

Е. М. Придятько,

*Красноармійський індустріальний інститут
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Покровськ*

ВНУТРІШНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Конкуреноспроможність підприємства на ринку та фінансова, економічна й соціальна складові результативності його виробничо-господарської діяльності залежать від цілого комплексу умов і чинників, головну роль серед яких відіграють безпосередньо процеси формування персоналу. Дійсно, від того, як вчасно і якісно будуть підібраними працівники на кожне робоче місце та наскільки сприятливі умови професійного розвитку й мотивації на досягнення високих результатів праці їм будуть створені керівництвом, залежить зацікавленість кожного професіонала й таланта у праці на даному підприємстві, а отже і визначається рівень його продуктивності й результативності праці, інноваційної активності й професійної творчості. При цьому, незважаючи на достатньо високий ступінь уніфікації процесів формування персоналу промислового підприємства, успішність загальної системи управління персоналом буде залежати від тих конкретних внутрішніх умов, заходів й управлінських рішень, які керівництво підприємства приймає в оперативному та стратегічному порядку з метою забезпечення потреби у персоналі. Саме тому потребують додаткового дослідження питання оцінки впливу внутрішніх складових на ефективність процесів формування персоналу промислових підприємств.

Аналіз останніх досліджень. У останні роки зарубіжні та українські науковці приділяють достатню увагу визначенню складу та оцінці кількісного впливу внутрішніх чинників на ефективність запровадженої системи управління персоналом та безпосередньо на процеси формування персоналу підприємств. Так, К. Сандеп і М. Сингх обґрунтовують доцільність виокремлення двох груп чинників впливу на результативність протікання процедур управління персоналом – зовнішніх й організаційних. До складу організаційних чинників дослідники віднесли компетенції персоналу; структурні особливості діяльності підприємства з їх перевагами та обмеженнями, політикою та практикою; культурні аспекти й проблеми у сфері управління персоналом [1, с. 67]. Н. Бі виокремлює три рівня чинників, що впливають на політику управління персоналом: національні, що відображають національну культуру та бізнес-середовище; контингентні, що характеризують вік, розмір і життєвий цикл організації; організаційні, що пов'язані із функціями управління персоналом [2, с. 22]. Ю. Чжан на підставі результатів дослідження чинників впливу на інтенсивність

руху персоналу підприємства виокремив три їх блоки, два з яких носять внутрішній по відношенню до підприємства характер, а саме: персональні, що комплексно характеризують індивідуальні особливості та обставини професійного становлення персоналу (стать, вік, рівень освіти, нагромаджений професійний досвід, морально-психологічні якості й риси тощо) й організаційно-трудові, що охоплюють корпоративну культуру та запроваджену систему управління, масштаб організації та підходи до оплати праці й розвитку персоналу [3, с. 86-87].

Г. Зелінська до складу внутрішніх чинників відносить організаційний устрій, якість управління персоналом й ступінь використання ресурсів [4]. Т. Костунець складові внутрішнього впливу визначає таким чином: різні особливості, риси та характеристики персоналу, виробничого процесу, фінансових й облікових операцій, специфіка організації процедур управління [5, с. 213]. А. Климчук, приділяючи увагу конкурентоздатності персоналу, серед внутрішніх чинників виокремлює професійно-кваліфікаційні якості персоналу; рівень оплати праці; мотивацію та стимулювання персоналу; оцінювання результатів діяльності; організацію робочого дня й місця роботи та безперервне навчання на виробництві [6, с. 8]. М. Росман, Ф. Шах, Дж. Гуссейн та А. Гуссейн акцентують увагу на тому, що серед внутрішніх чинників впливу на результативність функціонування кадрових служб підприємств будь-якої сфери діяльності доцільно, перш за все, виокремлювати «організаційний клімат і культуру, організацію роботи та стиль управління», тобто автори роблять головний наголос на управлінсько-психологічних аспектах діяльності підприємства, як базових для забезпечення його ефективності [7, с. 87]. А. Марек також доводить, що на форму розвитку кадрових функцій підприємства впливає три основних внутрішніх чинника – організаційна культура, інтеграція стратегії управління персоналом із стратегією управління знаннями та створення умов для всебічного розвитку й залучення талантів [8, с. 82]. Тобто можна стверджувати, що однією з важливіших умов оздоровлення та перспективного розвитку української економіки у найближчі роки має стати спрямування політики управління персоналом підприємств промислового сектору на посилення інтелектуальних й креативних здібностей працівників, розкриття їх талантів. Тобто трансформація управлінської парадигми має набути вектор спрямування на максимальне забезпечення умов для самореаліза-

ції та нагромадження знань персоналом, тобто на посилення уваги до внутрішніх резервів стратегічного розвитку. Водночас слід зазначити, що у науковому середовищі існує недостатність прикладних і аналітичних досліджень, присвячених кількісному висвітленню впливу внутрішніх чинників на ефективність процесів формування персоналом, що гальмує перспективний процес трансформації та посилює актуальність подальших досліджень у цій сфері.

