

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

О. Ю. АМОСОВ, доктор економічних наук

(Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України);

А. О. ЧЕРНЯЄВА

(Науково-дослідний центр індустріальних
проблем розвитку НАН України)

Анотація. Мета статті – обґрунтувати й побудувати організаційно-економічний механізм забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства, а також ідентифікація та пояснення його структурних елементів. Обґрунтовано та розроблено організаційно-економічний механізм забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства. Наведено пояснення дії щодо всіх структурних елементів вказаного механізму. Запропонований механізм дозволяє визначити вплив чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на формування попиту на робітничі кадри, обґрунтувати взаємозв'язок між формуванням і розвитком робітників за певними складовими, базуючись на сукупності принципів і методів управління, що дозволяє організувати працевлаштування та відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик потребам виробництва підприємства.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, робітничі кадри, формування й розвиток робітничих кадрів, методи, принципи, чинники, підприємство.

Забезпечення виробництва робітничими кадрами високої кваліфікації є одним із першочергових завдань стратегії сталого розвитку України та Харківської області зокрема. Незважаючи на значну кількість професійно-технічних училищ (в 2013 р. – 968 од. [1]), які покликані забезпечувати високий рівень підготовки за робітничими спеціальностями для сфери матеріального та нематеріального виробництва, вони не реагують на попит ринку праці в розрізі професій і регіонів. Цей факт змушує підприємства самостійно вирішувати питання неуккомплектованості кадрового складу шляхом підготовки учнів на власній виробничій базі або проводити перенавчання вже працюючих осіб. Проте такий спосіб штучно забезпечує постійно виникаючі потреби й не може в повній мірі вирішити вже системні розлади у системі «професійна орієнтація – ринок освітніх послуг – ринок пра-

ці». Отже, зазначене питання є актуальним і своєчасним.

Питання проблемних аспектів професійного навчання робітничих кадрів і пошук способів їх вирішення все частіше порушуються у вітчизняних наукових публікаціях таких учених, як Дрозач М. [2], Заюков І. [3], Маркова Н. [4], Петрова Т. [5], Солдатенко М. [6], Якобінчук В. [7] та ін.

Недостатня комплексність і цілісність досліджень зумовила актуальність розширення меж дослідження до побудови організаційно-економічного механізму забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства, який дозволить простежити взаємозв'язок внутрішньоорганізаційних процесів кадрового менеджменту, кон'юнктурних коливань на ринку праці та суміжних ринках, вплив чинників на ці процеси тощо.

Метою статті є обґрунтування та побудова організаційно-економічного механізму забез-

печення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства, а також ідентифікація та пояснення його структурних елементів.

Враховуючи те, що в літературі немає одностайної думки щодо сутності та дії організаційно-економічного механізму, автор наводить розмаїття тлумачень з обмеженнями щодо власної позиції.

І. П. Отенко та Н. О. Москаленко застосовує дію організаційно-економічного механізму стосовно до реструктуризації підприємства й визначає його як «передумови, критерії, завдання, функції, етапи та методи реструктуризації, що інтегровані в єдину систему управління та забезпечують ефективне функціонування й розвиток підприємства» [8, с. 42].

В. І. Шульга пропонує організаційно-економічний механізм розглядати як «сукупність всіх його складових з урахуванням кінцевого результату (оптимуму) та циклічного характеру будь-яких соціально-економічних процесів» [9, с. 6]. Запропоновані визначення мають дещо спрощений характер і не відображають повноти контенту того, за що відповідає дія механізму.

К. А. Мамонов [10] визначає організаційно-економічний механізм як систему принципів, методів, важелів й інших інструментів, який функціонує відповідно встановленим нормам і правилам у рамках існуючих соціально-економічних відносин, спрямованих на забезпечення ефективної взаємодії зацікавлених осіб (управлінці різного рівня, персонал, інвестори, партнери, органи державного управління, кредитні установи, соціалізм), які, вирішуючи свої локальні цілі, забезпечують зростання капіталу бренду.

