

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБІТНИЧИМИ КАДРАМИ ПІДПРИЄМСТВ ПРОМИСЛОВОСТІ

*Проаналізовано теоретичні аспекти забезпечення промислових підприємств робітничими кадрами. Запропоновано методику розрахунку ефективності кадрового забезпечення промисловості України*

**Постановка проблеми.** Визначальним фактором розвитку промислових підприємств країни є рівень кадрового забезпечення. По суті, він показує, наскільки даний вид економічної діяльності спроможний забезпечити вакантні економічні робочі місця достатньою чисельністю кваліфікованих кадрів, підготовлених навчальними закладами.

Індикатором збалансованості підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в системі професійно-технічної освіти України та їх залучення на виробництво виступає саме ефективність проходження процесу забезпечення кадрами промислових підприємств.

Практика господарювання підприємств промисловості свідчить про нестачу кадрів за окремими професіями, особливо робітничими, що знижує їх конкурентоспроможність в умовах невідповідності рівня підготовки кадрів, представлених на ринку праці, вимогам робочих місць, непривабливості робітничих професій, відсутності прив'язки професійної підготовки фахівців та спеціалістів до потреб суспільного виробництва [22]. Ці та інші обставини знижують загальну ефективність кадрового забезпечення промисловості та вимагають перегляду його методологічних засад.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам кадрового забезпечення суспільного виробництва присвячені роботи багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Зокрема, вагомий внесок у дослідження питань регулювання процесів, пов'язаних із забезпеченням економіки кадрами у необхідній кількості та якості, в розрізі професій та регіонів, з урахуванням впливу ринку праці на кадрові процеси на підприємствах, із аргументованими пропозиціями щодо подолання розриву зв'язків між ринками праці та освітніх послуг зроблено С.І. Бандуром, В.М. Данюком, Т.А. Зайцем, А.М. Колотом [7], О.В. Крушельницькою [10], Е.М. Лібановою, В.М. Олуйком [11], Т.П. Петровою [14], В.А. Савченком [17], А.Л. Скрипником [20] та іншими українськими вченими. Сутність основних традиційних економічних категорій, що використовуються для окреслення ролі і значення об'єкта кадрового забезпечення розкривається у працях відомих зарубіжних економістів Г. Беккера, Д. Кейнса, Я. Корнаї, Д. Рікардо, Ж.Б. Сея, М. Фрідмана, когорта російських вчених, серед яких, зокрема А.Г. Волкова, Б.М. Генкіна, В.Е. Гімпельсона, Р.І. Капелюшнікова [5], С.А. Карташова, А.Л. Лук'янової, Ю.Г. Одегова та ін.

Водночас, досліджень стосовно забезпечення робітничими кадрами промислових підприємств з обґрунтуванням показників ефективності кадрового забезпечення проведено порівняно небагато, що, по-перше, обумовлює актуальність теми статті, а по-друге, вимагає вживання дієвого комплексу заходів, спрямованих на максимальне задоволення потреби підприємств промисловості у кадрах робітничих професій.

**Мета дослідження.** Полягає у визначенні теоретичних аспектів забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств України, в т.ч. з позиції його ефективності. Досягнення мети передбачає використання низки загальнонаукових та спеціальних методів, як-от: абстрагування – для виокремлення найсуттєвіших аспектів теми дослідження; індукції, дедукції – встановлення причинно-наслідкових зв'язків між досліджуваними явищами; гіпотези – формулювання висновків щодо існування певного об'єкта, зв'язків або причини виникнення явища; з-поміж інших: аналізу, синтезу, статистико-економічного, формалізації.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Залучені і не залучені у суспільне виробництво людські ресурси, які в даний момент можна кваліфікувати як незаастосовані, є джерелом задоволення потреби промисловості у кадрах, а процес самого задоволення потреби має назву "кадрового забезпечення промисловості".

Процес задоволення потреби промисловості в робітничих кадрах має включати принаймні два етапи:

1) формування людських ресурсів з конкретним трудовим потенціалом (надалі – формування робітничих кадрів);

2) залучення кадрів робітничих професій до роботи на визначених робочих місцях в умовах конкретних підприємств [9, с. 4].

Кожен з них є вкрай важливим для отримання на виході дійсно кваліфікованих кадрів робітничих професій, готових і компетентних для заміщення вакантних робочих місць.