Метою статті є обґрунтування основних внутрішніх чинників впливу на ефективність процесів формування персоналу промислового підприємства та оцінка напрямку та розміру означеного впливу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найбільш визначальною складовою внутрішнього впливу слід вважати безпосередньо персонал, від досягненого рівня ефективності процедур формування якого залежить результативність всіх без виключення виробничо-господарських процесів функціонування підприємства. У основі забезпечення ефективності процесу формування персоналу одну з ключових ролей відіграє обраний на підприємстві підхід до підбору персоналу, конкретний вибір якого залежить від багатьох чинників, серед яких слід назвати стадію життєвого циклу підприємства та етап становлення трудового колективу, фінансові можливості, кадрову стратегію та стратегію розвитку підприємства тощо [2, с. 24; 9, с. 33, 52]. У загальному випадку фахівцями з менеджменту персоналу може бути обрано один з трьох варіантів розвитку подій. У першому випадку ставка робиться на молодих, амбітних й мобільних, проте ще недосвідчених, випускників навчальних закладів різного рівня акредитації залежно від вимог робочого місця, які ще позбавлені стереотипів мислення і прагнуть найбільш результативно й швидко пройти перші етапи власного професійного становлення на конкретному підприємстві [9, с. 407]. Використання даного підходу при мінімальних стартових витратах, пов'язаних із пошуком і наймом персоналу, потребує значних інвестицій у професійне становлення нового працівника, що прогнозовано має принести досить високий рівень фінансової окупності проте через певний, досить тривалий, період часу [7, с. 78]. Водночас, за твердженням Л. Шевченко, завчасно спрогнозувати ймовірність отримання та встановити конкретний розмір економічної ефективності інвестицій у розвиток персоналу представляється практично неможливим або досить ускладненим [10, с. 49]. Саме тому попит на випускників вишів в Україні є невисоким, а ринок праці ними перенасиченим.

До того ж Л. Лісогор наголошує на досить слабкій «мотивації як роботодавців, так і працівників України до підвищення кваліфікаційного рівня» персоналу [11, с. 181]. Аналогічний висновок було зроблено і у національних доповідях «Інноваційна Україна 2020» та «Цілі Розвитку Тисячоліття. Укра-

їна: 2000-2015»: у програмах стверджується, що в Україні спостерігається дуже низький рівень захищеності «приватного капіталу у підвищенні кваліфікації працівників без переорієнтації на виробництво високотехнологічної продукції» та невисока інтенсивність навчання на виробництві [12, с. 280; 13, с. 36]. Здебільшого це пов'язано із тим, що вибір даного напрямку супроводжується для підприємства значними ризиками втрати фінансових коштів, які було вкладено у розвиток персоналу, що завчасно звільнився за причинами плинності або не зміг у повній мірі засвоїти новий матеріал та набутти необхідних для розвитку підприємства знань і компетенцій. При цьому М. Портер звертав увагу також і на такий досить потужний фактор ризику, як отримання повного або часткового доступу конкурентів до конфіденційної інформації й унікальних інноваційних знань підприємства через переманювання його ключових перспективних працівників [14, с. 223]. О. Сущенко наголошує, що втрата персоналу несе такі ризики інтерфейсної безпеки підприємства, як «розголошення комерційної таємниці та саботаж» [15, с. 131].

Слід також зазначити, що кризові явища в економіці країни значно підвищують ступінь ризикованості будь-яких рішень щодо інвестування коштів із різних джерел у розвиток і професійне самовизначення персоналу. За цих умов чинником результативного страхування підприємства від означених ризиків є «системно і якісно організована робота з персоналом, яка спрямована на формування його лояльності й відданості», що виступають підґрунтям для набуття тенденцій збільшення людського капіталу, скорочення витрат й утримання ключових для підприємства фахівців [7, с. 80]. О. Грішнова вказує на ще один досить дієвий інструмент страхування від ризику втрати інвестицій у людський капітал – «необхідно відбирати тих працівників, у яких мотивація, цінності, ставлення, норми поведінки є близькими до корпоративної культури та цінностей компанії» [16, с. 114].

