

ВНУТРІШНЬОФІРМОВИЙ РИНОК ПРАЦІ: СПІВВІДНОШЕННЯ СПАДКОЄМНОСТІ ТА ОНОВЛЕННЯ КАДРІВ

Окреслено контури проблеми співвідношення спадкоємності та оновлення кадрів на внутрішньофірмовому ринку праці. Якісні характеристики персоналу "стаж" і "вік" дозволяють виявити співвідношення. Сформовано інструментарій, що дозволяє кількісно обчислити структуру персоналу за цими характеристиками. За допомогою їхнього синтезу оцінено співвідношення спадкоємності та оновлення кадрів. Використання інструментарію дозволило виявити стохастичний характер співвідношення на внутрішньофірмовому ринку праці.

The contours of the problem of correlation of continuity and staff replacement on the intra-firm labour market were outlined. The qualitative characteristics of the staff work experience and age allow to reveal ratio. Tool that allows quantitatively calculate the structure of the staff on these characteristics were formed. With the help of their synthesis the ratio of continuity and staff replacement were estimated. The use of the tools made it possible to reveal the stochastic nature of the ratio of the intra-firm labour market.

Ключові слова: персонал підприємства, внутрішньофірмовий ринок праці, структура персоналу, стаж роботи, вік співробітників, спадкоємність кадрів, оновлення кадрів, машинобудівне підприємство.

Постановка проблеми. Важко переоцінити значущість кадрового забезпечення для комерційного успіху підприємства. Лозунг «кадри вирішують усе» з роками не втрачає своєї актуальності. Для сучасного стану вітчизняної економіки забезпечення кваліфікованими кадрами внутрішньофірмового ринку праці (далі – ВФРП) означає більше, ніж перемогу в конкурентній боротьбі. Це створює перспективу на майбутнє, проте перед підприємством стоїть дилема. З одного боку, виходячи із стратегічних позицій, слід розробити програму оновлення кадрів. З іншого, розв'язуючи повсякденні тактичні завдання, підприємство спирається на існуючий кадровий склад, який має професійно-кваліфікаційний рівень. Особливо актуальною є ця проблема у машинобудівному комплексі, оскільки саме у цій галузі від професіоналізму та кваліфікації кадрів залежать якість та інноваційність продукції. Таким чином, співвідношення спадкоємності та оновлення кадрів на підприємствах машинобудівного комплексу є насувною проблемою для української економічної науки та господарської практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Забезпеченню кадрами промислових підприємств у цілому та у машинобудівному комплексі зокрема присвячено багато досліджень. К. Ущатовський говорить про недосконалий процес управління персоналом і бачить проблему в недостатніх повноваженнях та важелях дії кадрових служб підприємства та у відсутності систем стеження за ринком праці [8]. Т. Жорняк, Т. Філатова [4] та І. Гнибіденко [2] розглядають проблему з позицій якості підготовки кваліфікованих кадрів. І. Гнибіденко також відводить державі значну роль у системі забезпечення кадрів. У тій самій системі для В. Якобінчука головною є профорієнтація молоді та вдосконалення інструментів взаємодії з ринком праці і службами зайнятості [10]. О. Майсюра бачить розв'язання проблеми за допомогою встановлення тісних зв'язків між системою освіти та підприємствами і шляхом поліпшення системи управління кадрами на підприємстві [5]. Із позицій дисбалансу між ринками освіти та праці, невідповідності якості професійної підготовки потребам роботодавців, а також масового непрофільного працевлаштування випускників після професійного навчання розглядають проблему Г. Ярошенко та І. Заюков [9]. В. Таран звертає увагу на відсутність привабливих за ключовими параметрами робочих місць, перехід на платну освіту, застарівання навчальних програм та послаблення зв'язків підприємств із начальними закладами, відмову від системи цільового розподілу фахівців, недооцінку соціальної орієнтації молоді, руйнування гідної системи підвищення кваліфікації на виробництві, відсутність державної системи дослідження і прогнозування професійних ринків праці [7]. О. Астахова вбачає

рішення у системі безперервного навчання та у встановленні суспільно-державного характеру управління освітою [1].