Основою формування робітничих кадрів є формування трудового потенціалу економічно активного населення, що для кожної конкретної особи може проходити у чотири послідовні етапи (рис. 1):

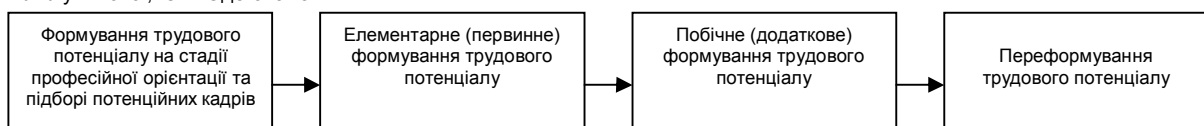


Рис. 1. Етапи формування трудового потенціалу економічно активного населення

Очевидно, що формування трудового потенціалу економічно активного населення є тільки одним з багатьох напрямків формування кадрів, в силу того, що становлення людей як кадрів відбувається впродовж всього їхнього життя із формуванням індивідуального світогляду, утворенням сім'ї і поширенням меж відповідальності на її членів, кар'єрним сходженням і зміною вимог до власної роботи, відпочинку, соціального ствердження, нарешті, переглядом рівня здоров'я та можливостей для комплексного оздоровлення. Разом з цим формування трудового потенціалу є базисом формування людей як кадрів, відсутність якого позбавляє їх участі у складі людських ресурсів; відповідно, їх інші характеристики не матимуть значення для роботодавців.

Що ж до політики розвитку людських ресурсів, то слід зазначити, що вона розподіляється на два етапи:

1. Підготовка людських ресурсів у системі традиційної освіти (для робітничих кадрів – у професійно-технічних навчальних закладах).

2. Подальша організаційна спеціалізація та перепідготовка кадрів у власних навчальних центрах, спеціальні курси з урахуванням технологічної специфіки конкретного виробництва [1, с. 35-36].

Варто зауважити, що на Заході внутрішньоорганізаційна підготовка фахівців після завершення традиційної освіти охоплює набуття досвіду роботи на різних посадах у процесі пошуку оптимальних робочих місць з метою ознайомлення з усім спектром життя підприємства. Зокрема, для виявлення творчих можливостей передбачена практика в дослідних центрах або науково-пошукових групах. Усе це, безумовно, має забезпечувати ефективне працевлаштування нових кадрів.

Залучення кадрів може здійснюватися на основі як економічних, так і неекономічних відносин між суб'єктами кадрового забезпечення та особами, які шукають роботу. В економічній літературі під терміном "економічні відносини" сприймають сукупність суспільних виробничих відносин, що складаються між людьми у виробництві, розподілі, обміні й споживанні і які також правомірно називати "соціально-економічними", так як у кінцевому підсумку на різних стадіях суспільного відтворення забезпечують людину усім необхідним для життєдіяльності. Відтак в умовах соціально-економічних відносин відбувається також конкурентна боротьба між найманими робітниками за вакантні робочі

місця, що призводить до підвищення якісних показників відбору претендентів. У цьому випадку у ринковій економіці залучення кадрів відбувається безпосередньо через сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу, тобто через ринок праці. У багатьох розвинених країнах світу він є домінуючим елементом підсистеми залучення кадрів у виробництво. Однак, поряд з цим досить вагомим чинником залучення кадрів залишається існування процесу їх найму, заснованого на закоренілих неекономічних відносинах. Головним способом залучення кадрів у такому випадку є найм на основі особистих контактів. Він передбачає використання у якості провідного критерію відбору претендентів на вакантні посади характеру особистих зв'язків між останніми та особами, які ухвалюють рішення про зарахування, або можуть впливати на нього. Не зважаючи на те, що трудовий потенціал претендентів при використанні методу особистих зв'язків не є критерієм відбору на вакантну посаду, все ж особи, які ухвалюють рішення про найм, намагаються за допомогою цього методу працевлаштувати людей, які повністю або майже

повністю відповідають вимогам посади, так як найм некваліфікованих кадрів є небезпечним не тільки для роботи організації, але й їх самих.

Інший спосіб залучення кадрів на основі неекономічних відносин відбувається за рахунок працевлаштування державою осіб, які мають низьку конкурентоспроможність на ринку праці (щойно підготовлених кадрів, вразливих верств населення та ін.) та потребують надання робочого місця з метою забезпечення їх соціальної захищеності. Проте за ринкової економіки його роль є незначною у роботі підсистеми залучення кадрів у суспільне виробництво.

Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних робочих місцях працівників підприємств, окремого виду економічної діяльності, країни, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто вирішення проблеми нестачі кадрів. В дійсності вона може набувати таких видів (рис. 2):



Рис. 2. Види нестачі кадрів у прив'язці до видів безробіття

Нестачу кадрів підприємства відчувають лише у разі виникнення потреби у кадрах. Вона зумовлюється кількома причинами.

Першою причиною появи потреби у кадрах є створення нових робочих місць, а також вивільнення вже існуючих через плінність кадрів. Виникнення нових робочих місць пов'язане із зростанням виробничих потужностей підприємства, розширенням асортименту продукції, освоєнням нових ринків збуту, зміною умов здійснення підприємницької діяльності, об'єднанням кількох підприємств та ін. Тоді як причинами вивільнення посад можуть бути: вихід на пенсію працівника, звільнення за власним бажанням (таке рішення працівник приймає, коли на новому робочому місці у нового роботодавця йому пропонують укладання контракту на значно вигідніших умовах; зміна місця роботи пов'язана із зміною місця проживання тощо), перехід на іншу посаду на даному підприємстві (внаслідок кар'єрного підвищення або пониження; ротації кадрів).