Другий підхід до підбору персоналу пов'язаний із орієнтацією на самостійний або за допомогою фахівців пошук на вторинному ринку праці або переманювання у конкурентів високопрофесійних фахівців і талантів із потужним практичним досвідом роботи, які здатні навіть без періоду адаптації генерувати ідеї для запровадження очікуваних змін на підприємстві та легко їх впроваджувати у життя [9, с. 179, 407]. Водночас А. Колот наголошує на тому, що при постійному зростанні в Україні попиту на фахівців із високою професійною компетентністю, спостерігається дуже низький рівень їх мобільності, що обмежує можливості для реалізації означеного підходу [17, с. 52]. До того ж реалізація цієї достатньо агресивної стратегії вимагає досить значних грошових і часових витрат на етапі пошуку та працевлаштування відповідного фахівця, проте розміри інвестицій у людський капітал будуть меншими

і мають спрямовуватися виключно на підтримку тих знань і навичок, якими вже володіють нові працівники. Головною умовою успішної реалізації даного підходу на підприємстві є забезпечення високого й конкурентоздатного рівня оплати праці й гідних умов праці професіоналам і висококваліфікованим працівникам, що запрошуються. Проте, як відмічає Л. Лісогор, останнім часом позитивні тенденції у сфері оплати праці залежно від рівня компетенції спостерігаються виключно у галузі інформації та телекомунікацій [11, с. 181]. До того ж важливою й обов'язковою умовою досягнення ефективності від праці залучених на підприємство професіоналів має стати забезпечення балансу між корисністю посади та компетентністю фахівця, тобто наділення їх обов'язками, адекватними рівню професіоналізму, створення умов для кар'єрного зростання та отримання справедливого рівня оплати праці, максимальне задоволення потреб та ціннісних орієнтацій кожної особистості. Отже, можна підсумувати, що умовою забезпечення ефективності від використання підприємством другого підходу до набору персоналу має стати створення й постійна підтримка у нових працівників високої вмотивованості та зацікавленості до праці саме на даному підприємстві.

При цьому Е. Лібанова та О. Чернявська акцентують увагу на тому, що на ринку праці існує досить висока конкуренція між роботодавцями за високопрофесійних і перспективних для розвитку підприємства фахівців, яка і надалі буде посилюватися, що значно збільшує витрати на їх пошук і найм [18, с. 41; 19, с. 102]. У результаті, за оцінкою Л. Лісогор, зростання конкуренції на ринку праці має супроводжуватися «поліпшенням якісних параметрів людського потенціалу» підприємства, що включає у себе багато складових, розвиток кожної з яких потребує достатніх розмірів інвестиційних вливань [11, с. 182]. Одним із дієвих варіантів скорочення означених витрат за умови отримання очікуваних матеріальних і нематеріальних переваг може стати залучення таких нестандартних форм найму, як аутстафінгові або аутсорсингові послуги на певний, завчасно визначений, період часу в рамках укладеного трудового договору [9, с. 436; 10, с. 60-61; 12, с. 303; 17, с. 53]. Проте слід зазначити, що використання підприємством будь-якої лізингової форми задоволення потреб у персоналі має певні технологічні обмеження та практично не сприяє покращенню морально-психологічного клімату в колективі. Крім того, незалежно від обраної форми лізингу персоналу, термін і розмір окупності від здійснених інвестицій буде залежати від масштабу тих змін, що були запровадженими безпосередньо у виробничо-господарську діяльність новим працівником.

Третій підхід до підбору персоналу на промислові підприємства заснований на мінімізації ризиків і максимізації вигід від двох описаних кадрових

стратегій і базується на збалансованості й суміщенні, тобто одночасному пошуку і залученню до підприємства досвідчених професіоналів і креативної молоді. Такий підхід дозволить підвищити конкурентоздатність підприємства не лише у оперативному плані, а й на перспективу, своєчасно й раціонально здійснювати процедури омолодження кадрового складу. Максимально наблизитися до виконання поставленої задачі можливо шляхом організації власного центру підготовки та розвитку персоналу [9, с. 408]. Головною метою діяльності такого центру має стати відбір й працевлаштування талановитої й перспективної молоді у регіоні та здійснення заходів щодо її всебічного планомірного розвитку, як з професійного, так і з особистісного боків, що буде покликано оптимізувати траєкторію та гармонізувати процес протікання професійного кар'єрного зростання персоналу. При цьому перспективні фахівці підприємства мають відіграти роль коучів й менторів, що буде сприяти підвищенню якості й результативності програм розвитку та зацікавленість професіоналів.