Л. Є. Довгань і Г. О. Дудукало визначають організаційно-економічний механізм управління підприємством як сукупність організаційних і економічних важелів (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу), які впливають на економічні й організаційні параметри системи управління підприємством, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг і ефективності діяльності підприємства загалом [11].

Г. В. Єфімова визначає організаційно-економічний механізм як сукупність організаційно та процедурно оформлених засобів і методів, що використовуються в процесі перетворення підприємства та направлені на створення умов підвищення його пристосованості до середовища функціонування, генерації нових цільових установок і ефективнішого їх досягнення. Традиційно в понятті економічний механізм передбачалося виділення вхідних потоків (передумов і/або ресурсів), вихідних потоків (елементів) і безпосередньо механізм як система елементів, що перетворює вхідні потоки у вихідні.

Базуючись на доробках учених стосовно термінологічного оформлення організаційно-економічного механізму, ми визначаємо, що **організаційно-економічний механізм забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства** – це система принципів, методів, важелів, який функціонує відповідно встановленим нормам і правилам в межах існуючих соціально-економічних відносин з урахуванням впливу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, спрямованих на забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства, що націлене на працевлаштування робітників, досягнення відповідності їх професійно-кваліфікаційних характеристик потребам виробництва, що відповідає стратегії діяльності підприємства (рис. 1).

Пояснення щодо структурних елементів схеми такі: вибір чинників зовнішнього та внутрішнього середовища обумовлений характером процесу формування й розвитку робітничих кадрів; характеристика складових і їх віднесення до формування або розвитку відповідають традиційним підходам до менеджменту персоналу; принципи та методи дії механізму описані нижче; в якості вхідного потоку роботи механізму виступають чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, які запускають його в дію; вихідний потік або кінцева мета – працевлаштування робітників, відповідність їх професійно-кваліфікаційних характеристик потребам виробництва, що відповідає стратегії діяльності підприємства.