Другою причиною появи потреби у кадрах є невідповідність професійних та особистих якостей працівників вимогам їх посад. Вона виникає внаслідок того, що науково-технічний прогрес й зміна ринкового середовища вимагають постійного оновлення знань та вмінь працівників, а також інших особистих якостей, у яких не було потреби раніше. Відтак, щоб привести характеристики персоналу у відповідність з вимогами посад, здійснюється підвищення кваліфікації (додаткове формування трудового потенціалу працівників, спричинене невідповідністю одержаного розряду за підсумками навчання у закладах професійно-технічної освіти вимогам, необхідним для роботи з новітнім обладнанням), та перепідготовка кадрів (переформування трудового потенціалу кадрів). Іншими причинами підвищення кваліфікації та перепідготовки конкретних осіб можуть бути їх відповідне бажання та конкурентна ситуація на ринку праці.

На основі проведених досліджень російські вчені В.Е. Гімпельсон, Р.І. Капелюшников та А.Л. Лук'янова до списку причин нестачі кадрів включають [5, с. 175-176]:

– відсутність на місцевому ринку праці кадрів потрібних професій (спеціальностей);

– низький рівень заробітної плати на промислових підприємствах порівняно з підприємствами, що займаються іншими видами економічної діяльності;

– високу плінність кадрів;

– високу конкуренцію за робітничі кадри на місцевому ринку праці;

– важкі/шкідливі умови праці.

Слід зазначити, що так як додаткове формування та переформування трудового потенціалу кадрів, що здійснюються з ініціативи роботодавців, мають за мету досягнення відповідності між вимогами робочих місць та якостями працівників, які їх обіймають, то відповідно вони також є формами кадрового забезпечення економіки. За інших обставин, якщо на певному підприємстві виникає ситуація, коли деякі працівники тимчасово припиняють діяльність на своїй посаді (наприклад, у зв'язку з хворобою, навчанням або відпусткою), і підприємству доводиться вирішувати питання забезпечення виконання функцій, властивих тимчасово вільній посаді, це не можна вважати здійсненням процесу кадрового забезпечення. Адже методи, які застосовуються в даному разі, не передбачають досягнення відповідності між вимогами посади та якостями осіб, які виконують закріплені за цією посадою функції.

Існують, зокрема, інтегровані форми кадрового забезпечення, що передбачають поєднання працедавцями формування та залучення кадрів, а саме:

1) найм учнів з наступним їх професійним навчанням до необхідного професійного рівня (професійне навчання на виробництві). Ситуація на сучасному ринку праці України зумовлює необхідність організації підготовки кваліфікованого робітника таким чином, щоб роботодавець одержував працівника з необхідним йому рівнем професійної компетентності (5–6 кваліфікаційним розрядом) [15, с. 49]. Однак, професійно-технічні навчальні заклади готують робітників максимум 3-го кваліфікаційного рівня. За таких

обставин виникає необхідність приведення рівня кваліфікації залучених працівників до потрібного шляхом професійного навчання на виробництві.

Система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг). Вона включає в себе:

- професійне навчання персоналу;
- атестацію персоналу, який згідно з класифікацією професій належить до відповідних професійно-посадових категорій;
- сертифікацію персоналу;
- формування резерву керівників підприємств, установ та організацій.

В сучасних організаціях професійне навчання представляє собою комплексний неперервний процес, який включає в себе кілька етапів і може бути представлений циклічною моделлю (рис. 3):

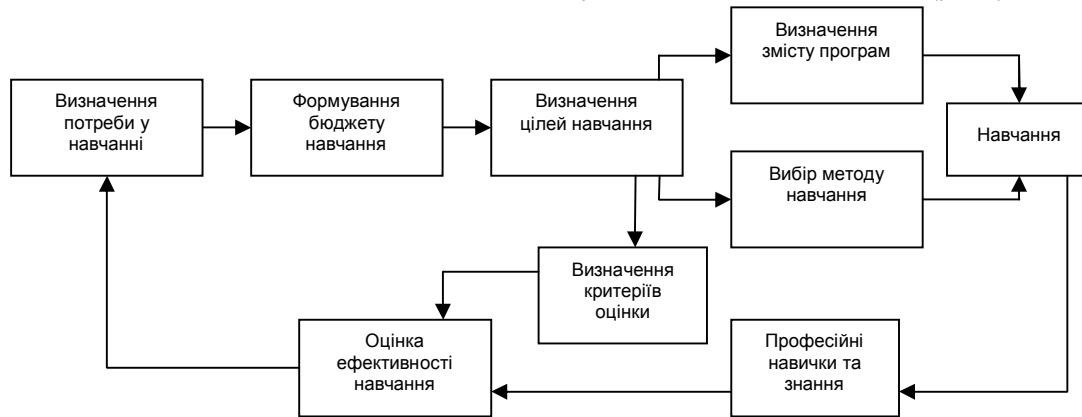


Рис. 3. Циклічна модель професійного навчання на виробництві

Крім того, на думку В.Р. Сердюка та І.В. Заюкова, професійні знання і навички, отримані в навчальних закладах, через декілька років застарівають і стають недостатніми.