Незалежно від обраного керівництвом підходу до кадрового підбору, результативність діяльності персоналу та розмір його продуктивної віддачі значним чином залежать від створеного керівництвом підприємства у кожного працівника відчуття повної безпеки, захищеності та соціальної справедливості. Тому дуже важливу роль у процесах формування персоналу має відігравати створений на підприємстві «характер взаємодії трудового колективу з профспілками» [8, с. 65]. Саме на профспілках має покладатися роль забезпечення «рівних можливостей та недискримінації» для кожного працівника підприємства завдяки їх активній участі у організації заходів щодо підвищення рівня професійної майстерності персоналу та нагромадження людського капіталу підприємства [20, с. 17].

Одним з найбільш впливових внутрішніх чинників на протікання процесів формування персоналу слід вважати досягнутий на підприємстві рівень прогресивності матеріально-технічного та технологічного забезпечення його виробничо-господарської діяльності. Так, науковий колектив під керівництвом Е. Лібанової акцентує увагу на тому, що стримуючими факторами підвищення якості персоналу підприємства є «обмеженість фінансових ресурсів для проведення технічної реконструкції та модернізації виробництва, застарілість технологічної бази» [21, с. 281]. Аналогічної думки дотримується і О. Чернявська, яка зазначає, що «підвищення якості робочої сили потребує адекватних робочих місць» [18, с. 102]. Ю. Маршавін у цьому контексті наголошує на тому, що високопрофесійний персонал «вимагатиме впровадження інноваційних технологій та передових методів управління» [22, с. 341]. Дійсно, застосування нової інноваційної техніки, технології та управлінських підходів у виробництві вимагає

здійснення відповідної перепідготовки та професійного розвитку персоналу, періодичного підвищення кваліфікації, що буде сприяти «формуванню лояльності та почуття патріотизму» персоналу до підприємства, а воно набуде здатності адекватно реагувати на швидкі зміни ринкових вимог. Отже, залежно від ступеня інноваційності виробничих потужностей та прогресивності матеріальної складової виробництва прямим чином буде залежати вибір базового підходу до процедур формування персоналу – або орієнтація виключно на талантів та високопрофесійних фахівців, що являються досить дефіцитними, або на персонал низького і середнього рівня професійної кваліфікації, пропозиція якого на ринку праці завжди характеризується надлишковістю. Відповідним чином будуть змінюватися й прогнозовані фінансово-економічні результати від усіх видів діяльності підприємства.

Водночас незалежно від вибору стратегії кадрового набору дуже важливе значення для ефективного формування персоналу має створення на підприємстві перспективної системи професійного розвитку персоналу, що базується на забезпеченні працівників навичками щодо управління власними знаннями на принципах саморозвитку. При цьому, з метою досягнення сталих позитивних тенденцій, обрана стратегія професійного розвитку персоналу має базуватися на світових вимогах надання навчання характеру безперервності, тобто поширення на підприємстві принципу «освіта упродовж життя» [12, с. 280]. До того ж запровадження дієвої системи професійного навчання є умовою зростання професіоналізму працівників та підвищення на цій основі здорової конкуренції між ними. Лише за максимально чіткого дотримання означеної умови можливо створити комфортний морально-психологічний мікроклімат у колективі та сприятливе мотиваційне середовище, забезпечити високу трудову й інноваційну активність, які являються обов'язковою умовою перспективного розвитку підприємства, зростання рівня прибутковості його виробничо-господарської діяльності та конкурентоздатності на ринку.

При цьому сама система професійного розвитку може базуватися як на внутрішніх, так і на зовнішніх по відношенню до підприємства базах навчання. Залежно від вибору такої бази будуть змінюватися розміри витрат на процедуру здійснення навчального процесу та очікувані обсяги набутих стажерами знань. Тому з метою отримання оптимального співвідношення між витратами та результатами доцільним є обґрунтування тих категорій персоналу, які відповідно до виробничих потреб мають пройти внутрішнє або зовнішнє навчання із попереднім моделюванням очікуваних набутих знань у кожному випадку. Водночас отримати позитивний ефект від заходів професійного розвитку та запобігти ймовірності виникнення опору змінам мож-

ливо виключно шляхом формування такого мотиваційного профілю працівника, що базувався би на внутрішніх мотивах, стимулах, прагненні до безперервного професійного удосконалення й кар'єрного зростання, поступовому формуванні інноваційної культури, що обов'язково має бути підкріпленим відповідною матеріальною й нематеріальною винагородами. Водночас слід пам'ятати, що для українського працівника найбільш дієвим виступає матеріальний фактор, а саме «заробітна плата і всі види доплат, надбавок і матеріальних чинників» [23, с. 69]. Тому для результативного втілення означених умов на практиці, замість однотипних, що використовуються на більшості промислових підприємств України, мають бути створені унікальні, відповідні конкретним особливостям виробничо-господарської діяльності підприємства «схеми проведення професійного розвитку та мотивації персоналу» [23, с. 95; 24].

