

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ДЛЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАЛОСТІ

В Україні більша частина економічно активного населення виступає у ролі найманих працівників незалежно від типу роботодавця – державні або приватні підприємства, організації, установи. Для цієї категорії населення заробітна плата – найважливіше джерело доходів. Дані статистичних досліджень демонструють, що у середньому 60% працюючих в Україні за наймом не мають інших джерел доходів, окрім заробітної плати. У розвинутих державах заробітна плата складає 60 – 70% доходів працівника, слугуючи основною забезпечення нормальних умов життєдіяльності. Інші 40-30% припадають на ведення малого власного бізнесу, отримання відсотків по депозитах у банку.

Таким чином, кожен працюючий за наймом, або виступаючий у ролі роботодавця, є суб'єктом кадрової політики підприємства. При цьому від того наскільки працездатним є робітник залежить рівень соціальної сталості підприємства, яка є складовою сталого розвитку. У свою чергу рівень працездатності знаходиться на перехресті процесів використання трудового ресурсу людини та його відтворення. Слід відзначити, що прийняття управлінських рішень у сфері реалізації саме кадрової політики підприємства є одним з найскладніших процесів, оскільки поряд з об'єктивними факторами впливу на управлінське рішення існують суб'єктивні чинники, пов'язані з характеристиками особистості управлінця та підлеглого.

Не дивлячись на значний науковий доробок у галузі управління кадрами, існування чималої кількості методів і тактик управління людьми, на кожному підприємстві продовжують виникати проблемні ситуації з приводу організації взаємовідносин у колективі, оцінки особистого внеску кожного у загальний результат тощо. Таким чином, постійне удосконалення механізмів управління кадрами підприємства, наукове обґрунтування управлінських рішень щодо організації, мотивації та оплати праці є надзвичайно актуальним питанням сьогодення. Це зумовлено ще й тим, що перехід до ринкових відносин потребує принципових змін у розумінні сутності праці на підприємстві, її основних характеристик та факторів, що на неї впливають.

Економіка сучасного інноваційного підприємства передбачає не лише наявність певного кадрового складу, який оцінюється кількісно та якісно, але й гнучке переміщення кадрів у процесі функціонування підприємства: зосередження працівників там, де це необхідно та принесе підприємству найбільший економічний ефект, і, навпаки, відтік працівників з тих ділянок виробництва, де відчувається їх надлишок та спостерігається загальне зниження економічного ефекту. Комплекс всіх цих факторів суттєво впливає на ефективність прийнятих управлінських рішень, однак не завжди враховується у процесі реалізації кадрової політики підприємства. Питання, пов'язані з дослідженням людини, як рушійної сили економіки та одного з найголовніших факторів виробничого процесу, цікавили вчених з глибокої давнини. У теперішній час розв'язанню проблем управління персоналом на підприємствах присвячено чимало наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких В.П. Бабич, Д.П. Богиня, М.П. Войнаренко, Б.Г. Игумнов, Г.И. Калитич, А.М. Колот, Ю.М. Куликов, С.Ф. Покропивний, П.И. Пономаренко та інші.

Здебільшого основна увага науковців зосереджена на аспектах нормування праці виробничих робітників, мотивації праці окремих працівників та колективів структурних підрозділів, участі працівників підприємства у його капіталі, удосконалення форм оплати праці, управління процесом прийняття на роботу та звільнення тощо. Однак такі важливі питання, як формування комплексної кадрової політики підприємства на основі нових підходів до розгляду сутності праці та її характеристик, вдосконалення організаційного механізму управління кадрами залишаються не достатньо вивченими. Особливої уваги потребує питання управління процесом переміщення кадрів між його структурними підрозділами у межах одного підприємства.

