

Д.е.н., професор Гармідер Л.Д., Коврига М.

ДВНЗ Дніпропетровського державного хіміко-технологічного університету,

Україна

УПРАВЛІННЯ РУХОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Для будь-якого підприємства трудовий потенціал становить головну цінність та виступає джерелом формування високої ринкової вартості, тому рух трудового потенціалу є індикатором адекватності управління підприємством.

Явище плинності кадрів активно розробляється вітчизняними дослідниками, але питання управління рухом трудового потенціалу підприємства сьогодні залишається відкритим і потребує більш глибокого вивчення з погляду визначення системи заходів, спрямованих на нормалізацію процесу руху трудового потенціалу підприємства.

Ми дотримуємось думки, що плинність персоналу – це безперервний рух великої кількості особового складу підприємства, а плинність кадрів являє собою рух кадрів в організації, який обумовлений незадоволеністю працівників будь-якими елементами виробничої ситуації або незадоволеністю власника (адміністрації) виробничою поведінкою працівника.

На наш погляд, управління рухом трудового потенціалу – це сукупність управлінських дій, спрямованих, по-перше, на формування задоволеності працівником організації в цілому і конкретним робочим місцем, а по-друге, на цільову організацію і раціональне регулювання внутрішньовиробничого руху персоналу. Основою управління рухом трудового потенціалу є встановлення закономірностей процесу руху кадрів і залежності інтенсивності руху від соціально-демографічних характеристик працівників. Знання цих

закономірностей дозволяє знаходити шляхи пом'якшення негативної дії названих факторів.

За результатами попередніх досліджень на основі методу експертної оцінки було визначено 31 фактор, що впливають на рух трудового потенціалу досліджуваних промислових підприємств.

Дослідження проводилось на базі п'яти металургійних підприємств міжнародної вертикально-інтегрованої корпорації Інтерпайп: Інтерпайп НТЗ (м. Дніпро, Україна); Інтерпайп Ніко Тьюб (м. Нікополь, Україна); Інтерпайп НМТЗ (м. Новомосковськ, Україна); Інтерпайп ДС (м. Дніпро, Україна); Інтерпайп ДВМ (м. Дніпро, Україна).

Для визначення значень впливу факторів на рух трудового потенціалу опитуваним співробітникам на досліджуваних підприємствах було запропоновано із списку факторів руху трудового потенціалу вибрати: найменше значимі для них – 1 бал; найбільш значимі – 10 балів. У результаті отриманих середньоарифметичних значень по факторам та ранжування виокремлювалися три зони впливу на рух трудового потенціалу підприємства: значення 0-4 – фактори повільного впливу; значення 4,1-7 – фактори помірного впливу; значення 7,1-10 – «ключові» фактори (або фактори сильного впливу).

За результатами оцінки факторів руху запропонована класифікація ключових факторів руху трудового потенціалу промислових підприємств за 4 блоками: Блок 1 Соціально-економічні фактори; Блок 2 Управлінські фактори; Блок 3 Організаційні фактори; Блок 4 Техніко-економічні фактори. Виділені ключові фактори визначають перспективи і конкретні напрямки управління рухом трудових ресурсів досліджуваних металургійних підприємств.

Результатом дослідження виступає матриця вибору методів управління рухом трудового потенціалу промислових підприємств, в якій позиція підприємства визначається за трьома параметрами: ключові фактори руху, причини руху, витрати від негативного руху.

На матриці вибору виділено: чотири групи ключових факторів руху (відповідно, Блок 1 Соціально-економічні фактори; Блок 2 Управлінські

фактори; Блок 3 Організаційні фактори; Блок 4 Техніко-економічні фактори); 10 причин руху; 4 групи витрат та 26 методів управління рухом.

Матриця вибору дозволяє ідентифікувати тенденції руху трудового потенціалу промислового підприємства для вибору відповідних організаційно-управлінських рішень спрямованих на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу кадрів. Згідно матриці при відповідному «накладенні» факторів руху трудового потенціалу промислових підприємств (визначені за результатами експертної оцінки); з'ясованим причинам руху трудового потенціалу; встановлюваній величині економічних витрат, до яких приведе рух трудового потенціалу, обираються відповідні методи управління рухом, які є системою заходів щодо запобігання негативного руху трудового потенціалу залежно від причин, що його зумовлюють та спрямованих на нормалізацію процесу руху трудового потенціалу підприємства.

Перевагою запропонованої матриці вибору методів управління рухом є наявність конкретних рекомендацій залежно від окремого ключового фактору руху трудового потенціалу. Крім того, вона наочна і не вимагає обчислень. Запропонована матриця дозволяє аналізувати характер змін, що становлять профіль руху трудового потенціалу, і враховувати їх взаємодії для ухвалення управлінських рішень. Запропонований підхід до оцінки факторів руху трудового потенціалу дозволяє скласти уявлення про ефективність управлінських рішень з його вдосконалення в інтересах підприємства.

Таким чином, до руху трудового потенціалу не можна підходити однозначно. Навпаки, трудова мобільність працівників сьогодні розглядається, як умова здійснення процесу виробництва Проблема управління полягає в реорганізації неорганізованого переміщення трудящих з одного підприємства на інше в організоване, регульоване. Кінцевою метою аналізу руху трудового потенціалу є пошук методів регулювання і управління цим процесом у бажаному напрямі.