

УДК 657

Щербак В. Г., д.е.н., професор[©], **Ревякін О.О.**, аспірант
Європейський університет, м. Київ, Україна

МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

В статті досліджено сучасні проблеми кадрового забезпечення підприємств залізничної галузі, розроблено систему заходів щодо удосконалення механізму кадрового забезпечення відповідно до викликів сучасності.

Ключові слова: глобальні трансформації, механізм, кадрове забезпечення, залізнична галузь.

Постановка проблеми. В умовах складних трансформаційних процесів, пов'язаних з новим станом розвитку цивілізації, зазнають кардинальних змін усі підсистеми господарського механізму, котрі переорієнтовуються з провідної ролі державного регулювання економіки на її поєднання з ринковим саморегулюванням. Наслідком перехідних процесів часто стає низька ефективність роботи цих підсистем, що стосується і механізму кадрового забезпечення залізничного транспорту. Однією з основних причин цього є недостатня увага органів державного управління до проблем кадрового забезпечення підприємств залізничного транспорту, більшість з яких знаходяться у державній власності, що в умовах соціальної розбалансованості, кризою, зумовленою велику кількість незаповнених робочих місць та тих, на яких працюють недостатньо кваліфіковані кадри. Вказана ситуація свідчить про необхідність розробки і реалізації комплексу державних заходів по вдосконаленню механізму кадрового забезпечення транспортної галузі, який має враховувати економічну і соціальну ситуацію в країні та узгоджуватись із заходами по вдосконаленню інших ланок господарського механізму та державною політикою зайнятості.

Аналіз останніх досліджень. Як показує аналіз фахової літератури, більшість досліджень стосовно підвищення якості кадрового забезпечення економіки здійснюються окремо по трьох напрямках: регулювання ринку праці, реформування системи освіти та вдосконалення кадрового менеджменту на підприємствах. Вивченню багатогранної проблеми кадрового забезпечення підприємств присвячені праці І.Ансоффа, Т. Заславская, А.Чандлера, Т.Шульца [1; 2; 6]. У вітчизняній науці досліджень з кадрового забезпечення відносно небагато, оскільки коли йдеться про забезпечення виробництва таким фактором, як робоча сила, окрім терміну „кадрове забезпечення” часто використовуються поняття „забезпечення трудовими ресурсами”, „працересурсне забезпечення” та інші, близькі за змістом [3, с.3–8; 4, с.56–89]. Істотним внеском у дослідження особливостей кадрового забезпечення підприємств в транзитивній економіці стали праці російських вчених: Б. Мільнера, С.Мордовіна, В. Шубкіна [5, с.103–108]. Однак поняття „трудова

ресурси” характеризує економічно активне населення, яке шукає роботу чи вже працює, виключно як носіїв робочої сили, хоча працівники та пошукувачі роботи мають ряд інших важливих для роботодавця характеристик – вік, стать, культуру, релігію, расу та національність, освіту, досвід роботи та інші, які визначають можливість їх найму на конкретні посади. Імовірність працевлаштування залежить також від вимог самих пошукувачів роботи до характеру і умов застосування своєї праці і її оплати. Тому підприємства забезпечуються не просто трудовими ресурсами, а кадрами з певним трудовим потенціалом та додатковими характеристиками, які залучаються не просто для роботи в організації, а для заповнення конкретних посад. При цьому терміном „кадри” на нашу думку можуть позначатись не тільки особи, що вже працюють, а і пошукувачі роботи зі своїми кадровими характеристиками.

Мета статті – розробка комплексу заходів щодо вдосконалення механізму кадрового забезпечення залізничних підприємств відповідно до викликів сучасності. Для досягнення вказаної мети автором були вирішені наступні завдання: визначено сутність, структуру, спосіб функціонування механізму кадрового забезпечення залізничної галузі та його місця в соціально-економічній системі суспільства; оцінено стан механізму кадрового забезпечення залізничної галузі та якість його роботи.

Виклад основного матеріалу. Механізм кадрового забезпечення залізничної галузі є однією з ключових підсистем її функціонування, оскільки він справляє вагомий вплив на результати господарювання економічних суб'єктів, а отже і на розмір ВВП. Зростання динамічності соціально-економічного життя, швидке старіння знань та вмінь працівників, зниження моральних якостей робочої сили, погіршення здоров'я працюючих посилюють невідповідність потреби залізничних підприємств у кадрах з їх наявним кількісним та якісним складом, що призводить до постійного зростання впливу механізму кадрового забезпечення на результати функціонування залізничної галузі. За таких умов підвищення якості роботи механізму кадрового забезпечення та підтримання її на високому рівні стає досить актуальним макроекономічним завданням.

Запропонований механізм кадрового забезпечення підприємств залізничної галузі, який являє собою інтегровану систему соціальних, матеріальних та інформаційних об'єктів, які взаємодіючи певним чином, задовольняють потребу в кадрах економічних суб'єктів галузі. Він є частиною господарського механізму галузі, оскільки сприяє взаємоузгодженню інтересів різних економічних суб'єктів та задоволенню певної сукупності особистих, суспільних та виробничих потреб. В ринковій та трансформаційній економіці механізм кадрового забезпечення складається на основі дії системи об'єктивних соціально-економічних законів за участі держави. Запропонований механізм кадрового забезпечення підприємств залізничної галузі може розглядатись на макроекономічному, регіональному, галузевому та мікроекономічному рівнях. Макроекономічний механізм кадрового забезпечення складається з системи формування та системи залучення кадрів, кожна з яких складається з декількох підсистем, і включає ряд соціальних суб'єктів, які, взаємодіючи певним чином, здійснюють процес кадрового забезпечення галузі.