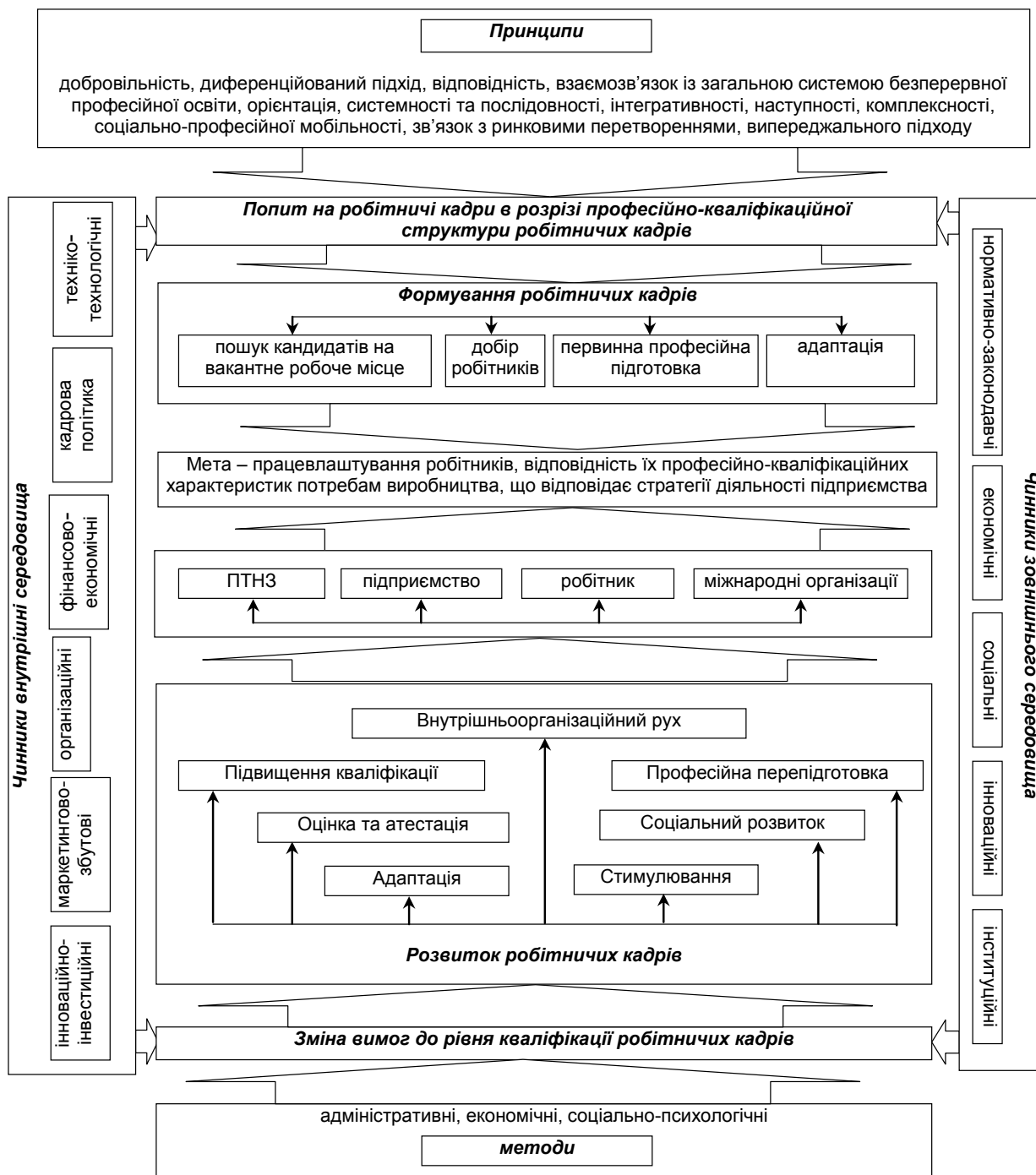


Рис. 1. Концептуальна схема організаційно-економічного механізму забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства

В основі дії організаційно-економічного механізму забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві лежать принципи – основоположні правила, що розкривають дію об'єктивних законів, за якими повинно будуватися це забезпечення. До принципів дії організаційно-економічного ме-

ханізму забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів ми зарахували такі: *добровільність*, тобто робітник тільки з власної волі може бути направлений на професійне навчання; *відповідність* ринкових вимог підготовки, оцінювання, стимулювання державним стандартам і нормативно-правовим актам держави;

зв'язок формування й розвитку робітників з ринковими перетвореннями, розвитком різних форм власності й господарювання, реструктуризацією економіки; *орієнтація* на перспективні сфери трудової діяльності відповідно до професійно-кваліфікаційного рівня робітничих кадрів підприємства; *диференційований підхід* до формування й розвитку робітників підприємства різних професійно-кваліфікаційних груп; *взаємозв'язок* професійного навчання робітників із загальною системою безперервної професійної освіти на підприємстві; *системності та послідовності* процесу формування й розвитку робітничих кадрів; *інтегративності* процесу формування й розвитку робітників із загальною кадровою стратегією підприємства, техніко-технологічними особливостями виробництва, можливостями збуту тощо; *випереджального* компетентнісного та модульного підходу в професійній підготовці робітників; *наступності* при формуванні та розвитку, що передбачає реалізацію дій у межах кадрової політики у нерозривному зв'язку з матеріально-технічним і інноваційним потенціалом підприємства; *комплексності*, тобто реалізація всіх складових формування та розвитку робітників підприємства; *соціально-професійної мобільності* робітників – надання можливостей професійного та кар'єрного зростання в межах різних підприємств.

Запропоновані принципи є базисом для проведення тих дій, що передбачені в межах процесу формування й розвитку робітничих кадрів підприємства за рахунок реалізації відповідних складових.