Тому відома концептуальна схема "навчання – робота – пенсія" в умовах ринкової економіки має трансформуватися в нову концепцію "навчання – (робота + навчання) – пенсія", тобто саме складова (робота + навчання), забезпечує безперервність навчання людини протягом життя, що в нових економічних умовах вимагає впровадження в Україні гнучких інноваційних технологій професійного навчання [18, с. 120].

Звідси можна відзначити, що для сприяння підприємствам в організації професійного навчання працівників слід:

- відновити систему професійної орієнтації молоді, що навчається, об'єднавши зусилля навчальних закладів і роботодавців;
  - максимально спростити умови ліцензування підприємств, що здійснюють професійне навчання працівників на робочих місцях;
  - змінити підходи і вимоги до розробки навчальних планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
  - забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відеоматеріалами тощо;
  - розробити і розповсюдити методичку розрахунку ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи зразкові нормативи чисельності й опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання;
  - розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня;
  - запропонувати на законодавчому рівні дієвий механізм стимулювання роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т.д.);
  - створити ефективну систему соціального партнерства;
  - 2) підготовка працівників у навчальних центрах на замовлення конкретних підприємств з наступним їх гарантованим наймом.
- Наразі в Україні діє і розвивається швидкими темпами мережа навчально-практичних центрів сучасного автосервісу, з монтажу гіпсокартонних конструкцій, перукарського мистецтва та декоративної косметики, ресторанного сервісу та інші. Однак проблемною залишається ситуація з роботою центрів для промислових підприємств, особливо у регіональному розрізі. І це не

дивно, адже більшість базових професійно-технічних навчальних закладів, які працюють для забезпечення потреб у робітничих кадрах хімічної, текстильної, машинобудівної, приладобудівної та інших провідних видів промислового виробництва, або згортають свою діяльність, або ж перепрофілюються заради виживання.

Якість кадрового забезпечення економіки, що являє собою узагальнюючу оцінку якості кадрового забезпечення підприємств країни, виявляє значний вплив на її ефективність. Це безпосередньо відображається на розмірі ВВП, що значною мірою залежить від доходів і прибутків підприємств. Перш за все, це зумовлено впливом якості кадрового забезпечення будь-яких підприємств на ефективність їх господарювання [2, с. 4], що в загальному вигляді визначає ефективність роботи економіки в цілому.

Вказаний вплив зумовлюється кількома причинами. По-перше, чим краще за інших рівних умов здійснюється процес кадрового забезпечення підприємства, тим більш кваліфіковані працівники працюють на ньому, і відповідно тим продуктивнішою буде праця його персоналу. А це безпосередньо відображається у підвищенні ефективності господарювання підприємства. По-друге, чим якісніше здійснюється процес кадрового забезпечення, тим швидше проходить заповнення вакантних посад та перепідготовка кадрів, і відтак менший термін підприємство працює у небезпечному та неефективному режимі, тобто без потрібних для нього працівників. По-третє, приділивши увагу ефективності здійснення кадрового забезпечення, можна значно скоротити витрати на його здійснення, і тим самим збільшити прибуток підприємства.

На думку А.Л. Скрипника, підприємства, які знаходяться на ринку, завдяки зазначеним причинам можуть потрапляти в одну з двох досить типових ситуацій [20, с. 28-29]:

- 1) позитивного кругообігу ресурсів. Така ситуація властива тим підприємствам, які у якості лідерів на ринку товарів і послуг диктують загальні закони ведення бізнесу, і практично не мають проблем з пошуком кадрів. Утримуючи висококваліфікований персонал, такі підприємства працюють з високою ефективністю, що в свою чергу дає їм можливість наймати на роботу кращих працівників серед тих, хто її шукає. Тобто значні фінансові ресурси дають можливість покращити власні кадрові ресурси, і навпаки – правильно підібрані кадрові ресурси приносять підприємству більшу фінансову вигоду, ніж у випадку найму менш кваліфікованих і досвідчених працівників. Таким чином, має місце "позитивний" кругообіг ресурсів підприємства.

Вийти з "позитивного кола" підприємства можуть тільки при неякісному відборі працівників, а також при досить несприятливому співвідношенні попиту і пропозиції на ринку.