Реферування джерел дозволяє констатувати таке. По-перше, це багатоаспектність розгляду проблеми ефективного забезпечення підприємства кадрами. По-друге, слабо відбито галузеву специфіку ВФРП. По-третє, відсутність інструментарію аналізу, який дозволяє наочно проілюструвати співвідношення професійної спадкоємності й оновлення кадрів. Отже, до сьогодні проблема відтворення професіоналізму у межах ВФРП не отримала належного розгляду.

Мета публікації – виявити стан і тенденції розвитку внутрішньофірмового ринку праці у контексті необхідності збереження професійної спадкоємності, з одного боку, й оновлення кадрів, з іншого, що допоможе грамотно формувати кадрову політику підприємства.

Виклад основного матеріалу. Реалізація мети припускає послідовне розв'язання чотирьох завдань. Перше – встановлення просторово-часових параметрів та інструментарію дослідження ВФРП. Часовий інтервал охоплює сім років, із 2005 по 2011 рр. Просторовий параметр – це ПАТ "Старокраматорський машинобудівний завод" (далі – завод). Базовим показником аналізу ВФРП є "середньооблікова чисельність персоналу на початок року". Він позначений символом n_i , де i – відрізок часового інтервалу. Слід погодитися з думкою Т. Жорняк та Т. Філатової, що середні величини дозволяють точніше оцінити специфіку вибірки та насиченість об'єктами [4, с. 51]. Тому для виявлення тенденцій зміни чисельності використано показники: середній ланцюговий темп приросту (\bar{T}_{np}^a), середній рівень ряду (\bar{Y}), абсолютне відхилення базисне (Δ^b).

Для забезпечення покриття потреби підприємства у персоналі за рахунок внутрішньоорганізаційних джерел Т. Таран вважає доцільною оцінку ВФРП за параметрами, серед яких є структура персоналу (кваліфікаційна, вікова, за стажем роботи та ін.) [7, с. 21]. Характеризуючи кваліфікаційну складову персоналу, необхідно враховувати три обставини. Перша – освоєння професійної специфіки технологій виробництва припускає тривалий період адаптації і значних зусиль працівника і підприємства [6, с. 113-114; 7, с. 20]. Друга – надзвичайно важко одночасно знайти на ринку праці кадри, які б повною мірою відповідали вимогам роботодавців [6, с. 113; 2, с. 13-14]. Третя обставина – сучасна ситуація є такою, що чисельність зайнятих у промисловості скорочується, що свідчить про падіння престижності робітничих професій [5, с. 173]. Таким чином, професіоналізм є важливою характеристикою персоналу, особливо у машинобудуванні. О. Астахова підкреслює значущість майстерності працівника для характеристики розвитку людського ресурсу [1, с. 11]. Отже, "стаж роботи" (s) обрано якісною характеристикою персоналу підприємства. За стажем виокремлено п'ять груп: до року ($s = 1$), до трьох ($s = 3$), до п'яти ($s = 5$), до десяти ($s = 10$), понад 10 років ($s = 11$), а, значить, $s = \{1, 3, 5, 10, 11\}$.

Між віком і професійною успішністю відсутня пряма залежність. Разом з тим, із віком, з одного боку, накопичуються стереотипи поведінки і досвід, а, з іншого, втрачаються гнучкість й оригінальність мислення, що властиві молоді [6, с. 187]. Враховуючи запас компетентності, про яку згадує Г. Ярошенко [9, с. 24], необхідно уточнити, що він притаманний різним віковим категоріям працівників. Таким чином, виникає необхідність дотримання балансу у віковій структурі. Отже, другою якісною характеристикою виступає "вік співробітників" (t). В. Половинко виокремлює чотири вікові групи у структурі персоналу: до 30 років, від 31 до 45, від 46 до 55 і понад 55 років [6, с. 188-194]. Ілюстративніше відбиває динаміку вікової структури персоналу інтервал у десять років, наданий у демографічній статистиці [3, с. 422]. Виділено шість груп працівників за віком: до 20 років ($t = 20$), до 30 ($t = 30$), до 40 ($t = 40$), до 50 ($t = 50$), до 60 ($t = 60$) та старше за 60 років ($t = 61$), а, значить $t = \{20, 30, 40, 50, 60, 61\}$. Верхній індекс показника n_i означає якісну характеристику, а також їх поєднання: $n_i^s, n_i^t, n_i^{s/t}$. Наприклад, n_i^1 – чисельність працівників із стажем до року, n_i^{20} – чисельність працівників молодше за 20 років, $n_i^{1/20}$ – чисельність працівників із стажем до року молодше за 20 років. Для позначення часток груп використано символи: dn_i^s – частка осіб із стажем s у n_i , dn_i^t – частка осіб віку t у n_i ,

$dn_i^{s/t}$ – частка осіб із стажем s і віку t в n_i .