Ще одним важливим внутрішнім чинником забезпечення ефективності процесу формування персоналу є створений на підприємстві морально-психологічний мікроклімат. При цьому процедура його створення має здійснюватися у напрямі формування «здорового клімату в колективі», що дозволить стабілізувати та покращити «духовну атмосферу й психологічний настрій» працівників [25, с. 71]. Керівництво має використовувати всі можливості для того, щоб перебування працівників у трудовому колективі у робочий час або за його межами супроводжувалося виключно їх позитивними емоціями, що природним шляхом створить умови для мотивації до високих результатів праці, надихання до розробки і впровадження інноваційних ідей, внутрішнього прагнення до конкурентного лідирування підрозділу за звітними показниками на підприємстві, а підприємства у галузі й регіоні. Саме за таких умов буде спостерігатися зростання лояльності персоналу до керівництва і підприємства.

Отже, проведене дослідження дозволило виокремити п'ять основних і найбільш потужних внутрішніх чинників впливу на процес формування персоналу промислового підприємства, а саме: прийнятий на підприємстві підхід по підбору персоналу; морально-психологічний клімат у колективі; прогресивність матеріально-технічного забезпечення виробничо-господарської діяльності; створена система прогресивного розвитку персоналу та дієвість профспілкової організації. Комплексно оцінити рівень впливу кожного з названих чинників на національному рівні за допомогою виключно даних офіційної статистики достатньо складно через обмеженість та неповноту інформації. Проте зробити узагальнені висновки щодо тенденцій впливу означених чинників на процеси формування персоналу промислових підприємств в Україні дані офіційної статистики дозволяють. Для цього в якості інтервалу дослідження обрано період 2010-2016 рр. (див. таблицю).

Динаміка показників, що характеризують внутрішні чинники впливу на ефективність процесу формування персоналу промислових підприємств України протягом 2010-2016 рр.*

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
<i>Підхід до підбору персоналу</i>							
Коефіцієнт обороту робочої сили по приходу, %	25,0	28,3	26,1	26,6	22,8	24,0	26,1
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, %	27,7	30,5	29,9	30,3	30,3	30,2	29,2
Середньомісячна заробітна плата у промисловості за період з початку року, грн	2580	3120	3500	3763	3988	4791	5902
Реальна заробітна плата, % до попереднього року	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8	109,0
Заборгованість із виплати заробітної плати на кінець року, млн грн	1254,9	1037,3	885,4	953,6	2366,9	2010,9	2004,0
<i>Морально-психологічний клімат у колективі та діяльність профспілкових організацій</i>							
Кількість зареєстрованих трудових договорів, од.	11733	10800	10657	8951	7520	6703	6095
Відсоток працівників, охоплених колективними договорами, % до облікової чисельності	90,6	89,0	89,2	87,8	81,4	85,1	82,7
Кількість колективних трудових спорів виробничого та територіального рівня, які взято на облік протягом року, од.	64	84	102	104	82	95	117
Вирішено колективних трудових спорів виробничого та територіального рівня, од.	66	86	88	110	91	118	105
Не вирішено колективних трудових спорів виробничого та територіального рівня, на кінець року, од.	89	87	101	95	86	63	75
Кількість підприємств, установ, організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах виробничого та територіального рівня, од.	215	263	248	209	213	242	205
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ, організацій, де мали місце колективні трудові спори виробничого та територіального рівня, тис. осіб	116,9	129,2	113,7	129,2	123,4	91,3	107,0
Кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки, од.	1	-	-	-	4	2	-
Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	0,3	-	-	-	1,5	0,8	-
Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкуючого, год.	32	-	-	-	202	156	-
<i>Матеріально-технічне забезпечення виробничо-господарської діяльності</i>							
Залишкова вартість основних фондів у фактичних цінах на кінець року, млн грн	407616	482459	685030	753733	769518	889183	939965
Ступінь зносу основних засобів, %	63,0	56,8	57,3	56,9	60,3	76,9	69,4
Капітальні інвестиції у інженерні споруди, млн грн	39062,6	57935,2	61380,3	51844,2	46599,3	50948,7	67517,1
Капітальні інвестиції у машини, обладнання та інвентар, млн грн	54059,2	71771,4	77015,4	79032,9	68948,8	84423,2	123133,3
Капітальні інвестиції у транспортні засоби, млн грн	11025,3	17014,0	27015,9	16246,8	13830,4	19650,0	36685,7
Капітальні інвестиції у нематеріальні активи, млн грн	6912,7	9375,8	8402,3	10479,8	7384,8	18385,5	11825,6
Придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, млн грн	5051,7	10489,1	8051,8	5546,3	5115,3	11141,3	19829,0
Впроваджено нових технологічних процесів, всього, од.	2043	2510	2188	1576	1743	1217	3489
у т.ч. маловідходних, ресурсозберігаючих	479	517	554	502	447	458	748
<i>Професійний розвиток персоналу</i>							
Витрати на персонал підприємств, млн грн	122811,9	146319,4	170564,2	176528,9	158300,9	169362,1	182065,5