Методи реалізації механізму розглядаються як способи запровадження, досягнення мети, виконання конкретного завдання, сукупність прийомів або операцій практичного виконання завдання формування й розвитку робітників. Так, у менеджменті відокремлюють такі методи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Адміністративні методи базуються на ефективному використанні впливу, лідерства та влади. За їх допомогою виконуються завдання стабілізуючого та розпорядчого характеру, а також завдання організації роботи окремих робітників і їх колективів. В основі методів стабілізуючого регулювання лежать

посадові інструкції, карти компетенцій, правила внутрішнього трудового розпорядку, філософія підприємства, технологічні інструкції, що визначають порядок виконання робіт.

Базисом реалізації *економічних методів* є матеріальна винагорода за продуктивну працю, що виражається у формі заробітної плати, розмір, характер, періодичність і своєчасність виплат якої передбачає ефективність як процесу формування (активності кандидатів при закритті вакансії, при виявленні попиту на вакансію, готовності до опануванні професією/спеціальністю), так і розвитку робітничих кадрів підприємства (післядипломної освіти, просування, адаптації, соціальної мобільності).

Соціально-психологічні методи являють собою сукупність способів впливу на духовні та соціальні потреби людини. Вони засновані на міжособистісних відносинах, потребі в самоповазі, особистісних досягненнях, повазі з боку колег, визнанні, реалізації потенціальних можливостей, зростанні тощо. При цьому дія психологічних методів апелює до самосвідомості та тонкощів духовного створення кожної окремої особистості, соціологічних – до колективу загалом, його інтересів, уподобань як соціального явища.

Розглядаючи чинники зовнішнього середовища, що впливають на забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві, можна виділити нормативно-законодавчі. Означений процес регулює низка нормативних документів: Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про освіту», Закон України «Про професійно-технічну освіту», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про професійний розвиток працівників», ряд Постанов Кабінету Міністрів України та положень окремих міністерств.

Економічні чинники визначають характер взаємовідносин між окремими суб'єктами ринку праці та освітніх послуг, а також їх посередниками. З одного боку, – це учні 9–11 класів, що здобули неповну або повну середню освіту, та особи, які можуть мати або не мати робітничої спеціальності, з іншого боку – працедавці, які мають відкриті вакансії за певними професійними групами в розрізі ро-

бітничих професій. Ціна робочої сили регулюються економічними законами попиту та пропозиції. Беручи до уваги недоотримання ринком робітничих професій України осіб, що можуть виконувати відповідні виробничі функції, та нестачу на підприємствах робітників сфери матеріального виробництва, склалася така ситуація: цінову політику диктують власники робочої сили, тобто робітники.

Напруженість на ринку праці за окремими професійними групами, ціна робочої сили, конкуренція на ринку праці, доступність освіти для окремих верств населення, можливість працевлаштування за отриманою професією обумовлено дією соціальних чинників. Одним із впливових аспектів у межах дії соціальних чинників є професійна орієнтація молоді щодо оволодіння робітничою професією.

Важливе місце в проведенні профорієнтаційної роботи посідають центри зайнятості. Ефективність процесу профорієнтації особистості визначається максимальним узгодженням психофізіологічних можливостей особи, вимог до неї певних професій і потреб ринку праці [12]. Вигодою для окремого індивіда роботи з профорієнтації стане: підвищення рівня проінформованості про світ професій, попит на ринку праці за професійно-кваліфікаційним складом, форми, умови здобуття професій у ПТНЗ; підвищення рівня успішності здобуття професії, рівня задоволеності професійно-трудовою діяльністю тощо.

Інноваційні чинники визначають місце країни в міжнародному рейтингу привабливості розміщення виробництв останніх технологічних укладів, експорту техніки та технології інноваційного характеру, рівня кваліфікації працівників тощо. Так, в 2013 р. Україна за Глобальним індексом інновацій посіла 71 місце серед 142 країн світу, що на 8 позицій менше, ніж у 2012 р. і на 11 – порівняно з 2011 р. Аналіз субіндексів Глобального індексу інновацій свідчить, що основними вадами, які заважають інноваційному розвитку України, є недостатня ефективність державного управління (124 місце у світі) і регуляторного контролю (113), низька якість верховенства права (117), несприятливе бізнес-середовище (127), ускладнений режим сплати податків і банкрутства підприємств (125 та 135 відпо-

відно), недостатня енергоефективність і екологічність виробництв (119 та 97 відповідно), низькі темпи формування капіталів (108), недостатній рівень конкуренції на внутрішньому ринку (101 та 82 відповідно), низький рівень розвитку кластерів (110) та ін. [13, с. 8].

