

ВПЛИВ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ НА ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

У статті розглянуто фактори ринку праці, які найістотніше впливають на господарську діяльність промислових машинобудівних підприємств, на систему управління персоналом і зумовлюють впровадження аутсорсинга персоналу на промислових підприємствах України.

Ключові слова: зайнятість, ринок праці, вивільнення персоналу, система управління персоналом, аутсорсинг.

Вступ. Кризові умови господарювання, в яких доводиться вести жорстку конкурентну боротьбу машинобудівним підприємствам України, зумовлюють впровадження найбільш сучасних та ефективних інструментів управління. Зокрема потребує вдосконалення система управління персоналом. Скорочення попиту, зниження обсягів виробництва адекватно призводять до скорочення кількості персоналу, що суттєво впливає на ринок праці, загальний соціальний стан.

Актуальність дослідження зумовлюється тим, що зовнішнє середовище, в якому діють підприємства, перебуває в постійному русі. Система управління персоналом, що добре поєднувалася із зовнішнім середовищем кілька років тому, сьогодні може знаходитися в стані гострого конфлікту. Тому підприємства мають постійно контролювати ступінь цієї невідповідності і вносити корективи до своєї системи, щоб не допустити кризи.

Постановка завдання. Метою цієї статті є проведення досліджень у напрямі вивчення закономірностей формування системи управління персоналом на машинобудівних підприємствах.

Як вважають В.С Савельєва та О.Л. Єськов [3, с. 115], система управління персоналом організації – це система, у якій реалізуються функції управління персоналом.

Перед будь-яким підприємством постають такі цілі, як задоволеність працівників, виживання підприємства, його адаптивність до змін тощо. На думку А.П. Єгоршина, яка, на наш погляд, має стати основоположною для керівників підприємств, «в організаціях, де прибуток настільки затьмарює за важливістю решту всіх цілей, що іншим цілям приділяється лише мінімум уваги, виникають проблеми в тому секторі моделі, яка відображає ефективність персоналу, таких як зростання прогнаних, менша задоволеність працею, виникнення скарг тощо» [2, с. 84].

При перегляді методів управління персоналом, що не відповідають стану зовнішнього середовища, керівництво може зіткнутися з конфліктом, породжуваним неприйняттям нових методів організаційною культурою підприємства через консерватизм та інертність певної частини колективу. Такий конфлікт може бути досить хворобливим і руйнівним за

своїми наслідками та може негативно вплинути на процес розвитку системи управління персоналом.

У дослідженні поставлені такі завдання для вирішення:

— дослідити динаміку зайнятості та найманої праці в Україні та в регіонах;

— проаналізувати динаміку попиту на робочу силу в секторах промисловості та переробної промисловості;

— проаналізувати порівняння середньомісячної заробітної плати у видах промислової діяльності та машинобудуванні.

Результати дослідження. На розвиток системи управління персоналом впливає безліч факторів макросередовища, таких як зайнятість населення та рівень заробітної плати, як в країні, так і в обраному регіоні, Дніпропетровській області.

За 2000–2009 рр. кількість зайнятого населення в Україні зросла на 16,5 тис. осіб (+0,1%) (табл. 1). За областями маємо таку динаміку: за цей період кількість зайнятого населення зросла у Дніпропетровській обл. (на 2,8 тис. осіб, або 0,2%) та Запорізькій обл. (на 16,8 тис. осіб, або 2%), знизилася у Донецькій обл. (на 171,9 тис. осіб, або –8%) та Харківській обл. (на 6,8 тис. осіб, або –0,5%). Питома вага зайнятого населення серед населення віком 15–70 років за цей період в Україні зросла на 1,9%, у Дніпропетровській обл. збільшилась на 3, Запорізькій обл. на 3,8 та Харківській обл. на 1,2% відповідно. Негативна динаміка простежується у Донецькій обл. (–0,3%) [4].

Таблиця 1

Динаміка зайнятості населення у 2000–2009 рр.