* Джерело: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Аналіз показників, що непрямо характеризують обраний промисловими підприємствами підхід до підбору персоналу дозволяє здійснити висновок, що

протягом досліджуваного періоду спостерігалася стійка тенденція до скорочення чисельності персоналу, задіяного у промисловості України, про що

свідчить щорічне перевищення значення коефіцієнта обороту робочої сили по звільненню над відповідним рівнем показника по прийому. При цьому із часу загострення кризових явищ в українській економіці інтенсивність процесів вивільнення персоналу на промислових підприємствах значно посилилася, що є загрозою для подальшої соціально-економічної стабільності в країні та ознакою скорочення їх виробничого потенціалу та людського капіталу. Ситуація також погіршується через тенденцію скорочення рівня і якості життя працівників промислових підприємств, що відбувається незважаючи на

щорічну тенденцію зростання номінальної середньомісячної заробітної плати (див. рисунок). Так, починаючи з 2014 р. відбулося різке падіння доларового еквівалента середньомісячної заробітної плати працівників промислових підприємств, що підтверджується аналогічною динамікою реальної заробітної плати. До того ж, протягом досліджуваного періоду спостерігається суттєве зростання заборгованості із виплати заробітної плати. Отже, за таких умов залучити талановитих молодих і досвідчених працівників на промислові підприємства є досить складно.



Рисунок. Динаміка середньомісячної заробітної плати у промисловості України протягом 2010-2016 рр.*

* Розраховано та побудовано за даними: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Узагальнена непрямая оцінка морально-психологічного клімату у колективі та діяльності профспілкових організацій дозволила зробити висновок про відсутність позитивних тенденцій у цьому напрямі протягом всього періоду дослідження. Так, інтенсивність підписання трудових договорів у абсолютному та відносному вимірах із часом скорочується, що свідчить про негативну тенденцію зменшення рівня захищеності прав працівників. Одночасно зростає кількість колективних трудових спорів виробничого та територіального рівня. Існують також випадки страйків, кількість яких у найбільш важкий для економіки країни період зростає. При цьому слід зазначити, що практично всі взяті на облік та розв'язані трудові спори було вирішено шляхом знаходження компромісу за сприяння Національної служби посередництва і примирення, а не завдяки більш кардинальним діям через страйки. Отже, можна стверджувати, що досить складна ситуація, яка протягом досліджуваного періоду спостерігалася у соціально-трудовій сфері, поширилася і на внутрішні трудові відносини, загостривши їх. У результаті протікання процесів формування персо-

налу на промислових підприємствах здійснюється в несприятливих умовах, що скорочує можливості досягнення їх ефективності.

Оцінка ж рівня матеріально-технічного забезпечення виробничо-господарської діяльності дозволила виявити деякі позитивні тенденції. Так, протягом періоду дослідження щорічно зростала залишкова вартість основних фондів, зросли обсяги капітальних інвестицій у основні групи основних фондів і нематеріальні активи промислових підприємств, збільшилася кількість впроваджених нових технологічних процесів, у тому числі маловідходних й ресурсозберігаючих, підвищилися розміри коштів, на які було придбано машини, обладнання та програмне забезпечення. Водночас всі означені процеси не дозволили кардинальним чином вплинути на зменшення ступеня зносу основних засобів промислових підприємств України, який у 2016 р. становив 69,4%, що є неприпустимо високим рівнем. Отже, можна стверджувати, що промисловість України через активізацію процесів модернізації і оновлення основних фондів потребує відповідного залучення високо компетентних, досвідчених і талановитих

кадрів різного віку, проте реалізувати таку мету на практиці можливо лише за умови зміни негативної динаміки на позитивну показників, що характеризують виокремленні внутрішні чинники впливу на процеси формування персоналу промислових підприємств.

