

ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 658.32

РОБОТА В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ УКРАЇНИ

Н. В. Клєцова, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

У статті здійснено ґрунтовне дослідження сучасних тенденцій управління найманими працівниками на підприємствах, виявлено окремі недоліки в стилях управління підприємствами України, обґрунтовано хибні твердження щодо пошук роботи в умовах кризи. Автором запропонована власна модель органічного управління найманими працівниками, врахування якої спрощуватиме процес менеджменту найманими працівниками на підприємстві та водночас посилюватиме субординацію, повагу, беззаперечне лідерство керівника підприємства. Автором доведено, що за умов фінансової кризи: 1) висококваліфіковані наймані працівники без роботи у жодному разі не залишаються, проте для роботодавця не так легко знайти відмінного фахівця; 2) завжди існує певний відсоток (10-13%) найманих працівників, які залишаються на старому робочому місці в очікуванні найкращих часів, проте обрана тактика не є розумною; 3) заробітна плата в кризу часто не є головним стимулом, проте зниження вимог найманими працівниками щодо власної заробітної плати є штучним; 4) криза – вдале підґрунтя для побудувати кар'єри найманого працівника.

Ключові слова: найманий працівник, персонал, пошук роботи, працевлаштування, стиль управління, підприємство, криза, керівник.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Особливостями сучасного стану в світовій економіці є одночасне виникнення двох криз: кризи міжнародних кредитно-грошових відносин та кризи на фінансовому ринку. Відповідно ці процеси взаємопов'язані між собою. Випадковим є їхній збіг у часі, але загострення кожної з досліджуваних проблем цілком закономірно. Щодо України, світова фінансова криза сприяла виникненню проблем майже у всіх сферах економіки, серед яких окремо постає питання зайнятості населення. Так, з одного боку, українські підприємства мають можливість поза конкуренцією отримати висококваліфікованого працівника, з іншого – на ринку праці значно зростає рівень безробіття. Для часткового подолання даної проблеми доцільним є дослідження дій, які необхідно врахувати керівникам підприємств при звільненні найманих працівників, а також обґрунтувати хибні твердження щодо пошук роботи в умовах кризи. Тож, тема даної статті є актуальною і нагальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання щодо управління найманими працівниками на підприємстві, їхнього працевлаштування, звільнення, мотивації достатньо широко розкриті у працях вітчизняних та закордонних вчених-практиків таких як: Ю. Артемова [1], О. Бедарева [1], О. Бобруйк [2, с. 122–130], Ю. Заячківський [3], Н. Куркчі [1], Ю. Машика [2, с. 122–130], О. Михайленко [4, с. 46–48], Л. Рітенберг [5, с. 16–21], О. Степанова [1], Т. Харченко [6, с. 288–289]. Проте навіть сьогодні залишається перелік позицій, що потребують подальшого ґрунтового дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є формування узгоджених дій, які необхідно врахувати керівникам підприємств

при звільненні найманих працівників, а також пошук роботи персоналу в умовах ринкової нестабільності.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах мінливого зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств різних галузей економіки втрата місця роботи для найманих працівників є болючою темою. Дійсно, враховуючи кризу в Україні, що опанувала майже всі галузі економіки, звільнення чи втрата робочого місця для працівників різної вікової категорії та якісного складу, на перший погляд, можуть здаватись реальною проблемою. Пояснити таке твердження можна тим, що в нашому суспільстві протягом 2014–2015 років сформувалась думка, що поміняти робоче місце для найманого працівника – це важка, небезпечна та взагалі не вигідна процедура. Для того, щоб спростувати дану позицію, нами було проведено власне дослідження на тему: “Звільнення і зміна місця роботи в умовах кризи”.

Для ґрунтового аналізу процесу звільнення найманих працівників, а також зміни місця роботи в умовах нестабільної ситуації в Україні, у січні-лютому 2015 року на семінарі “Жити повновому” нами було проведено опитування керівників підприємств Сумської області. В якості вибірки виступили 50 керівників підприємств різних форм власності та галузей економіки – досвідчених фахівців з питань управління персоналом, які мають досвід роботи в даній сфері більше восьми років. За проведеними нами дослідженнями, було сформовано перелік порад, які доцільно врахувати керівникам підприємств або керівникам з питань управління персоналом при звільненні найманих працівників на підприємстві будь-якої форми власності (рис. 1).