2) негативний кругообіг ресурсів. Цей стан притаманний для економічно слабких підприємств. Малокваліфікований (в т.ч. низькокваліфікований) та недисциплінований персонал зазвичай не дає їм можливості успішно витримувати конкуренцію на ринку і отримувати великий дохід, що у свою чергу створює умови для залучення висококваліфікованих працівників. У випадку негативного кругообігу ресурсів високою є і плінність кадрів. Вона теж негативно впливає на підприємство, тим що не дозволяє реалізовувати важливі напрямки кадрової політики, що орієнтовані на покращення показників з праці через процедуру оцінки (атестації) працівників, на основі чого підприємство, власне, і вживає заходи щодо розвитку їх кадрового потенціалу. Вийти з такого стану можна лише за умов суттєвого оновлення персоналу з одночасним залученням додаткових інвестицій, а крім того, якщо запропонувати працівникам з високим рівнем кваліфікації інші види винагороди, що частково могли б компенсувати недостатній розмір заробітної плати на цьому підприємстві. Крім цього виходом може бути і кардинальна зміна співвідношення попиту і пропозиції на ринку.

Як правило, підприємства, які знаходяться у кожній з цих двох типових ситуацій, рідко змінюють свій стан. Відтак підприємства з позитивним кругообігом ресурсів мають постійно стабільний прибуток, а ті, що опинилися у "негативному колі" – сталий збиток.

Крім того, рівень забезпечення робітничими кадрами має суттєвий впливає на:

1. Інвестиційну привабливість конкретного виду економічної діяльності. Як зазначає А.В. Павлова, досягнення стійких конкурентних переваг підприємства, зокрема високих показників його інвестиційної привабливості як цілей, що мають бути досягнуті у пріоритетному порядку, природно формується на інвестиційній стадії розвитку підприємства [13, с. 13]. Одним з ключових факторів інвестиційної привабливості промислового сектору економіки країн, що розвиваються повільними темпами, до яких належить і Україна, є помірно низька ціна робочої сили. Саме достатньо високу якість людських ресурсів в промисловості за такого рівня ціни робочої сили вітчизняні фахівці вважають основним фактором інвестиційної привабливості промисловості України для іноземних інвесторів. Проте у випадку, коли якісні і відносно недорогі людські ресурси важко залучити, інвестиційна привабливість даного виду економічної діяльності суттєво знижується, тим самим зумовлюючи зменшення обсягу іноземних інвестицій. Тоді потребу у них доводиться покривати за рахунок коштів державного бюджету та самоінвестуванням промислових підприємств. До того ж, ситуацію із вкладенням іноземними компаніями інвестицій у розвиток промислового сектору ускладнює той факт, що наразі більшість з них у проведенні інвестиційної діяльності орієнтується, насамперед, на швидке і маловитратне отримання прибутку, тому перерозподіляє кошти на користь торгівлі, обслуговування та банківського сектору.

2. Інноваційний потенціал промисловості та ступінь його використання. Розробка і впровадження інновацій вимагає достатньої кількості працівників з інноваційним типом мислення та здатністю до творчої діяльності, які мають бути залучені до роботи на посадах, де вони зможуть повною мірою проявити свої здібності. На значній

важливості людського фактора під час реалізації концептуального сценарію розробки інноваційної політики країни акцентують увагу В.В. Онікієнко [12, с. 155] та С.Н. Козьменко [8, с. 34], які наголошують, що необхідне обов'язкове врахування не тільки професійних, ділових, а й певних світоглядних якостей робочої сили. Переважання монетарного мотиваційного стереотипу як основного рушійного мотиву діяльності видається недостатнім для досягнення цілей інноваційного розвитку. А все це не є можливим за неякісної роботи механізму забезпечення промисловості кадрами.

3. Конкурентоспроможність країни на світовому ринку в цілому, її взаємовідносини із закордонними торговельними партнерами у сфері промислового виробництва, позиціонування країни як стратегічного важливого торгового союзника.

Сьогодні стає ще більш очевидним те, що з-поміж усіх відомих економічних ресурсів домінуюче місце займають людські, які нерідко в умовах обмеженості природних ресурсів або взагалі їх повної відсутності, що гостро відбивається на виробничій спеціалізації держави, не тільки дозволяють їй здійснювати господарську діяльність з їх використанням, а й досягати стійкого становища лідера на фоні інших держав.

Зокрема, на основі даних опитування керівників підприємств, науковці відзначають, що людські ресурси можуть виступати одночасно і чинником стримування конкурентоспроможності економіки у якості робочої сили, за впливовістю поступаючись місцем тільки податкам, і фактором підвищення конкурентоспроможності сучасних регіонів у якості людського капіталу.

Саме висококваліфіковані працівники спроможні відшукати потрібні якісні ресурси, розробити і забезпечити усім необхідним для втілення на практиці дієву модель виробництва конкурентоспроможної продукції, зробити можливим її реалізацію на світовому ринку за вигідними цінами як для виробника, так і для споживача. Якість продукції країн, що володіють такими кадрами, не викликає сумнівів у зарубіжних партнерів, їх промисловість користується популярністю у інвесторів, а співпраця з провідними підприємствами-представниками відповідного виду економічної діяльності є бажаною для відомих наразі міжнародних спеціалізованих організацій.