Слід зазначити, що за відсутності у підприємств реальних можливостей до реалізації означеної мети, дієвим інструментом подолання кадрового голоду має стати запроваджений внутрішній механізм професійного розвитку персоналу. Водночас всебічно проілюструвати дію даного механізму на основі даних офіційної статистики досить складно через несистемність досліджень та відсутність вичерпної інформації. Така ситуація склалася в наслідок багатьох причин, найбільш вагомими серед яких є зміна відповідних статистичних форм звітності підприємств та недостатня кількість й інформативність показників у них. Виходячи з наявних даних можна бачити, що протягом досліджуваного періоду спостерігається переважно позитивна динаміка зміни обсягу витрат, які підприємство спрямовує на персонал. Водночас з цих сум лише 0,1% у 2014 р. та 0,2% у 2010 р. спрямовувалося на професійний розвиток персоналу, що у гривневому еквіваленті дорівнювало лише 6 грн на місяць [27, с. 34, 41]. Звичайно, що таких коштів замало, щоб не лише підвищити професійний рівень персоналу, а й підтримувати наявні у нього компетенції.

Отже можна стверджувати, що протягом досліджуваного періоду в Україні спостерігалися переважно негативні тенденції в динаміці показників, що кількісно з різних боків характеризують вплив п'яти обґрунтованих внутрішніх чинників на процеси формування персоналу промислових підприємств. Подолання набутої тенденції дозволить наблизитися до розв'язання основних кадрових проблем промислових підприємств та намітити шляхи реалізації планів стратегічного розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження дозволило виявити та обґрунтувати основні чинники внутрішнього середовища, що різним чином впливають на забезпечення ефективності процесів формування персоналу промислового підприємства. В якості таких чинників було встановлено: прийнятий на підприємстві підхід по підбору персоналу; морально-психологічний клімат у колективі; прогресивність матеріально-технічного забезпечення виробничо-господарської діяльності; створена система прогресивного розвитку персоналу та дієвість профспілкової організації. На основі даних офіційної статистики здійснено кількісну оцінку ступеня впливу кожного з виокремлених внутрішніх чинників на протікання процесів формування персоналу промислових підприємств України. Подальші дослідження мають бути спрямованими на розробку дієвих заходів щодо вчасного запобігання негативного та посилення позитивного впливу на протікання кожного етапу формування

персоналу промислового підприємства, що має створити умови для оздоровлення.

Література

1. **Sandeep K., Singh M.** Strategic human resource management: a three-stage process model and its influencing factors. *South Asian Journal of Management*. 2011. Vol. 18, №1. Pp. 60-82.
2. **Bi N.Z.** The impact of national factors on personnel management: a cross-national examination of HRM practices in Singapore and Thailand. *International Journal of Business and Management*. 2012. Vol. 7, №13. Pp. 21-27.
3. **Zhang Y.J.** A Review of employee turnover influence factor and countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2016. №4. Pp. 85-91.
4. **Zelinska H.O.** Classification and analysis of factors that affect stability of oil and gas enterprise staff. *Economic Processes Management: International Scientific E-Journal*. 2016. №4. URL: http://epm.fem.sumdu.edu.ua/download/2016_4/epm2016_4_5.pdf.
5. **Kostunets T.A.** Influence of external and internal factors on personnel management of a modern enterprise. *Інноваційна економіка*. 2016. №3-4. С. 123-125.
6. **Климчук А.О.** Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 7. Ч. 2. С. 6-9.
7. **Factors** affecting the role of human resource department in private healthcare sector in Pakistan: a case study of Rehman Medical Institute (RMI) / Md.Y. Rosman, F.A. Shah, J. Hussain, A. Hussain. *Research Journal of Recent Sciences*. 2013. Vol. 2(1). Pp. 84-90.
8. **Mark A.** Capital, resource or people? Contemporary trends in personnel management. *Annales. Ethics in Economic Life*. 2014. Vol. 17. № 2. Pp. 75-84.
9. **Технології** управління персоналом: монографія / О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
10. **Шевченко Л.С.** Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія. Харків: Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2007. 336 с.
11. **Лісогор Л.С.** Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. 2015. Вип. XI. С.177-183.
12. **Інноваційна** Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. Київ: НАН України, 2015. 336 с.
13. **Цілі** розвитку тисячоліття Україна: 2000-2015: національна доповідь. Київ, 2016. 125 с.
14. **Портер М.** Международная конкуренция / под ред. В.Д. Щетинина. Москва: Междунар. отношения, 1993. 896 с.
15. **Сущенко О.А.** Управління взаємодією суб'єктів експортної діяльності підприємства. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*. 2016. Вип. 1. С. 129-133.
16. **Грішнова О.А.** Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в системі соціальної відповідальності. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Сер. 1: Економіка і управління*. 2011. № 2. С. 109-116.
17. **Колот А.М.**