Рік	Усього зайнято, тис. осіб	Наймані працівники підприємств, установ та організацій, тис. осіб	Промисловість	
			кількість, тис. осіб	питома вага у загальній кількості зайнятих, %
2000	20175,0	16044,0	4474,2	22,2
2001	19971,5	15279,2	4254,0	21,3
2002	20091,2	14793,5	4074,9	20,3
2003	20163,3	14323,5	3939,5	19,5
2004	20295,7	14041,2	3897,2	19,2
2005	20680,0	14005,3	3878,0	18,8
2006	20730,4	14069,2	3808,9	18,4
2007	20904,7	14001,9	3703,1	17,7
2008	20972,3	13938,9	3579,6	17,1
2009	20191,5	12948,5	3184,6	15,8

Протягом 2000–2009 рр. питома вага зайнятого населення серед населення віком 15–70 років у Дніпропетровській обл. була вищою за середню по Україні (рис. 1). Різниця у показниках зростала з 0,5% у 2000 р. до 1,6% у 2009 р. Порівняно з іншими областями регіону до 2008 р. показник Дніпропетровської обл. був нижчий за показник Донецчини (на 1,3–0,8%); до 2005 — нижчий на 1%, а з 2005 до 2008 рр. майже рівний показнику Харківської обл. і дещо вищий за показник Запорізької обл.

(на 0,2–0,7%). За 2009 р. питома вага зайнятих у Дніпропетровській обл. перевищила середню по Україні на 1,6%, Донецькій обл. – на 2, Запорізькій – на 0,7, Харківській – на 0,8%.

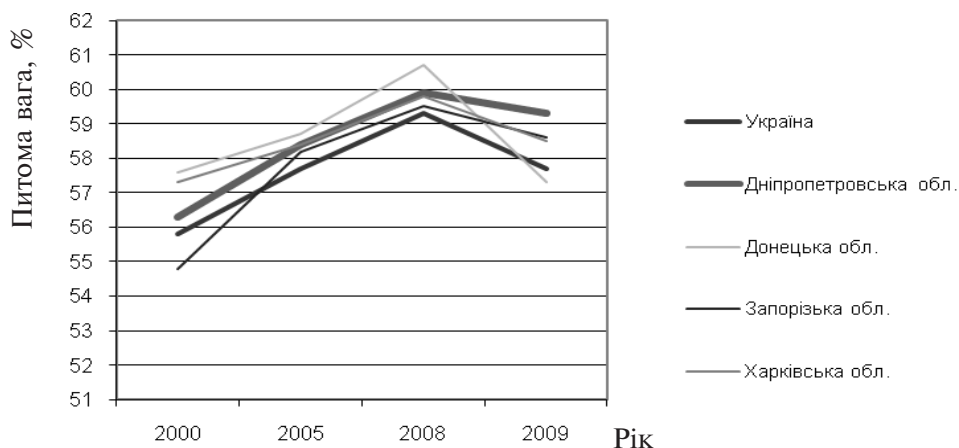


Рис. 1. Динаміка частки зайнятого населення серед населення віком 15–70 років

З 2000 по 2009 рр. кількість найманих працівників в Україні зменшилася на 3095,5 тис. осіб (–19,3%), у Дніпропетровській обл. – на 247,8 тис. осіб (–18,5%). Зміни у динаміці протягом всього періоду відбувалися у бік зниження. Найбільша кількість найманих працівників і в Україні, і в Дніпропетровській обл. зафіксована у 2000 р. (16044,0 тис. та 1342,8 тис. осіб відповідно) найнижча – у 2009 р. (12948,5 тис. та 1095,0 тис. осіб відповідно), що було зумовлено саме кризовими явищами. Ці показники визначають необхідність вдосконалення системи управління персоналом на промислових підприємствах. Це дасть можливість зберегти висококваліфікований персонал і високий рівень мотивації діючих працівників та стабільності роботи підприємств [4; 5].