Однак, поточний стан людських ресурсів країни з позиції витратності виробництва залишається одним з лімітуючих факторів підвищення конкурентоспроможності її економіки, що обмежує можливості резидентів конкурувати за ринки збуту з іноземними партнерами і відводить Україні роль постачальника сировинних та екологоємних продуктів на світові ринки, промислово-технологічної периферії високорозвинених країн.

Таким чином, щоб забезпечити хід речей в окресленому напрямку, необхідно сформувати робітничі кадри високої якості та забезпечити їх закріплення на тих посадах, де вони матимуть можливість найповніше реалізувати свій потенціал, а відтак створити високоякісну систему кадрового забезпечення промислового сектору.

Сьогодні серед науковців і практиків немає єдиного підходу щодо такого поняття, як ефективність. Поняття економічної ефективності віддавна притаманне економічній теорії, хоча в науковій літературі з економічної проблематики поки домінують емпіричні підходи до вивчення господарських систем (табл. 1).

Таблиця 1. Визначення поняття "ефективність" та "економічна ефективність" у наукових джерелах

Джерело	Визначення
	<b>Ефективність</b>
ISO 9000:2000 [23]	Співвідношення між досягнутим результатом і використаними ресурсами
Soanes C., Stevenson A. [24]	Стан або якість бути ефективним; технічне відношення корисної роботи, що виконується машиною або у процесі загального витрачання енергії
Виварець А.Д., Дістергефт Л.В. [3, с. 5]	У найбільш загальному сенсі характеризує ступінь досягнення поставленої мети
Скрипник А.Л. [20, с. 54]	Показник, який відображає ступінь раціональності вибору та використання ресурсів для досягнення певної мети
Табачкова Н.А. [21]	Відносний ефект, результативність процесу, операції, проекту, які визначаються відношенням ефекту, результату до витрат, що забезпечили його отримання
	<b>Економічна ефективність</b>
Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. [16, с. 389]	Результативність економічної діяльності, економічних програм і заходів, що характеризується відношенням отриманого економічного ефекту (результату) до затрат факторів, які обумовлюють отримання цього результату
Гетьманський В.О. [4, с. 102]	Результативність функціонування господарських систем

Критерієм ефективності формування трудового потенціалу є ступінь відповідності його фактичних параметрів стандартизованим вимогам до нього, а також – результативності діяльності. Йдеться про такі загальносистемні критерії, як цілеспрямованість, зв'язність, цілісність, відкритість, динамізм, прагнення до розвитку. При цьому береться до уваги не тільки економічний, а й соціальний ефект, що виражається в якісних показниках формування трудового потенціалу.

Так як ефективність формування трудового потенціалу підприємства (виду економічної діяльності, економіки в цілому) не можливо оцінити єдиним узагальнюючим показником, виникає необхідність при її розрахунку використовувати систему показників: кількісних і якісних.

Якісні компоненти трудового потенціалу детерміновані частковими показниками, а саме:

– психофізіологічна компонента – пов'язана із здібністю і схильністю людини до праці, станом її здоров'я, типом нервової системи, витривалістю;

– освітньо-професійна компонента – пов'язана з наявністю загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, відповідальністю, професійною майстерністю;

– соціально-мотиваційна – пов'язана із соціальною зрілістю, рівнем свідомості, ідейної впевненості та раціональної поведінки, інноваторством, діловитістю. Соціально-економічний зміст поняття кадрового потенціалу дає можливість здійснення кваліметричної оцінки більшості якісних компонент кадрового потенціалу на різних рівнях аналізу.

М.П. Сичевський та В.О. Москаленко пропонують проводити класифікацію показників для аналізу трудового потенціалу в залежності від переслідуваної мети оцінки ефективності формування трудового потенціалу, з урахуванням специфіки конкретного виду економічної діяльності. Оскільки розрахунок показників у межах таких підгруп та їх аналіз дасть можливість більш детально оцінити окремі аспекти формування трудового потенціалу та на цій основі розробити стратегію ефективного формування трудового потенціалу [19, с. 136-137].

З урахуванням вище розглянутого визначення ефективності можна формалізувати таким співвідношенням:

$$E = P_{в.р.} \div Z_{в.р.} \quad (1)$$

де  $P_{в.р.}$  – отриманий результат від використання усіх необхідних ресурсів, вимірний, як правило, в грошових одиницях,

$Z_{в.р.}$  – витрати на використання певного обсягу ресурсів та збитки діючого суб'єкту внаслідок його здійснення.

Оскільки, процес кадрового забезпечення складається з декількох етапів, а механізм кадрового забезпечення може розглядатись на декількох рівнях, то для кожного рівня цього механізму та етапу процесу кадрового забезпечення знадобиться окремий показник ефективності, розрахунок якого однак відповідатиме схемі, наведеній у формулі 1.