Друге завдання — виявлення тенденцій динаміки професіоналізму ВФРП у контексті стажу роботи. Вони наочно відбивають спадкоємність накопиченого досвіду. У табл. 1 подано динаміку чисельності персоналу за стажем.

Таблиця 1

Динаміка чисельності персоналу підприємства за стажем

s	Відрізок періоду														У цілому за період		
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		\bar{T}_{np}^s	\bar{Y}	Δ^{σ}
	n_i^s	dn_i^s	n_i^s	dn_i^s	n_i^s	dn_i^s	n_i^s	dn_i^s	n_i^s	dn_i^s	n_i^s	dn_i^s	n_i^s	dn_i^s			
1	323	17,0	528	24,7	447	19,8	557	22,7	214	11,5	63	4,7	157	12,3	-11,3	327,0	-166
3	212	11,1	298	13,9	552	24,4	594	24,3	465	25,1	286	21,5	107	8,4	-10,8	359,1	-105
5	246	12,9	212	9,9	151	6,7	218	8,9	306	16,5	247	18,5	234	18,3	-0,8	230,6	-12
10	114	5,99	173	8,1	239	10,6	253	10,3	232	12,5	251	18,8	283	22,1	16,4	220,7	169
11	1008	52,9	930	43,4	869	38,5	829	33,8	638	34,4	487	36,5	499	38,9	-11,1	751,4	-509
Σ	1903	100	2141	100	2258	100	2451	100	1855	100	1334	100	1280	100	-6,4	1888,9	-623

Судячи з даних, наведених у табл. 1, чисельність персоналу заводу скоротилася за період на 623 особи, що складало понад третину працівників у 2005 р. Чисельність груп змінювалася по-різному. Більшою мірою скорочення торкнулося групи "11", яку складав найбільш кваліфікований персонал. Вона зменшилася на 509 осіб, що становить 81,7% загального скорочення на заводі. Зважаючи на значення \bar{Y} , група "11" була найбільш численною на усіх відрізках періоду. У 2008 і 2009 рр. мав місце пік скорочення чисельності. Порівнюючи значення dn_{05}^{11} і dn_{11}^{11} , слід зазначити падіння частки групи "11" у загальній чисельності на 14%. Друге місце за кількістю вибухливих посідає група "1", тобто вибувають як високо-, так і низькокваліфіковані працівники. Причому середньорічні темпи скорочення у групі "1" (11,3%) були вищі, ніж у групі "11" (11,1%). За абсолютним значенням зменшення цієї групи склало більше половини працюючих у 2005 р. Якщо на початку періоду група "1" була на другому місці за чисельністю на заводі ($n_{05}^1 = 323$), то на останньому відрізку вона була на четвертому місці ($n_{11}^1 = 157$). Меншою мірою скорочення торкнулося групи "3". Різниця між n_{05}^5 і n_{11}^5 склала 12 осіб, але при цьому на відрізках чисельність у групі "5" мала значні коливання.

Принципово іншою була ситуація у групі "10", яка у середньому щорічно збільшувалася на 16,4%. Порівнюючи n_{05}^{10} та n_{11}^{10} , необхідно відмітити, що група з п'ятого перемістилася на друге місце за чисельністю.

Отже, аналіз динаміки чисельності персоналу у ракурсі стажу дозволив виявити таке. По-перше, групи значно відрізняються кількісно, тобто мають різну частку у загальній чисельності на заводі. По-друге, протягом періоду наповнюваність груп змінилася. Чисельність груп "1", "3", "5" і "11" скоротилася, а група "10" – зросла. За абсолютним значенням скоротилася група "11", за відносним — група "1". По-третє, порівняння суми dn_{05}^{10} та dn_{05}^{11} (58,8%) із сумою dn_{11}^{10} та dn_{11}^{11} (60,0%) дозволяє стверджувати, що рівень кваліфікації персоналу заводу не зазнав значних змін.