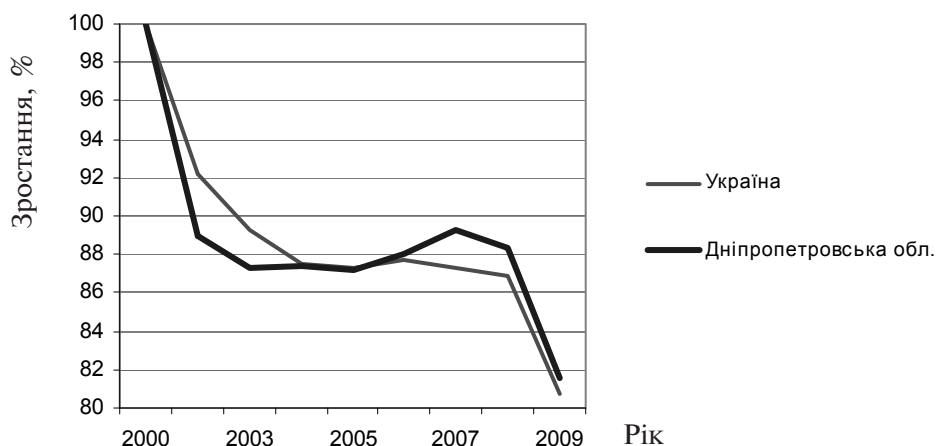


Рис. 2. Порівняння динаміки найманої праці у Дніпропетровській обл. із загальною по Україні

Протягом 2000–2009 рр. темп зростання найманої праці як в Україні, так і в Дніпропетровській обл. був негативний (рис. 2). З 2002 по 2005 рр. кількість найманої праці у Дніпропетровській обл., зменшувалася сильніше, ніж у цілому по Україні (на 3,2% у 2002 р., 1,9 у 2003 і 0,1% у 2004–2005 рр.). З 2006 по 2009 рр. кількість найманої праці у Дніпропетровській обл. зменшувалася повільніше, ніж в Україні (на 0,3% у 2006 р., 2,0 у 2007, 1,5 у 2008, 0,8% у 2009 р.) [4; 5].

Річний обсяг вивільнень з 2005 по 2009 рр. збільшився на всіх підприємствах на 42,5 тис. осіб (+32,1%), у промисловості – на 37 (+80,1%), у добувній промисловості – на 3,9 (+125,8%), у переробній промисловості – на 31 (+79,5%), у виробництві електроенергії, газу та води – на 2,1 тис. осіб (51,2%).

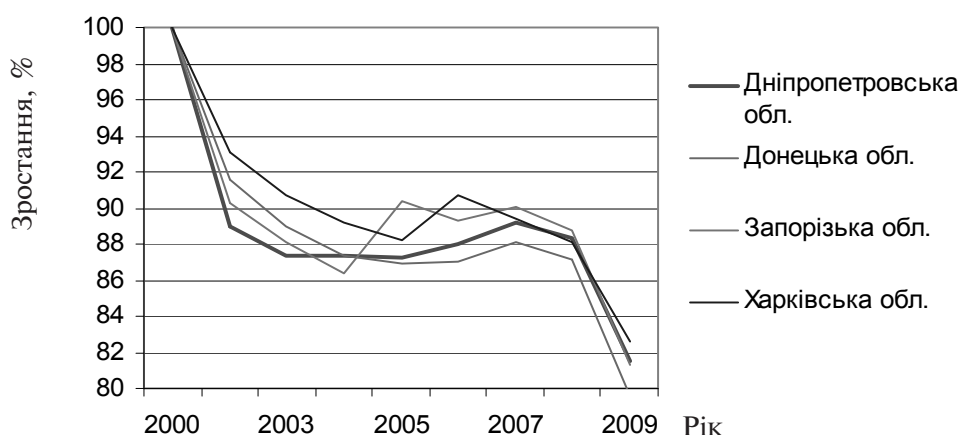


Рис. 3. Динаміка найманої праці за регіонами

Саме вивільнення персоналу на промислових підприємствах є вирішальним фактором розвитку та вдосконалення системи управління персоналом.

Протягом 2005–2009 рр. попит на робочу силу за всіма видами діяльності знизився (табл. 2): усього на 120,8 тис. осіб (–64,7%), у промисловості – на 51,1 (–77,6%), у добувній промисловості – на 12,7 (–94,1%) (табл. 2), у переробній промисловості – на 34,9 (–74,3%), у виробництві електроенергії, газу та води – на 3,5 тис. осіб (–66,0%).

