г. Асєєвої, Д. Богині, В.Гриньової.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє зробити висновок, що у вітчизняній і зарубіжній літературі повною мірою не досліджувалася проблема розкриття сутності процесу «плинності» персоналу з боку соціально-економічного аспекту. В даний момент недостатньо ґрунтовних досліджень, присвячених визначенню «плинності» персоналу як соціально-економічної категорії. Запропоновані авторами підходи щодо оптимізації механізму плинності персоналу та зниження втрат робочого часу висвітлюють вплив людського фактора на економічне зростання підприємства. В той же самий час вплив соціально-економічних факторів діяльності підприємства, є недостатньо вивченим.

**Цілі статті:** Розглянути та визначити вплив соціально-економічних факторів на «плинність» персоналу підприємства

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних економічних умовах стратегічною ціллю розвитку підприємства є - розробка механізму функціонування системи безперервного підвищення кваліфікації персоналу і адаптування системи мотивації персоналу що дозволить підприємству накопичити власний висококваліфікований і високопрофесійний рівень персоналу, забезпечити стабільність у накопиченні потенціалу робочої сили, підвищити економічну ефективність реалізації кадрової стратегії підприємства і розробити заходи які спрямовані на оптимізацію «внутрівиробничої» і «зовнішньої» плинності персоналу.

Проблема управління системи руху людського капіталу на промисловому підприємстві розкривається сутністю і взаємозв'язком економічних трудових показників оцінки персоналу: «плинність» і «стабільність» персоналу, а також розробки механізму збалансованого руху персоналу на підприємства.

М.І. Талалай відзначає що: «розуміння економічної сутності стабільності персоналу сприяє визнання її відносності, взаємозв'язку з усередині і між виробничої рухливості робочої сили» [7].

Необхідно відзначити, що передумовою кадрової стабільності персоналу підприємства є рухливість персоналу у вигляді кваліфікаційного росту, переходу на більш складні види праці. Тому стабільність трудових ресурсів варто розуміти як сполучення їх сталості щодо підприємства з рухливістю усередині нього.

Д. Богиня розкриває «плинність персоналу» як економічної категорії сукупність звільнених працівників, що відображає, за власним бажанням, за прогули і порушення трудової дисципліни [1, 2, 5].

С.М. Розет розкриває поняття «плинності» персоналу як «соціально-економічної категорії, що відображає усі види переходів (як у межах так і за межами підприємства) з ініціативи працівника, що є результатами невідповідності його запитів до місця роботи і ступенем їх задоволення».

Соціальну сутність плинності персоналу розкриває Н.А. Аїтов як: «Плинність кадрів - це інструмент здійснення свободи особи і демократизму суспільства».

Як відзначає В.Р.Полозов: «Плинність персоналу являє собою рух персоналу за власним бажанням під впливом істотної частини руху персоналу підприємства (ріст кваліфікації, підвищення у посаді, зміна професії, вплив соціальних факторів)» [8].

У свою чергу Т.І. Заславська розглядає «плинність персоналу як процес не тільки просторовий, але який має соціально-економічний зміст, що являє собою якісні зміни плинності кадрів».

Процес дослідження плинності як соціально-економічної категорії базується на основних напрямках оцінки ефективного використання персоналу:

1. Детально-аналітичний аналіз стану персоналу підприємства, з урахуванням характеристик якісно-кількісних соціально-економічних аспектів розвитку персоналу.
2. Аналітична оцінка рівня забезпечення персоналом. Основними напрямками є – оцінка ефективності використання категорій персоналу за функціональними ознаками, аналіз атестації робочих місць, аналіз збалансованості якості роботи персоналу з вимогами робочих місць, визначення раціональності використання персоналу з урахуванням вимог виробничо-економічної системи управління підприємством та оцінка умов праці і техніки безпеки.
3. Аналіз плинності та абсентеїзму персоналу підприємства. Важливим елементом цього аналізу є виявлення причинних факторів плинності та порушення трудової дисципліни на підприємстві, оцінка

економічних наслідків впливу даних показників на результати функціонування виробничо-економічної системи управління підприємством.