Третє завдання — визначення тенденцій динаміки оновлення у контексті ВФРП за віковою структурою. У табл. 2 подано динаміку чисельності персоналу за віком.

Виходячи з даних табл. 2, найбільш суттєве скорочення чисельності мало місце у групі "50" – на 298 осіб порівняно з 2005 р., що складає трохи менше половини усіх вибухливих співробітників у 2011 р. (47,8%). Це пояснюється високим значенням $\bar{Y}_{n_i^{50}}$, але при цьому це друга позиція серед груп. Судячи із значення $\bar{Y}_{n_i^{60}}$,

група "60" є максимальною. Її чисельність скоротилася на 128 осіб, а $\bar{T}_{np}^a n_i^{60}$ – один з мінімальних на заводі (-4,3%). Відповідно, dn_i^{60} із 28,9% у 2005 р. зросла до 33,0% у 2011 р. На -6,2% у середньому за рік зменшувалася група "30", для якої характерні високі коливання чисельності персоналу протягом періоду. Так, n_{08}^{30} збільшилася на 243 особи у порівнянні з n_{05}^{30} і майже втричі зменшилася – до 191 особи (n_{11}^{30}), але $\Delta^b n_i^{30}$ склало усього -89. Якщо для розглянутих груп є характерною зміна dn_i^s на першому і останньому відрізках, то $dn_{05}^{61} = dn_{11}^{61}$ (8,1%), але при цьому чисельність цієї вікової категорії працівників зменшилася на третину. Меншою мірою змінилася чисельність групи "40", із чим пов'язане збільшення її частки на 5,7%. Особливу увагу слід звернути на групу "20". Якщо чисельність цієї категорії працівників у 2005 р. і так була мінімальною на заводі ($n_{05}^{20} = 48$ і $dn_{05}^{20} = 2,5\%$), то у 2011 р. вона практично зникла із структури його персоналу ($n_{11}^{20} = 2$ і $dn_{11}^{20} = 0,16\%$).

Таблиця 2

Динаміка чисельності персоналу підприємства за віком

t	Відрізок періоду														У цілому за період		
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		\bar{T}_{np}^a	\bar{Y}	Δ^b
	n_i^t	dn_i^t	n_i^t	dn_i^t	n_i^t	dn_i^t	n_i^t	dn_i^t	n_i^t	dn_i^t	n_i^t	dn_i^t	n_i^t	dn_i^t			
20	48	2,5	51	2,4	22	0,97	27	1,14	10	0,54	1	0,07	2	0,16	-41,1	23,0	-46
30	280	14,7	410	19,2	483	21,4	523	21,3	385	20,7	230	17,2	191	14,9	-6,2	357,4	-89
40	260	13,7	306	14,3	342	15,2	394	16,1	314	16,9	254	19,0	248	19,4	-0,8	302,6	-12
50	610	32,1	626	29,2	610	27,0	642	26,2	485	26,2	342	25,6	312	24,4	-10,6	518,1	-298
60	551	28,9	609	28,4	674	29,8	719	29,3	542	29,2	425	31,9	423	33,0	-4,3	563,3	-128
61	154	8,1	139	6,5	127	5,63	146	5,96	119	6,42	82	6,2	104	8,1	-6,3	124,4	-50
Σ	1903	100	2141	100	2258	100	2451	100	1855	100	1334	100	1280	100	-6,0	1888,9	-623

Аналіз динаміки персоналу за віком показав, що, по-перше, скоротилася чисельність усіх груп працівників, із різним рівнем вибуття; по-друге, присутня нерівномірність розподілу співробітників за групами; по-третє, критичне зменшення групи "20" до 2 осіб у 2011 р.; по-четверте, сумарна частка груп "50", "60" та "61" змінилася з 69,1% у 2005 р. до 65,5% у 2011 р., що відображає переважання персоналу середнього і літнього віку.