Таблиця 2

Попит на робочу силу за видами економічної діяльності

Галузь	Рік					
	2005		2008		2009	
	Кількість, тис. осіб	Відсотків до підсумку	Кількість, тис. осіб	Відсотків до підсумку	Кількість, тис. осіб	Відсотків до підсумку
Усього	186,6	100,0	91,1	100,0	65,8	100,0
Промисловість	65,8	35,2	23,5	25,8	14,7	22,2

Галузь	Рік					
	2005		2008		2009	
	Кількість, тис. осіб	Відсотків до підсумку	Кількість, тис. осіб	Відсотків до підсумку	Кількість, тис. осіб	Відсотків до підсумку
Добувна промисловість	13,5	7,2	2,5	2,7	0,8	1,2
Переробна промисловість	47,0	25,2	16,5	18,1	12,1	18,3
Виробництво електроенергії, газу та води	5,3	2,8	4,5	5,0	1,8	2,7

Протягом 2005–2009 рр. попит на робочу силу у всіх галузях знижувався (рис. 4). У промисловості падіння попиту відбувалося інтенсивніше: з 2005 по 2008 р. на 64,7% проти 52,2% у всіх галузях, з 2005 по 2009 рр. –79,7% проти 64,7% у всіх галузях [4].

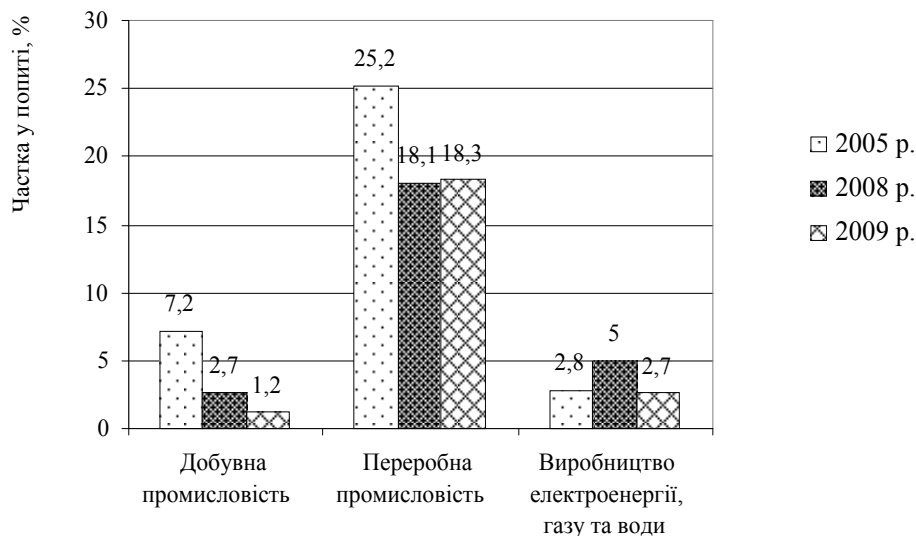


Рис. 4. Динаміка попиту на робочу силу в секторах промисловості та переробної промисловості

Протягом 2005–2009 рр. попит на робочу силу в переробній промисловості був, відповідно до років у 3,5 раза, 6,7 раза та 15,2 раза вищий за попит у добувній промисловості. З 2005 по 2008 рр. в обох сферах попит значно знизився: на –7,1% та –4,5% відповідно (табл. 3). За 2009 р. у добувній сфері падіння попиту продовжувалося (–1,5%), у переробній зросло на 0,2%. У виробництві електроенергії, газу та води попит на робочу силу з 2005 по 2008 рр. зріс на 150%, за 2009 р. знизився на 46%. Рівень попиту у виробництві електроенергії, газу і води відносно рівня попиту в переробній промисловості з 2005 до 2008 рр. зріс з 7,9 до 27,6%, за 2009 р. – зменшився до 14,8%.

Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці за регіонами

Регіон	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис. осіб			Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб			Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб		
	2005	2008	2009	2005	2008	2009	2005	2008	2009
Україна	903,5	876,2	542,8	186,6	91,1	65,8	5	10	8
Області:									
Дніпропетровська	51,1	54,4	35,7	18,2	10,0	6,5	3	5	5
Донецька	54,4	57,9	41,6	34,8	10,1	3,3	2	6	13
Запорізька	34,6	37,5	27,4	6,7	1,9	1,1	5	20	25
Луганська	35,1	35,9	18,4	9,3	2,2	1,3	4	16	14
Харківська	47,5	48,2	32,5	12,5	4,4	2,6	4	11	12

За 2005–2009 рр. в Україні кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, зменшилася на 361 тис. осіб (–40%), у Дніпропетровській обл. – на 15 тис. осіб (–30%). Потреба підприємств у працівниках на заміщення робочих місць в Україні зменшилася на 121 тис. осіб (–64,7%), в Дніпропетровській обл. – на 11,7 тис. осіб (–64,2%). Навантаження на вакантне робоче місце по Україні зросло на 3 особи, у Дніпропетровській обл. – на 2 особи.