Стан кадрового забезпечення залізничних підприємств у столичному регіоні є значно кращим, ніж в організацій з інших регіонів України, що на нашу думку зумовлено перш за все більш розвинутою інфраструктурою ринку праці у місті Києві, а також вищою якістю трудових ресурсів в ньому порівняно з іншими територіями (значною мірою завдяки трудовій міграції робочої сили з інших областей України) (табл.1).

Таблиця 1

Основні показники стану кадрового забезпечення залізничних підприємств м. Харків та м. Київ у 2011 р.

Показники стану кадрового Забезпечення	Харків	Київ	Відхилення (Київ – Харків)	В середньому по Україні*
Причини звільнень, % звільнених				
Ініціатива організації	33,06	12,29	-20,77	20,28
Краща робота	43,22	53,67	10,45	49,65
Сімейні обставини	10,07	12,87	2,80	11,79
Пенсія, хвороба чи смерть	6,24	19,5	13,26	14,4
Скорочення	7,42	1,67	-5,75	3,88
Оновлення персоналу в середньому за рік, %	18,48	23,62	5,14	21,64
Середня помилка при наймі, % найнятих	14,77	10,5	-4,27	12,14
Час пошуку працівників, місяців:				
Мінімальний	0,25	0,25	0	0,25
Максимальний	24,00	6,00	-18,00	12,92
Середній	2,41	1,03	-1,38	1,56
Відсоток керівників серед працюючих	4,17	16,11	11,94	11,52
Підвищується в рік, відсотків персоналу	0,37	3,14	2,77	2,07
Переводиться у рік, відсотків персоналу	0	0,63	0,63	0,39
Обсяги найму з різних джерел, % персоналу				
Знайомство	51,27	35,87	-15,4	41,75
Кадрові агенції	1,82	7,17	5,35	5,11
Центри зайнятості	3,66	14,84	11,18	10,54
Мас-медіа	14,58	11,34	-3,24	12,59
Учбові центри	11,53	6,05	-5,48	8,16
Особисте звернення до підприємства	11,31	17,39	6,08	15,05
Інтернет	3,88	7,25	3,37	5,95
Стендові оголошення	1,95	0,17	-1,78	0,85
Опитано підприємств	25	57		82

* За розрахунками авторів

Таке становище кадрового забезпечення підприємств залізничної галузі не відповідає викликам трансформаційних змін в сучасному українському соціумі і потребує втручання з боку держави.

Усі державні заходи щодо вдосконалення механізму кадрового забезпечення залізничної галузі мають знайти узагальнення в державній

кадровій політиці, яка має бути затверджена в нормативних програмних документах і узгоджена з державною політикою зайнятості.

Висновки. Стан кадрового забезпечення вітчизняних залізничних підприємств є незадовільним. Результати проведеного нами в 2011 році вибіркового обстеження стану кадрового забезпечення ряду залізничних підприємств у містах Київ та Харків свідчать про наявність у переважній більшості з них проблем із кадровим забезпеченням (плинність кадрів, нестача працівників певного професійно - кваліфікаційного рівня, відсутність коштів на залучення висококваліфікованих працівників). Таким чином, проведений аналіз довів, що механізм кадрового забезпечення залізничної галузі є однією з ключових підсистем господарського механізму, оскільки він справляє вагомий вплив на результати господарювання економічних суб'єктів, а отже і на розмір ВВП. Якість роботи механізму кадрового забезпечення залізничної галузі залежить від великої кількості макроекономічних та мікроекономічних факторів, і завдяки цьому постійно змінюється. Реалізація запропонованих заходів щодо вдосконалення макроекономічного механізму кадрового забезпечення залізничної галузі призведе до покращення стану кадрового забезпечення вітчизняних підприємств, і отже – до підвищення повноти та раціональності використання трудового потенціалу галузі, що має особистісні і соціально значущі форми прояву.

Література

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Изд. "Питер", 2004. – 416 с.
2. Заславская Т. А. Социальное неравенство и публичная политика. Ред. кол.: В. А. Медведев (отв.ред.), М. К. Горшков, Ю. А. Красин. М.: «Культурная революция», 2007, 336 с.
3. Богиня Д. П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3 – 8.
4. Гець В.М. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. Монографія. – К.: Інститут економіки та прогнозування, Фенікс, 2003. – 1008 с.
5. Шубкин В.Н., Артемов В.И., Москаленко Н.Р., Бузукова КВ., Калмык В.А. Количественные методы в социологических исследованиях проблем трудоустройства и выбора профессии // Количественные методы в социологических исследованиях / Отв. ред. А.Г.Аганбегян и В.Н.Шубкин. Новосибирск: НГУ, 2004.
6. Schultz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. March 2008, №1.

Summary

Shcherbak V., Revyakin O

Evropeysky universitet, Kyiv, Ukraine

MECHANISM STAFFING COMPANIES: TRENDS AND PROSPECTS

In the article the modern problems of staffing companies railway industry, has developed a system of measures to improve the mechanism of employment in accordance with the challenges of modernity.

Keywords: *global transformation, the mechanism, the staffing, the railway industry.*

Рецензент – д.е.н., професор Шульський М.Г.