Четверте завдання – синтез обраних якісних характеристик та визначення тенденцій динаміки ВФРП. У табл. 3 представлено динаміку персоналу за віком у групах за стажем.

Відповідно до даних табл. 3, найбільше абсолютне скорочення сталося у підгрупах "10/50" та "10/60" – на 246 та 160 осіб відповідно. У цих підгрупах значення \bar{Y} максимальне по заводу. При цьому зменшилася їх сумарна частка. Якщо у 2005 р. вона становила 40,83%, то у 2011 р. вже 28,99%. Найбільші \bar{T}_{np}^a вибуття були у підгрупах "3/20", "1/20", "5/61" і "11/30" (понад 20%). Підгрупа "3/20" із 2010 р. повністю зникла зі структури персоналу, а підгрупа "1/20" із 41 особи у 2005 р. скоротилася до 2 у 2011 р. Значення $dn_{11}^{1/20}$ склало 0,16%, тобто майже повністю вибула наймолодша підгрупа низькокваліфікованих працівників. Для підгрупи "5/61" $\bar{T}_{np}^a = -24,7\%$, а $dn_i^{5/61}$ із 2006 по 2011 рр. не перевищувала 1%. У підгрупі "11/30" провал чисельності був у 2009 та 2010 рр.

Для категорії стажу "до 3 років" характерною є безліч граничних станів. У підгрупах спостерігався високий розкид у чисельності персоналу протягом усього періоду. Так, у підгрупі "3/30" різниця між $n_{08}^{3/30}$ і

$n_{11}^{3/30}$ склала 169 осіб при $\bar{Y} = 125,3$. У підгрупах "3/40", "3/50" і "3/60" ця різниця становила відповідно 112, 117 і 86 осіб, що значно перевищує середні значення ряду \bar{Y} , які дорівнюють 66,4, 83,3 і 67,0 відповідно.

Таблиця 3

Динаміка поєднаних характеристик персоналу підприємства

s/t	Відрізок періоду														У цілому за період		
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		\bar{T}_{np}^a	\bar{Y}	Δ^b
	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$	$n_i^{s/t}$	$dn_i^{s/t}$			
1/20	41	12,7	38	7,2	14	3,1	25	4,5	8	3,7	1	1,6	2	1,3	-39,6	18,4	-39
1/30	94	29,1	202	38,3	156	34,9	188	33,8	79	36,9	16	25,4	40	25,5	-13,3	110,7	-54
1/40	57	17,6	82	15,5	89	19,9	101	18,1	30	14,0	10	15,9	40	25,5	-5,7	58,4	-17
1/50	76	23,5	118	22,3	112	25,1	142	25,5	46	21,5	15	23,8	36	22,9	-11,7	77,9	-40
1/60	45	13,9	73	13,8	64	14,3	82	14,7	37	17,3	18	28,6	33	21,0	-5,0	50,3	-12
1/61	10	3,1	15	2,8	12	2,7	19	3,4	14	6,5	3	4,8	6	3,8	-8,2	11,3	-4
3/20	7	3,3	13	4,4	8	1,4	2	0,3	2	0,4					-100,0	4,6	-7
3/30	73	34,4	102	34,2	217	39,3	206	34,7	145	31,2	97	33,9	37	34,6	-10,7	125,3	-36
3/40	37	17,5	49	16,4	86	15,6	116	19,5	105	22,6	58	20,3	14	13,1	-15,0	66,4	-23
3/50	52	24,5	73	24,5	118	21,4	137	23,1	113	24,3	70	24,5	20	18,7	-14,7	83,3	-32
3/60	38	17,9	52	17,4	107	19,4	111	18,7	85	18,3	51	17,8	25	23,4	-6,7	67,0	-13
3/61	5	2,4	9	3,0	16	2,9	22	3,7	15	3,2	10	3,5	11	10,3	14,0	12,6	6
5/30	76	30,9	63	29,7	46	30,5	74	33,9	107	35,0	67	27,1	56	23,9	-5,0	69,9	-20
5/40	34	13,8	35	16,5	26	17,2	38	17,4	57	18,6	63	25,5	66	28,2	11,7	45,6	32
5/50	56	22,8	51	24,1	42	27,8	49	22,5	63	20,6	54	21,9	59	25,2	0,9	53,4	3
5/60	58	23,6	54	25,5	34	22,5	49	22,5	68	22,2	57	23,1	49	20,9	-2,8	52,7	-9
5/61	22	8,9	9	4,2	3	2,0	8	3,7	11	3,6	6	2,4	4	1,7	-24,7	9,0	-18
10/30	28	24,6	37	21,4	59	24,7	54	21,3	54	23,3	50	19,9	56	19,8	12,2	48,3	28
10/40	20	17,5	38	22,0	50	20,9	51	20,2	52	22,4	64	25,5	71	25,1	23,5	49,4	51
10/50	34	29,8	41	23,7	54	22,6	59	23,3	54	23,3	53	21,1	51	18,0	7,0	49,4	17
10/60	25	21,9	47	27,2	65	27,2	77	30,4	64	27,6	73	29,1	91	32,2	24,0	63,1	66
10/61	7	6,1	10	5,8	11	4,6	12	4,7	8	3,4	11	4,4	14	4,9	12,2	10,4	7
11/30	9	0,9	6	0,6	5	0,6	1	0,1					2	0,4	-22,2	3,3	-7
11/40	112	11,1	102	11,0	91	10,5	88	10,6	70	11,0	59	12,1	57	11,4	-10,6	82,7	-55
11/50	392	38,9	343	36,9	284	32,7	255	30,8	209	32,8	150	30,8	146	29,3	-15,2	254,1	-246
11/60	385	38,2	383	41,2	404	46,5	400	48,3	288	45,1	226	46,4	225	45,1	-8,6	330,1	-160
11/61	110	10,9	96	10,3	85	9,8	85	10,3	71	11,1	52	10,7	69	13,8	-7,5	81,1	-41