Протягом 2005–2009 рр. навантаження на вакансію у Дніпропетровській області було нижче за цей показник в цілому по Україні. Найвище навантаження (25 осіб на місце) зафіксовано у 2009 р. у Запорізькій обл., найнижче (2 особи на місце) у 2005 р. у Донецькій обл. З 2005 по 2008 р. показники за всіма областями в Україні зросли (максимально у Запорізькій обл. – 20 осіб на місце, мінімально у Дніпропетровській обл. – 5 осіб на місце). За 2009 р. показники України і Луганської обл. знизилися на 2 пункти, Донецької, Запорізької, Харківської – зросли на 7, 5 та 1 особу на місце відповідно. Показник Дніпропетровської обл. залишився на рівні 2008 р. (5 осіб на місце). Тобто умови господарювання для машинобудівних підприємств Дніпропетровської області протягом 2008–2009 рр. були стабільними.

На рис. 5 показано, що з 2000 по 2009 рр. середньомісячна заробітна плата працівникам промисловості зросла у 7 разів (+1815 грн), переробної промисловості у 6,8 (+1585 грн), машинобудування у 7,7 разів (+1487 грн.); у виробництві машин та устаткування у 7,7 (+1518 грн), у виробництві електрично-електронного устаткування у 9,5 (+1485 грн), у транспортному виробництві у 6,5 (+1441 грн) (рис. 5). Середня зарплата за 2000–2004 рр. була в середньому в 3 рази нижча за період 2005–2009 рр.: 530,25 грн проти 1573 грн у промисловості, 491,5 грн проти 1440,6 грн у переробній промисловості, 436,5 грн проти 1353,6 грн у машинобудуванні.

Протягом 2000–2009 рр. розмір середньомісячної заробітної плати у промисловості перевищував розмір зарплати у переробній промисловості, а розмір у переробній промисловості – розмір у машинобудуванні. Се-

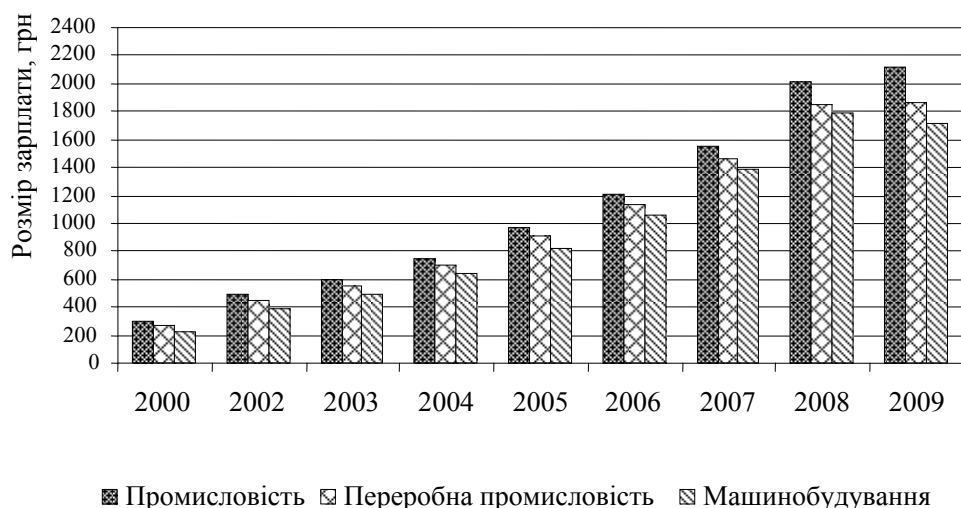


Рис. 5. Порівняння середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності

редньомісячна заробітна плата в промисловості, переробній промисловості і машинобудуванні щорічно зростала (крім 2009 р. у машинобудуванні), але зростання відбувалося з різною інтенсивністю, тому відносний розмір зарплати змінювався. За десять років відносний рівень середньомісячної заробітної плати у переробній промисловості відносно промисловості зменшився з 89,7 до 87,7% (–2%), у машинобудуванні до промисловості зріс із 73,5 до 80,7% (+7,2%), у переробній промисловості з 81,9 до 92% (+10,2%).