Розроблення механізму управління «плинністю» персоналу на підприємстві необхідно розглядувати з точки зору ситуативного підходу взаємодії мікроекономічних факторів (розвиток персоналу, сформовані потреби та інтереси соціуму підприємства) та макроекономічних факторів (економічних, демографічних, технологічних, організаційних та соціальних). Це дозволить: розробити механізм дослідження соціально-економічної основи процесу «плинності» персоналу; виявити фактори сталості персоналу; розробити заходи щодо росту потенційного рівня інтелектуального капіталу підприємства з урахуванням умов діяльності регіонального ринку праці; розробити адекватну модель моніторингу стану процесу руху персоналу (представлена на рисунку 1) на підприємстві яка припускає детальне дослідження «плинності» і інтенсивності, обороту руху персоналу, а також аналіз стабільності, періодів повного відновлення колективу. Дослідження процесу «плинності» дозволяє встановити ступінь впливу на процес реалізації стратегічних цілей розвитку персоналу під впливом таких факторів як:

1. керовані фактори – низька заробітна плата, умови і організація праці, забезпеченість матеріальними благами, неритмічне виробництво, соціально-психологічний клімат колективу, модель мотивації персоналу, механізм нормування праці персоналу і низький кваліфікований рівень персоналу підприємства;
2. частково керовані фактори - незадоволеність персоналу різними аспектами виробничо-економічної та соціальної системи управління підприємства, систематична робота у вихідні дні і ненормовані години праці, незадоволеність професією, невизначеність перспектив подальшого професійного росту;
3. некеровані фактори – природнокліматичні, політичні, зовнішні соціально-економічні і демографічні.