Важливою проблемою при оцінці ефективності механізму кадрового забезпечення є визначення показника, який відобразив би результат роботи цього механізму на певному рівні. При цьому вказаний результат може бути вираженим або у вартісній формі (наприклад, внеском механізму кадрового забезпечення у створення економічного результату роботи певної економічної системи (конкретної організації або економіки країни, виду економічної діяльності, регіону)), або у кількісній (в такому випадку в якості результату доцільно обрати кількість вільних економічних робочих місць, яка була заповнена в даній економічній системі завдяки роботі цього механізму).

Аналіз показує, що застосування результату у вартісному вираженні для оцінки ефективності механізму кадрового забезпечення економіки є досить важким завданням через брак вихідної інформації для розрахунку

вказаного показника. Так наприклад, для визначення вартісного результату формування кадрів необхідно володіти даними щодо: кількості осіб, які вийшли на ринок праці в аналізованому році і отримали роботу за спеціальністю (професією); середньої тривалості трудового життя цих осіб; середнього внеску цих осіб у створення ВВП за рік трудового життя, зробленого завдяки початковому формуванню їх трудового потенціалу.

Аналогічні складності виникають і під час підрахунку витрат. Так, для їх визначення у нашому випадку треба знати:

1) витрати на формування робочої сили покоління, яке вийшло на ринок праці (враховуючи осіб, що не закінчили навчання);

2) збитки підприємств, отримані завдяки відсутності на ринку праці фахівців певного професійно-кваліфікаційного рівня, потрібних їм для заповнення вільних посад. Відповідні збитки розраховуються за проміжок часу, який кожна з посад, що не була заповнена внаслідок нестачі на ринку праці фахівців певного профілю, була вільна, за виключенням встановленого підприємством нормативного терміну пошуку працівників.

Якщо ж використати для розрахунку ефективності формування кадрів кількісний підхід, то результат цього процесу розраховуватиметься як кількість випускників усіх навчальних закладів території певного року випуску, які отримали перше робоче місце за спеціальністю без додаткового навчання. При цьому витрати, за рахунок яких було досягнуто цей результат, будуть відображатись приведеними до єдиного моменту часу витратами усіх навчальних закладів території на підготовку усіх учнів (студентів) покоління, яке закінчило навчання у визначеному році, враховуючи і тих учнів (студентів), які були відраховані (див. формулу 2):

$$E_{\phi} = K_{\text{прац}} \div Z_{\phi} \quad (2)$$

де  $E_{\phi}$  – ефективність формування кадрів певним навчальним закладом;

$K_{\text{прац}}$  – кількість працевлаштованих випускників навчальних закладів території визначеного року випуску, які спромоглися знайти перше робоче місце за спеціальністю без додаткового навчання;

$Z_{\phi}$  – витрати на навчання усіма навчальними закладами території усіх учнів (студентів) покоління, підготовку яких було закінчено у певному році (враховуючи витрати і на підготовку тих учнів (студентів), які не закінчили навчання).

Як бачимо, другий підхід до визначення результату роботи механізму кадрового забезпечення може бути успішно застосований на практиці, і саме на його основі побудовані показники оцінки ефективності залучення кадрів та загальної ефективності механізму.

Ефективність залучення кадрів також може розглядатись на макроекономічному, регіональному, виду економічної діяльності та мікроекономічному рівні. При цьому на всіх рівнях вона визначатиметься як відношення кількості вільних робочих місць, які було заповнено за певний період часу, до витрат усіх організацій країни (регіону, виду економічної діяльності, конкретного підприємства) на залучення працівників, в тому числі для посад, які так і не [було заповнено:

$$E_3 = B_3 \div Z_{\text{зал}} \quad (3)$$

де  $E_3$  – ефективність залучення кадрів на певному рівні;

$B_3$  – кількість робочих місць в країні (за видом економічної діяльності, регіоні, на підприємстві), які було заповнено за визначений період часу;

$Z_{\text{зал}}$  – сумарні витрати усіх організацій певної країни (виду економічної діяльності, регіону) або конкретної організації на залучення кадрів.

Зворотній показник відобразить середні витрати

в країні (за видами економічної діяльності, регіоні, на підприємстві) на заповнення однієї вільної посади (див. формулу 4):

$$A_{\text{зал}} = Z_{\text{зал}} \div B_3, \quad (4)$$

де  $A_{\text{зал}}$  – середні витрати на заповнення однієї вільної посади у конкретній країні (виді економічної діяльності, регіоні, на підприємстві).

Розрахувавши показник середніх витрат на заповнення однієї посади за вказаними рівнями і порівнявши його з аналогічними показниками для інших країн (видів економічної діяльності, регіонів, підприємств), ми зможемо визначити, наскільки вдало в аналізованій країні (за видом економічної діяльності, регіоні, підприємстві) налагоджено процес залучення кадрів порівняно з іншими країнами (видами економічної діяльності, регіонами, підприємствами).