Вибуття працівників носило не масовий характер. Якщо у групах стажу "до 1 року" та "понад 10 років" скоротилися усі підгрупи, то у групах "до 3 років" та "до 5 років" скорочення торкнулося тільки деяких. При цьому у групі стажу "до 10 років" чисельність в усіх підгрупах зросла. Так, у підгрупі "3/61" середньорічний темп зростання склав 14%, і якщо у 2005 р. чисельність її була мінімальною не лише на заводі, але і у групі стажу "до 3 років", то $dn_i^{3/61}$ виросла з 0,26% в 2005 до 0,86% у 2011 рр., а її $n_{11}^{3/61}$ стала трохи менше $n_{11}^{3/40}$.

Збільшилася чисельність підгруп "5/40" і "5/50" на 32 та 3 особи відповідно. Значно зросла $dn_i^{5/40}$: якщо у 2005 р. вона була 1,79%, то у 2011 р. вже 5,16% загальної чисельності. Збільшення у групі "до 10 років" відбувалося нерівномірно. Максимальне збільшення чисельності у підгрупах "10/40" та "10/60" супроводжувалося зростанням їх часток, $dn_{11}^{10/40}$ порівняно з 2005 р. збільшилася на 4,5%, а $dn_{11}^{10/60}$ на 5,8%. Таким чином, частки цих підгруп у 2011 р. піднялися, відповідно до 3 та 4 позицій по заводу. Удвічі збільшилися підгрупи "10/20" та "10/61" з однаковим \bar{T}_{np}^a . На 7% на рік у середньому збільшувалася підгрупа "10/50" при $\Delta^b n_i^{10/50} = 17$, але з 2007 р. коливання її чисельності були невисокими.

Таким чином, проведений аналіз вікових груп працівників за категоріями стажу показав нерівномірну динаміку у зміні чисельності працівників усередині груп та відсутність явних закономірних пропорцій розподілу персоналу за віком. Крім того, тенденція до зникнення групи "1/20" у структурі робочої сили і повне скорочення групи "3/20" свідчить про зниження (відсутність) зацікавленості підприємства у прийомі на роботу випускників шкіл і ПТУ, які не мають достатніх професійних навичок.