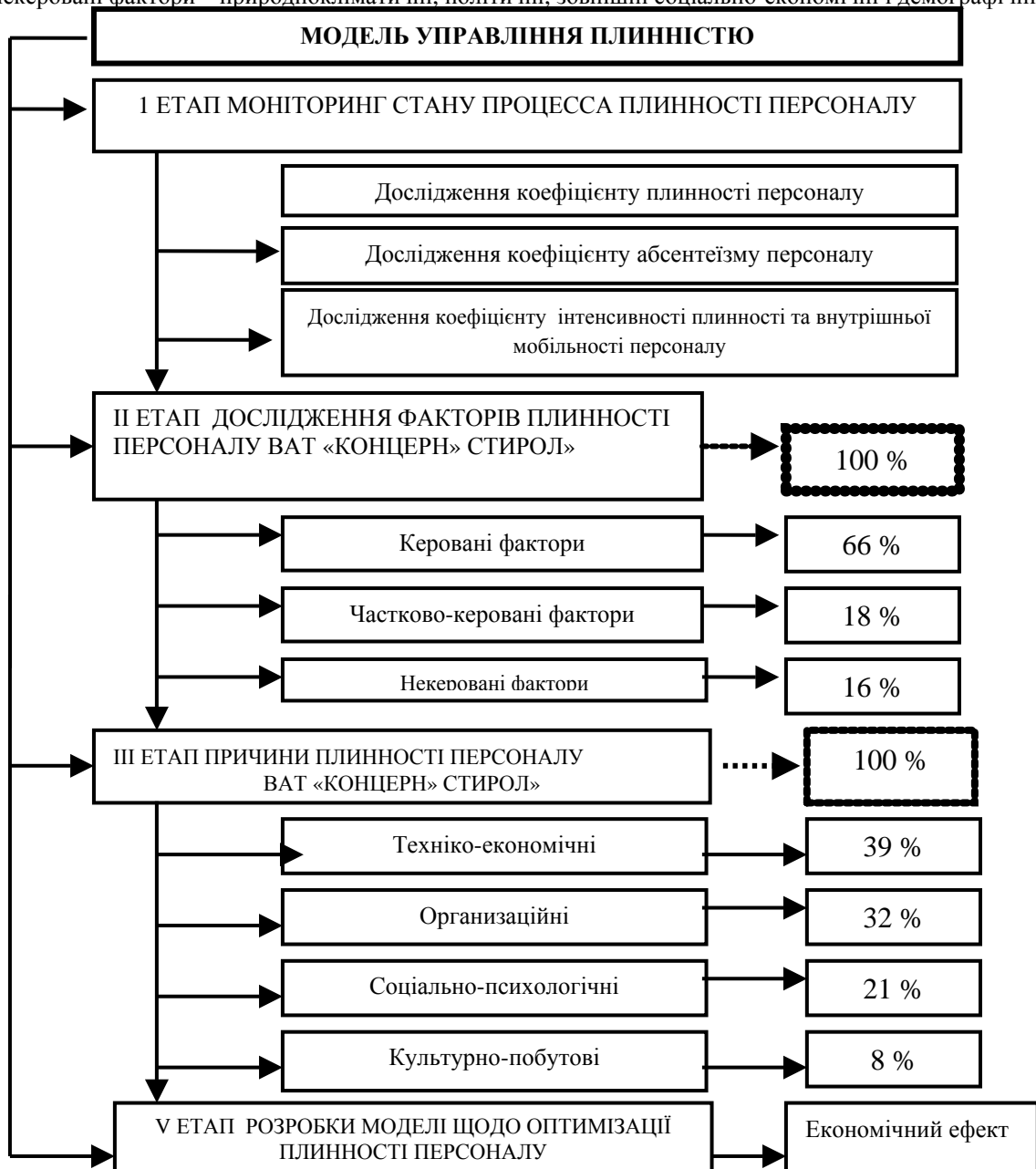


Рис. 1. Модель управління плинністю на ВАТ «Концерн «Стирол»

Найбільш сприятливою ситуацією при аналізі руху персоналу - це значення коефіцієнта плинності в межах 15% – 25%. У цьому випадку на підприємстві спостерігається соціально-економічний розвиток персоналу, зниження рівня інвестиційного ризику у системі «інвестиції у розвиток персоналу». При зниженні коефіцієнта приблизно до 5-10% в колективі спостерігається процес старіння [1]. Постійний контроль і аналіз руху персоналу на підприємстві припускає виявлення «слабких місць» і своєчасну їх локалізацію. Метою моделі управління плинністю є попередження причин звільнення тобто згладжування протиріч між потребами, інтересами і обов'язками персоналу на підприємстві, розробки стратегічних планів щодо їх удосконалення і тим самим сприяючи розвитку системи стабільності роботи персоналу. При цьому необхідно враховувати вплив не тільки економічних факторів на процес розвитку персоналу, але і соціально-психологічних факторів, спрямованих на [6]: турботу про постійне комплектування робочими кадрами і організацію діючої профорієнтаційної роботи; визначення перспектив професійного просування персоналу і розробка ефективних планів підвищення кваліфікаційно-професійного рівня персоналу; удосконалення системи «наставництва» в аспекті соціально-виробничої адаптації персоналу.

Організація заходів спрямованих на оптимізацію мобільності персоналу усередині підприємства та удосконалення заходів спрямованих на поліпшення морально-психологічного клімату, удосконалення мотиваційного механізму призводить до росту ефективності результатів праці персоналу, зростання реальної заробітної плати і добробуту персоналу підприємства. У залежності від причин плинності персоналу заходи спрямовані на зниження плинності персоналу за змістом кваліфікуються (представлені на рисунку 2):