Інституційні чинники враховують не тільки визначені економічні проблеми, але й пов'язують їх із проблемами соціальними, політичними, етичними, правовими тощо, тобто включають у коло впливу можливі опосередковані, неявні інституції. Інститути – це спосіб мислення і дії, що втілюється в соціальних звичаях, установах, правилах. Проте інститути – це не просто сукупність формальних і неформальних правил, що визначають поведінку людей. Це конструкції, які інтерпретують сферу інформації і роблять світ більш зрозумілим.

Розглядаючи групу чинників внутрішнього середовища, слід визначити, що вона залежить від дій керівництва та знаходиться під впливом зовнішніх чинників. Так, техніко-технологічні чинники визначають рівень технологічності обладнання, механізації та автоматизації процесів, прогресивність техніки та технології тощо та, відповідно, вимоги до рівня кваліфікації робітничих кадрів підприємства. Група інноваційних чинників обумовлює кількість, вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня, особистісних якостей, активності та адаптивності робітничих кадрів на кожному конкретному підприємстві.

Чинник кадрової політики передбачає залежно від її виду: закритої або відкритої, пасивної, реактивної або активної визначення заходів управлінського характеру щодо рішень стосовно самостійного або із залученням посередників формування та розвитку робітничих кадрів.

Фінансово-економічні чинники зумовлюють строки, обсяги, періодичність, пріоритетність фінансування виробничо-технологічних та інноваційних проектів, які визначають вимоги до робітників. У межах дії цих чинників знаходиться фінансування кадрових програм із рекрутингу, адаптації, професійного навчання, стимулювання, оцінки, соціального розвитку робітників; тобто можна свідчить про тісний зв'язок кадрових рішень у межах ка-

дрової політики та економічних можливостей підприємства.

Маркетингово-збутові чинники визначають те, наскільки конкурентоспроможна продукція (роботи, послуги) підприємства, чи існують можливості експорту продукції, яку роль у технологічному процесі відіграють робітники – або від рівня їх кваліфікації залежить і якість і кількість продукції, або вони є тільки операторами автоматизованої лінії.

Організаційні чинники відповідають за узгодженість дій стосовно виконання рішень щодо формування й розвитку робітничих кадрів – це організаційна структура управління, посадові інструкції, технологічні карти, специфікації, взаємоузгодженість рішень, делегування повноважень тощо. Організаційні чинники направлені на забезпечення ефективності індивідуальної або колективної діяльності в розрізі формування або розвитку робітничих кадрів.

Чинники зовнішнього та внутрішнього середовища визначають вхідний потік дії механізму та запускають у дію реалізацію тих завдань, які лежать в основі забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства. Тобто для формування робітників визначають попит на них у розрізі професійно-кваліфікаційної структури, для розвитку – визначають зміну вимог до рівня кваліфікації робітничих кадрів.

Суб'єктами формування робітничих кадрів є професійно-технічні навчальні заклади, якщо вони приймають на підготовку осіб, та підприємство у разі прийому осіб без професії та спеціальності як учня та здійснення підготовки власними силами, але не більше одного року. Розвиток робітничих кадрів можна здійснювати: на базі ПТНЗ через укладання договорів на навчання робітників; силами підприємства на базі навчально-виробничих комбінатів; самостійно робітником; за кошти міжнародних організацій, що запроваджують програми підвищення кваліфікації або перепідготовки робітників у певних регіонах країни (наприклад, програма TACIS).