Соціально-трудова сфера України в умовах глобальних викликів. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 51-54. 18. **Лібанова Е.М.** Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 41-46. 19. **Чернявська О.В.** Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України: монографія / в 2 ч. Ч. 1; Полтав. ун-т економіки і торгівлі. Полтава, 2011. 222 с. 20. **Відповідальна** поведінка бізнесу: рекомендації / Укладачі: Зінченко А., Деркач Т., Саприкіна М. Київ: Видавництво «Юстон», 2017. 33 с. 21. **Людський** розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: кол. монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 367 с. 22. **Маршавін Ю.М.** Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с. 23. **Нижник В.М., Харун О.А.** Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія. Хмельницький: ХНУ, 2011. 210 с. 24. **Захарова О.В.** Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. 378 с. 25. **Бакало Н.В., Струцька К.О.** Ефективність управління кадровою політикою підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність. *Економіка і регіон: Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Юрія Кондратюка*. 2016. №6 (61). С. 71-75. 26. **Амоша О.І., Шамілева Л.Л.** Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності: концептуальне та науково-методичне забезпечення. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2. С. 3-8. 27. **Витрати** на роботу силу за 2014 р. *Статистичний бюлетень*. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 65 с.

Придятько Е. М. Внутрішні умови забезпечення ефективності процесу формування персоналу промислового підприємства

Обґрунтовано доцільність виокремлення внутрішніх чинників впливу на процеси формування персоналу промислових підприємств. Встановлено основні чинники внутрішнього середовища, що різним чином впливають на забезпечення ефективності процесів формування персоналу промислового підприємства: прийнятий на підприємстві підхід по підбору персоналу; морально-психологічний клімат у колективі; прогресивність матеріально-технічного забезпечення виробничо-господарської діяльності; створена система прогресивного розвитку персоналу та дієвість профспілкової організації. На основі даних офіційної статистики здійснено кількісну оцінку ступеня впливу кожного з виокремлених внутрішніх чинників на протікання процесів формування персоналу промислових підприємств України. Здійснено висновки щодо впливу кожного чинника на процеси формування персоналу промислового підприємства.

Ключові слова: персонал, промислове підприємство, процес, формування персоналу, ефективність, чинники впливу, внутрішнє середовище.

Придятько Э. Н. Внутренние условия обеспечения эффективности процесса формирования персонала промышленного предприятия

Обоснована целесообразность выделения внутренних факторов влияния на процессы формирования персонала промышленных предприятий. Установлены основные факторы внутренней среды, которые различным образом влияют на обеспечение эффективности процессов формирования персонала промышленного предприятия: принятый на предприятии подход к подбору персонала; морально-психологический климат в коллективе; прогрессивность материально-технического обеспечения производственно-хозяйственной деятельности; созданная система прогрессивного развития персонала и действенность профсоюзной организации. На основе данных официальной статистики выполнена количественная оценка степени влияния каждого из выделенных внутренних факторов на протекание процессов формирования персонала промышленных предприятий Украины. Сделаны выводы о влиянии каждого фактора на процессы формирования персонала промышленного предприятия.

Ключевые слова: персонал, промышленное предприятие, процесс, формирование персонала, эффективность, факторы влияния, внутренняя среда.

Pridatko E. Internal conditions of maintenance of efficiency of process of formation of the personnel of the industrial enterprise

The expediency of distinguishing internal factors of influence on the processes of personnel formation of industrial enterprises is substantiated. The main factors of the internal environment that have different influence on ensuring the effectiveness of the processes of forming the personnel of an industrial enterprise are established: the approach to recruitment adopted at the enterprise; moral and psychological climate in the team; Progressiveness of material and technical support of production and economic activities; created a system of progressive development of personnel and the effectiveness of the trade union organization. Based on the official statistics, a quantitative assessment of the degree of influence of each of the identified internal factors on the course of the formation processes of the personnel of industrial enterprises of Ukraine was made. Conclusions are drawn about the influence of each factor on the processes of forming the personnel of an industrial enterprise.

Keywords: personnel, industrial enterprise, process, personnel formation, efficiency, factors of influence, internal environment.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2018

Прийнято до друку 19.06.2018