Висновки та перспективи подальших досліджень. По-перше, вивчення професійної спадкоємності за допомогою аналізу динаміки структури персоналу за стажем наочно демонструє високі темпи скорочення чисельності осіб, що мають тривалий стаж роботи ($\bar{T}_{np}^a n_i^{11} = -11,1\%$), з одного боку, і ще більш високі темпи вибуття працівників, що мають малий професійний досвід ($\bar{T}_{np}^a n_i^1 = -11,3\%$), з іншого. Ця ситуація свідчить, що ВФРП ставатиме замкнутою системою, орієнтованою на внутрішні резерви професіоналізму. У той же час, ситуацію не слід вважати критичною, оскільки мало місце збільшення чисельності працівників зі стажем до п'яти років ($\bar{T}_{np}^a n_i^{11} = 16,4\%$).

По-друге, аналіз оновлення кадрів шляхом вивчення динаміки структури персоналу за віком виявив критичне скорочення наймолодших співробітників ($\bar{T}_{np}^a n_i^{1/20} = -41,1\%$), а також значне зменшення найчисленнішої групи працівників ($\bar{T}_{np}^a n_i^{50} = -10,6\%$, $\Delta^b n_i^{50} = -298$). При цьому частка працівників пенсійного і передпенсійного віку зростає ($dn_{11}^{60} = 33,0\%$). Отже, провали у системі оновлення персоналу свідчать про наявність перегинання у бік персоналу старших вікових груп із тенденцією збільшення їх частки.

По-третє, вивчення оновлення кадрів у розрізі професійної спадкоємності показує скорочення частки молодих працівників у групі із низьким професійним стажем та її зростання у групах стажу до 5 та 10 років. Враховуючи вік виходу на пенсію, стаж роботи понад 10 років можуть мати особи від 30 до 60 років. Отже, ця група має бути найбільш численною і з відносно рівномірним розподілом за групами віку. Але найдосвідчена частина персоналу складається, у переважній більшості, із співробітників середнього ($dn_{11}^{11/50} = 11,41\%$) та передпенсійного ($dn_{11}^{11/60} = 17,58\%$) віку. Таким чином, оновлення цієї групи буде ускладнено з причини недостатнього числа працівників відповідної професійної підготовки. При цьому відсутність балансу як у групах, так і у цілому на заводі, переконує у відсутності зв'язку між професійною спадкоємністю та оновленням кадрів.

По-четверте, виявлені тенденції переконують у наявності стохастичного характеру процесу відтворення професійної спадкоємності персоналу. Отже, кадрова політика підприємства, основу якої складають тактичні прийоми і стратегічні рішення за відтворенням, є малоефективною. Автори бачать подальші дослідження у розгляді співвідношення професійної спадкоємності та оновлення кадрів із позицій дотримання однієї з умов соціальної відповідальності роботодавців перед суспільством та працівниками.

Література

1. Астахова О. Перспективи розвитку професійної освіти в Україні / О. Астахова // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 9-12.
2. Гнибіденко І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці : взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – С. 12-28.
3. Демографический энциклопедический словарь / Под ред. Д. И. Валентея – М. : Сов. энциклопедия, 1985. – 608 с.
4. Жорняк Т. С. Регулювання якості підготовки кваліфікованих кадрів для підприємств промислового регіону / Т. С. Жорняк, Т. В. Філатова // Економіка промисловості. – 2007. – № 1 (36). – С. 50-54.

5. Майсюра О. М. Зайнятість населення і вирішення кадрової проблеми в Україні / О. М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5. – С. 166-174.
6. Половинко В. С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: моногр. / Под науч. ред. Ю. Г. Одегова. – М. : Информ-Знание, 2002. – 484 с.
7. Таран В. А. Рынок труда, особенности его формирования и перспективы развития в России / В. А. Таран // Машиностроитель. – 2010. – № 3. – С. 13-25.
8. Ущатовський К. В. Сучасні теоретико-методологічні підходи до управління персоналом на промислових підприємствах / К. В. Ущатовський // Економіка промисловості. – 2010. – № 1 (49). – С. 131-135.
9. Ярошенко Г. Розвиток механізму взаємодії ринку праці і професійної освіти України / Г. Ярошенко, І. Заюков // Україна : аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 25-29.
10. Якобінчук В. Актуальні питання професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів / В. Якобінчук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 40–45.