Метою дії організаційно-економічного механізму забезпечення формування й розвитку робітничих кадрів підприємства є працевла-

штування робітників, відповідність їх професійно-кваліфікаційних характеристик потребам виробництва, що відповідає стратегії діяльності підприємства. Визначена мета є вихідним потоком дії механізму. Ефектом дії механізму на регіональному рівні може бути збалансованість між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Запропонований механізм дозволяє визначити вплив чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на формування попиту на робітничі кадри, обґрунтувати взаємозв'язок між формуванням і розвитком робітників за певними складовими, базуючись на сукупності принципів і методів управління, що дозволяє організувати працевлаштування та відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик потребам виробництва підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]: офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
2. Дрозач М. Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 35–38.
3. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І. Заюков, Н. Коваль // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 80–87.
4. Маркова Н. С. Вплив забезпеченості підприємства робітничими кадрами на реалізацію стратегії сталого розвитку Харківського регіону / Н. С. Маркова // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-прак. конф., 08–09 листоп. 2012 р. – Х.: ФОП Александрова К. М., ВД «ІНЖЕК», 2012. – С. 310–313.
5. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26–34.
6. Солдатенко М. Професійні кадри – запорука ефективного виробництва / М. Солдатенко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 15.
7. Якобінчук В. Актуальні питання професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів /

- В. Якобінчук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 40–45.
8. Отенко И. П. организационно-экономический механизм реструктуризации предприятия : научное издание / И. П. Отенко, Н. А. Москаленко. – Х. : Изд-во ХНЕУ, 2005. – 216 с.
 9. Шульга В. І. Організаційно-економічний механізм формування трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах / Шульга В. І. // Економіка, фінанси, право. – 2008. – № 6. – С. 6–11.
 10. Мамонов К. А. Організаційно-економічний механізм управління стейкхолдерами будівельних компаній: сутність, структура й інформаційний захист / К. А. Мамонов // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2011. – № 2 (14). – С. 75–86.
 11. Довгань Л. Є. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством [Електронний ресурс] / Г. О. Дудукало, Л. Є. Довгань. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evkpi/2012/6MO/41.pdf. – Назва з екрана.
 12. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 391 с.
 13. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України / за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2013. – 71 с.

О. Ю. Амосов, доктор економічних наук (Харьковский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины); **А. А. Черняева** (Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины). **Организационно-экономический механизм обеспечения формирования и развития рабочих кадров предприятия.**

Аннотация. Цель статьи – обоснование и построение организационно-экономического механизма обеспечения формирования и развития рабочих кадров предприятия, а также идентификация и объяснение его структурных элементов. Обоснован и разработан организационно-экономический механизм обеспечения формирования и развития рабочих кадров предприятия. Приведены объяснения действия в отношении всех структурных элементов указанного механизма. Предложенный механизм позволяет определить влияние факторов внешней и внутренней среды на формирование спроса на рабочие кадры, обосновать взаимосвязь между формированием и развитием рабочих за определенными составляющими, основываясь на совокупности принципов и методов управления, позволяет организовать трудоустройство и соответствие профессионально-квалификационных характеристик потребностям производства предприятия.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм, рабочие кадры, формирование и развитие рабочих кадров, методы, принципы, факторы, предприятие.

O. Yu. Amosov, Dc. Econ. Sci. (Kharkiv Regional Institute of Public Administration National Academy of Public Administration attached to the Office of The President of Ukraine); **A. A. Chernyaeva** (Research Center for Industrial Problems of NAS of Ukraine). **Organizational and economic mechanism of the formation and development providing of the enterprises personnel.**

Summary. Rationale and building the organizational and economic mechanism for the formation and development of the workforce of the enterprise, as well as the identification and explanation of its structural elements. Well-founded and developed organizational and economic mechanism for the formation and development of the workforce of the enterprise. An explanation of the action in respect of all structural elements of the mechanism. The proposed mechanism to determine the influence of factors external and internal environment on the formation of the demand for workforce, to substantiate the relationship between the formation and development of workers for the determination is based on a set of principles and methods of control, allows you to organize employment and relevant professional qualification characteristics production needs of the enterprise .

Keywords: organizational and economic mechanism, working personnel, formation and development of working personnel, methods, principles, factors, enterprise.