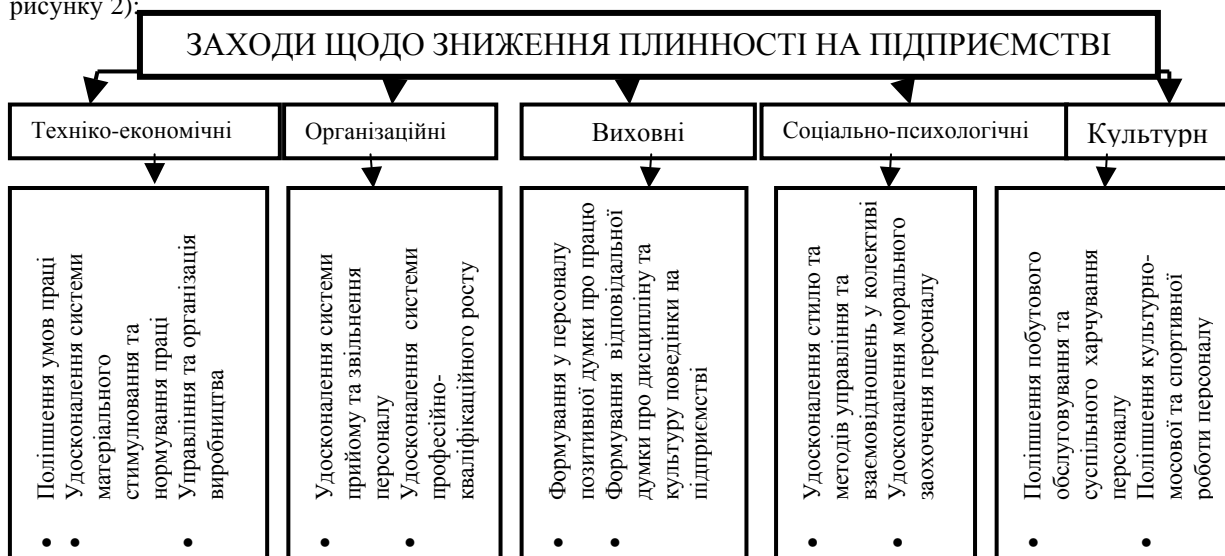


Рис. 2. Класифікація заходів щодо зниження плинності персоналу

Об'єктом дослідження соціально-економічної оцінки руху персоналу є підприємство хімічної галузі ВАТ «Концерн «Стирол». На рисунку 3 представлена динаміка персоналу підприємства на протязі 2000-2005 р.

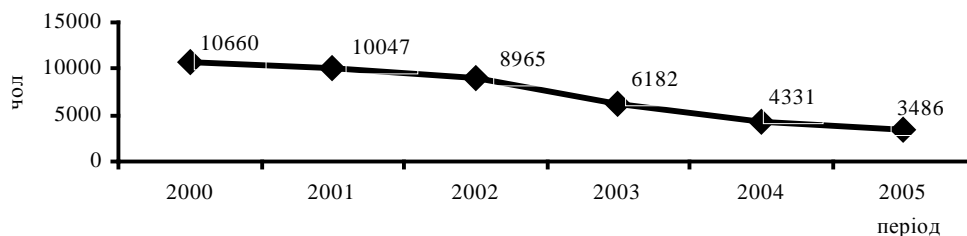


Рис. 3. Динаміка чисельності персоналу ВАТ «Концерн «Стирол» у 2000 – 2005р.

Протягом 2000–2005 р. діяльності ВАТ «Концерн «Стирол» спостерігається тенденція зниження чисельності персоналу на 32,7% що складає 7174 чол. Негативною ознакою реалізації кадрової політики підприємства є- незбалансованість відношення категорій персоналу на протязі 2000–2005 р.: вага управлінського персоналу зростає з 16% до 26%, спеціалістів у знизилась з 33% до 27%, робітників знизилась з 51% до 47%. Аналіз рисунка 4 дозволяє зробити висновок, що зниження чисельності на підприємстві на протязі 2000-2005 років присутня але при цьому різких перепадів не набувається. вага

категорій персоналу підприємства щорічно знижається приблизно на 0,5 – 1,0 %. Необхідно відмітити, що ці явища не призводять до негативних результатів функціонування виробничо-економічної системи управління підприємства.

У 2000 р. спостерігається перевищення обороту по прийому персоналу на 1313 чол, а починаючи з 2001–2005 р. чисельність персоналу який вибув в порівнянні з прийнятим зростає більш ніж у 4 рази, що говорить про дисбаланс у процесі руху персоналу і наявності «міграції» персоналу на підприємстві.