На мікроекономічному рівні у підприємства є можливість здійснити більш точну та повну оцінку якості роботи механізму кадрового забезпечення.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень.

З урахуванням викладеного можна зробити висновок про те, що кадрове забезпечення промислового сектору економіки все ще залишається малодослідженим процесом. Хоча обставини складаються таким чином, що за даним видом економічної діяльності простежується проблема нестачі кадрів робітничих професій у якісному та кількісному відношенні. І без перегляду та приведення рівня кадрового забезпечення промисловості до ефективних параметрів функціонування неможливо вирішити питання дефіцитності кадрів. З цієї метою в подальших дослідженнях слід приділити увагу методологічним основам механізму забезпечення робітничими кадрами промислових підприємств. Зокрема, потрібно обґрунтувати використання виразу “організаційно-економічний механізм” і на цій основі дати визначення організаційно-економічному механізму забезпечення кадрами робітничих професій підприємств промисловості”. А також відзначити фактори, що сьогодні перешкоджають природному формуванню та відтворенню трудового потенціалу України.

#### Список використаної літератури:

1. Біляцький С. Інтеллектуалізація суспільної праці (досвід індустріальних країн для України) / С. Біляцький, Т. Мірошніченко, А. Хахлюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 34-38. 2. Близиук В., Покришук В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті соціальної політики Європейського Союзу // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 7. – С. 3-6. 3. Выварец А.Д. Эффективность производства: теория, методология и методика оценки / А.Д. Выварец, Л.В. Дистергефт // Экономическая эффективность: теория, методология, практика: сб. научн. стат. – Екатеринбург: Изд-во “УГТУ”, 2000. – 323 с. 4. Гетьманський В.О. Економічна природа та теоретична сутність ефективності функціонування підприємства // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.13. – С. 100-104. 5. Гимпельсон В.Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова // Экономический журнал ВШЭ. – Том 11. – 2007. – № 2. – С. 163-199. 6. Дрозач М.І. Професійне навчання персоналу на виробництві та удосконалення його організаційно-економічного механізму: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / М.І. Дрозач; ДВНЗ “Київський національний економічний університет”. – К., 2010. – 20 с. 7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711, [1] с. 8. Инвестиционные решения и управления НТП: Монография / Под ред. д.э.н., проф. С.Н. Козьменко. – Сумы:

ИТД “Университетская книга”; ООО “КИК “Деловые перспективы”, 2005. – 158 с. 9. Кірюян О.І. Кадрове забезпечення розробки та реалізації стратегічних рішень: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Харків. держ. екон. ун-т. – Харків, 2002. – 18 с. 10. Крушельницька О.В. Проблеми та шляхи забезпечення промислових підприємств кадрами робітничих професій / О.В. Крушельницька, В.О. Ткачук // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: Доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-29 листопада 2007 р.: У двох томах. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т. 2. – С. 18-27. 11. Олуйко В.М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток: монографія / В.М. Олуйко; Хмельниць. ін-т регион. управління та права. – К.: Наук. світ, 2001. – 237 с. 12. Онікієнко В.В. Концептуальний соціально-економічний та технічний сценарій формування інноваційної політики України / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 151-158. 13. Павлова В.А. Стратегія забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників споживчих товарів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” / В.А. Павлова. – Донецьк, 2006. – 35 с. 14. Петрова Т.П. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Т.П. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3-7. 15. Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н.Г. Нічкало (голова) [та ін.]. – К.: Наук. світ, 2009. – 221 с. 16. Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с. 17. Савченко В.А. Развитие персонала: Підручник. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с. 18. Сердюк В.Р., Заюков І.В. Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України: Монографія. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2007. – 177 с. 19. Сичевський М.П. Методичні підходи щодо оцінки формування та використання кадрового потенціалу підприємств харчової промисловості / М.П. Сичевський, В.О. Москаленко // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2009. – № 28. – С. 135-137. 20. Скрипник А.Л. Механізм кадрового забезпечення економіки за умов формування ринкових відносин: дис... канд. екон. наук.: 08.02.03 / А.Л. Скрипник; Науково-дослідний економічний ін-т Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2004. – 191 с. 21. Табачкова Н.А. Використання трудових ресурсів промислового регіону: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2004. – 20 с. 22. Ткачук В.О. Теоретико-прикладні аспекти забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств України / В.О. Ткачук // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – Т. 2. – 2010. – С. 399-408. 23. Charles J. Corbett. Does ISO 9000 certification pay? / Charles J. Corbett, Maria J. Montes, David A. Kirsch. // ISO Managements System. – 2002. – Juli-August. – P. 31-40. 24. Soanes C., Stevenson A. Concise Oxford English Dictionary. – 11th Edition. – Oxford University, 2009. – 322 p.

ТКАЧУК В'ячеслав Олександрович – викладач, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету, аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

Наукові інтереси:

- економіка праці, соціальна економіка і політика;
- управління персоналом та розвиток персоналу