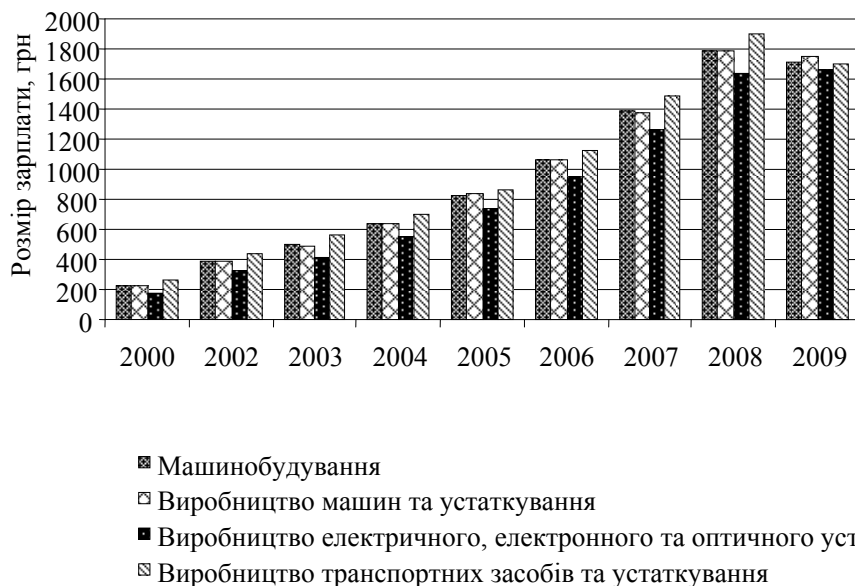


Рис. 6. Порівняння середньомісячної заробітної плати за видами машинобудування

У 2000–2009 рр. серед усіх наведених видів машинобудування середньомісячна номінальна заробітна плата зростала. Найвищою за розміром вона була у виробництві транспортних засобів та устаткування: до 2008 р. її рівень перевищував середній рівень у машинобудуванні та інших видах машинобудування. Найнижча зарплата фіксувалася у виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування.

З 2000 по 2009 рр. темп зростання середньомісячної заробітної плати склав загалом у промисловості – 642,9%, переробній промисловості – 657,8%, у машинобудуванні – 634,2%. З 2005 по 2008 р. темпи зростання щорічно збільшувалися (на 71–121,8% у промисловості, 81–116,6 у переробній промисловості, 96–158% у машинобудуванні) [4].

Висновки. Розглянутий у статті стан ринку праці України та окремих регіонів, зокрема динаміка зайнятості населення, рівень вивільнення працівників, темпи зростання заробітної плати, доводить необхідність корінних змін у системі управління персоналом машинобудівних підприємств та активного використання сучасних та найбільш ефективних управлінських інструментів, зокрема таких, як аутсорсинг персоналу. Це дозволить машинобудівним підприємствам України значно покращити свою господарську діяльність та знизити витрати.

Список використаної літератури

1. Дафт Р.Л. Менеджмент: пер. с англ. / Р.Л. Дафт. – СПб.: ИД Питер, 1999. – 832с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород, 1997. – 289 с.
3. Савельева В.С. Управление персоналом / В.С. Савельева, О.Л. Єськов. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 287с.
4. Статистичний щорічник України 2009 [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики Укр. – К.: Держ. Підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 566 с. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2009 рік. [Електронний ресурс] / за ред. О.М. Шпильової; Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Дніпропетровській області 2010. – 535 с. – Режим доступу: <http://dneprstat.gov.ua/>

В статье рассмотрены факторы макросреды, которые наиболее существенно влияют на хозяйственную деятельность промышленных машиностроительных предприятий, на систему управления персоналом и предопределяют внедрение аутсорсинга персонала на промышленных предприятиях Украины.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, высвобождение персонала, система управления персоналом, аутсорсинг.

Macro environmental factors which highly influence economical activity of industrial mechanical engineering enterprises and system of personnel management set conditions for outsourcing at industrial enterprises of Ukraine were researched at this article.

Key words: employment, labor market, personnel release, system of personnel management, outsourcing.

Надійшло 07.09.2011.