**Таблиця 1.** Динаміка руху персоналу ВАТ «Концерн «Стирол»

Рік	Середньооблікова чисельність персоналу, чол	Чисельність прийнятого персоналу, чол	Чисельність вибулого персоналу, чол
2000	10660	8548	7235
2001	10047	6495	7262
2002	8965	1046	1639
2003	6182	548	2082
2004	4331	911	1564
2005	3486	508	1861

У процесі соціально-економічної оцінки руху персоналу підприємства були виявлені основні виробничо-економічні, організаційні, соціально-психологічні мотиви вивільнення персоналу: незбалансованість на ринку праці персоналу відносно хімічної галузі, не задовольняючий рівень заробітної плати, скорочення штату; незадовільні умови праці (низький рівень механізації, важкі і шкідливі умови праці), порушення трудової дисципліни.

**Висновки.** Вирішення проблеми соціально-економічної оцінки руху персоналу дозволить: розробити заходи спрямовані не тільки на економічне стимулювання розвитку персоналу, але і його соціалізацію з кадровою політикою підприємства; забезпечити стабільність соціально-економічного розвитку персоналу на підприємстві та підвищити ефективність і привабливість праці персоналу при використанні моделі удосконалення мотивації праці; забезпечити раціоналізацію соціально-психологічних умов праці та атмосфери роботи персоналу; розробити збалансований механізм збалансованого функціонування виробничих та трудових ресурсів підприємства.

#### Джерела та література

1. Щёкин Г.В. Управление текучестью и стабильностью кадров. – К.: МАУП, 1999. – 234с.
2. Мобильность кадров на промышленном предприятии. – К., 2001.
3. О. Бужин Проблема движения кадров на промышленном предприятии // Экономист. – 2006. – №3.
4. О. Бородкина Человеческий капитал как основной стратегический процесс развития предприятия // Экономика Украины. – 2004. - №7.
5. Антосенков В.Г. Тенденции текучести кадров. – Киев, 2000. – 123с.
6. Як Фитц-енц Ретабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала; пер. с англ.: под.ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320с.
7. Талалай М.И. Социально-экономических основах подвижности и мобильности кадров. -В.кн.: Трудовые ресурсы. Вып. 1 Проблемы формирования занятости. – М., 1977. – С.46.
8. Травин В.В., Дятлова В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1995.

#### Соловьева О.А.

### СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ МАЛОЙ ФИРМЫ НА МЕСТНОМ РЫНКЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПРОДУКТА

**Введение.** Проблема выбора стратегии поведения фирмы и стратегии ценообразования, адекватных сложившейся рыночной ситуации и месту фирмы на рынке, является актуальной для любого предприятия, в том числе и для небольшого производителя, действующего на местном рынке. От того, насколько реализуемая фирмой стратегия позволяет учитывать и нивелировать отрицательные воздействия внешней и внутренней среды, во многом зависит уровень конкурентоспособности и продукции и фирмы. Вопросы исследования конкурентных стратегий фирмы рассматривали в работах как отечественные, так и зарубежные экономисты и менеджеры, в том числе И. Ансофф, И. Липсиц, М.Портер, В.Тимофеев, Р. Фатхутдинов.

**Постановка задачи.** Особенность функционирования малой фирмы (в отличие от фирмы-монополиста) состоит в наличии существенной зависимости результатов ее деятельности от рыночной ситуации вследствие отсутствия запаса экономической прочности. К малым фирмам можно отнести большинство предприятий-производителей продуктов питания, поставляющих свою продукцию на местные рынки и рынки близлежащих населенных пунктов (например, производители мясомолочной продукции, хлебулочных изделий). Небольшие объемы переработки, особенности производственных технологий позволяют таким предприятиям работать только на региональном (местном) рынке. Поэтому выбираемая стратегия, которая способна обеспечить небольшому региональному производителю конкурентное