Таким чином, метою даних досліджень є викладення результатів щодо наукового обґрунтування управлінських рішень у сфері кадрової політики, що стосуються заміни та переведення працівників на інші посади у межах одного підприємства. Для досягнення поставленої мети у роботі виконано наступні завдання: досліджено сутність праці в умовах

сучасного підприємства, визначено її основні характеристики, розроблено модель прийняття управлінських рішень щодо проведення оптимальних кадрових змін працівників між структурними підрозділами одного підприємства. Загальна динамічність та пришвидшення протікання соціально-економічних процесів, каталізатором яких виступає процес примноження інформації, знаходить свій відбиток і у питаннях кадрової політики підприємства. Поряд з динамічним рухом усіх інших ресурсів підприємства, їх постійним оновленням та модернізацією, трудовий ресурс переважно розглядається у межах підприємства як статичне явище, у той час, коли необхідно його розглядати як явище динамічне.

Слід підкреслити, що у даному випадку не береться до уваги аспект плинності кадрів у зв'язку з прийняттям на роботу та звільненням, що вимірюється відповідним коефіцієнтом плинності працівників. Увага зосереджена на відносно постійному кадровому складі протягом певного періоду у межах підприємства, який зазвичай характеризується статичними показниками списочної та явочної чисельності. Показники для аналізу внутрішньої динаміки кадрів на підприємстві відсутні. Між тим, у процесі виконання працівником своїх службових обов'язків об'єктивно існують періоди професійного зростання, зрілості та старіння. Професійне зростання пов'язане з набуттям працівником нових знань, навичок та досвіду. У цей період працівник більше допускає помилок, але й більше встигає виконати різних завдань різної складності, що забезпечує йому доволі швидке професійне зростання.

Слід відзначити, що тривалість означених періодів дедалі скорочується, і спостерігається достатньо швидка динаміка професійних якостей працівника по кривій професійного зростання. У першу чергу, це пов'язано з прискоренням інформаційного обігу у суспільстві, інформатизацією економіки та комп'ютеризацією процесів виробництва, появою нових знань та виникненням необхідності опанування нових більш складних приладів та комп'ютерних програм. Однак, не дивлячись на недоліки періоду професійного старіння, через систему суспільних моральних цінностей та поваги до колег, такий працівник залишається обіймати займану посаду та не може бути звільнений. З ним проводяться спеціальні співбесіди, надається випробувальний термін. Особливо гостро така ситуація проявляється в умовах, коли керівником підприємства стає учень досвідченого працівника, який нині перебуває у стадії професійного старіння, або одного з працівників підрозділу призначають його керівником і внаслідок дружніх стосунків з колишніми колегами впливати на заміну кадрів достатньо важко. Отже, ситуацію, у якій працівник, знаходячись у періоді професійного старіння, продовжує обіймати займану посаду, можна назвати «ефектом авторитету» вчительського, дружнього, родинного тощо. Таким чином проблема переміщення кадрів на підприємстві є вкрай важливою для забезпечення соціальної сталості його функціонування.

Цар О.З.,
аспірантка кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту ЛНУ ім. І. Франка,
м. Львів, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ОСНОВ САНАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Процеси ринкової трансформації економіки України спричинили до зростання конкуренції і прискорення всіх бізнес-процесів. Неможливість підприємств, внаслідок фінансової і політичної нестабільності, швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища призвело до виникнення неплатоспроможності або банкрутства. Банкрутство – негативне явище не тільки для власників, але й для держави, яка отримує збитки, внаслідок несплати податків, зборів та інших платежів, які надходять до бюджету. Необхідною умовою виходу з даної ситуації є санація.

Питання санації є дуже важливе і його дослідженням займались багато вчених, зокрема, Т. Білоконь [1], Н. Карвацка [5], Л. Несен [1], В. Пономаренко [2], О. Раєвнева [2], С. Степуріна [2], О. Терещенко [4], Н. Тюріна [5] та інші. Аналіз їхніх праць показав, що на сьогоднішній день немає єдиного визначення сутності терміну санація. Зважаючи на це, нашою метою є з'ясування змісту санації як економічної категорії.

Термін “санація” походить від латинського “sanare” – оздоровлення, видужання. Під час дослідження сутності терміну “санація підприємств” ми зіткнулись з проблемою, що в сучасній економічній літературі немає єдиного тлумачення даного поняття. Усі автори пропонують власне бачення даного терміну, але їхні визначення мають різний зміст. Т. Білоконь і Л. Несен вважають,