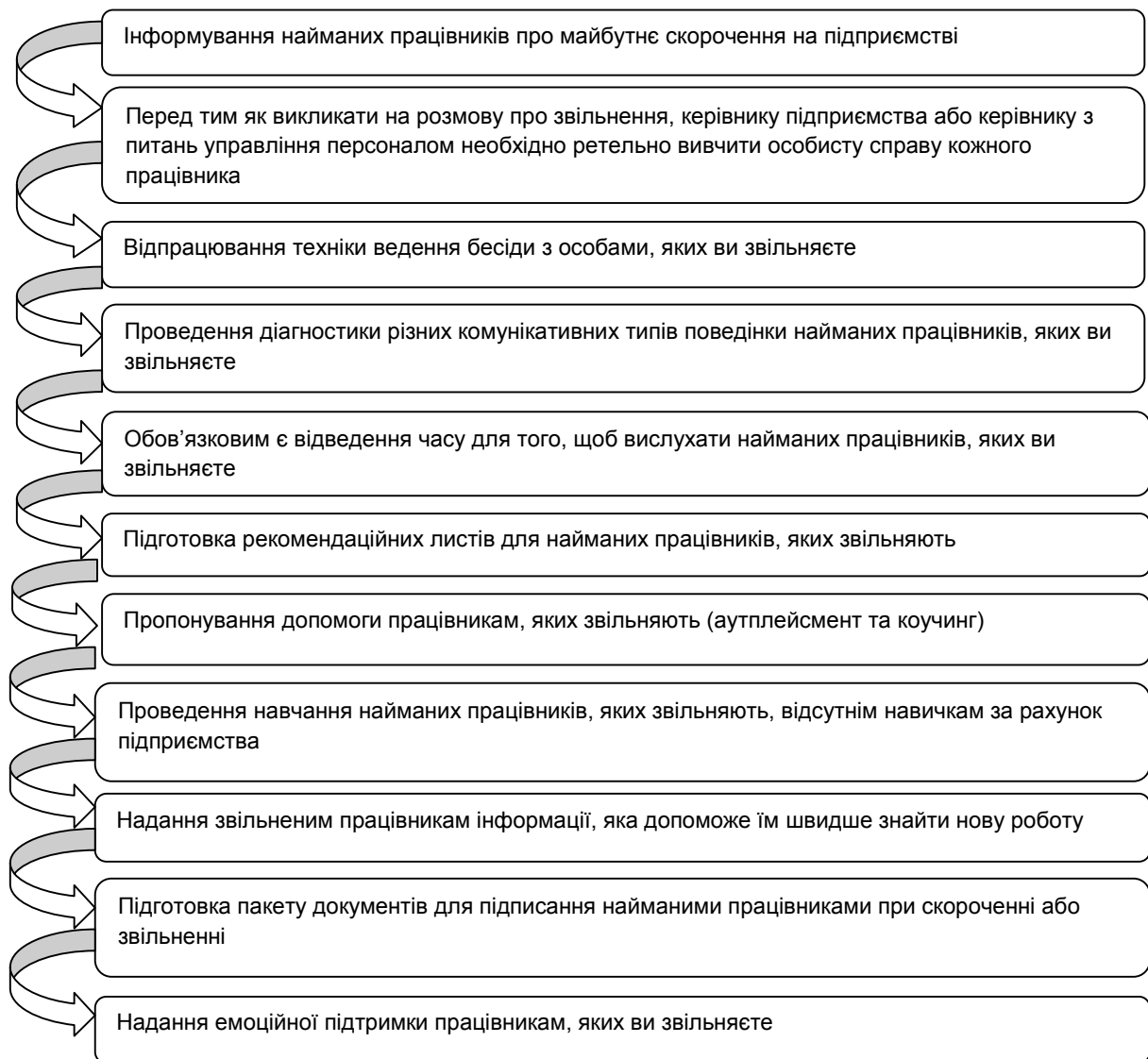


Рис. 1. Схема дій, які необхідно враховувати керівникам підприємств при звільненні найманих працівників [7, с. 134].

Джерело: власні дослідження автора, на основі проведеного експертного опитування керівників підприємств у січні 2015 р.

Поряд із вище зазначеним, нами було з'ясовано, необхідним є й урахування того факту, щоб найманий працівник відчував, що його не виганяють за погану роботу, що це вимушений захід для роботодавця, якому теж дуже важко розлучатися саме у зв'язку зі скороченням. Важливо також донести думку, що звільнений працівник не залишиться один у критичній ситуації. Тому особливо актуальним буде для кожного окремо взятого найманого працівника, якого звільняють, особиста участь власника (або його представника – генерального директора, HR-директора тощо) в його долі. За таких обставин не можна економити ні на часі, ні на зворотньому зв'язку. Але водночас небажано давати хід зайвим емоціям. Отже, найдієвішим буде реальна допомога в складанні резюме, підготовці до співбесід, спілкування з коучем і, звичайно, безпосередньо допомога у працевлаштуванні на іншому підприємстві.

Окрему увагу нами було приділено питан-

ню зміни роботи в умовах кризових явищ в Україні. На нашу думку, дана проблема є дуже актуальною і нагальною, тому що 50% найманих працівників України вважають, що саме сьогодні зміна роботи – це небезпечний крок, який не має зворотнього зв'язку [8]. Тому залишатись на старому місці роботи та очікувати на стабілізацію ситуації в країні є розповсюдженою стратегією збереження зайнятості працівників. Проте з цього приводу 75% керівників підприємств різних форм власності та галузей економіки висловили думку, що така позиція зручна для тих працівників, які не мають на меті кар'єрного зростання. А тим, українцям, що звикли до повсякденних кризових явищ стратегія очікування кращих часів взагалі не притаманна. Більш того, за даними Державної служби статистики України, у березні 2015 р. у Державній службі зайнятості було зареєстровано 506,8 тис. безробітних (проти 523,1 тис. лютого 2015 р.). Зокрема, серед міського населення за-

реєстровано 307,5 тис. безробітних, а серед сільського – 199,3 тис. При цьому середній розмір допомоги на одного безробітного у березні 2015 р. склав 1288 грн., що на 88 грн. більше, ніж у лютому 2015 р. [9].

Проте постає дилема: легко чи важко знайти дійсно відмінного, зразкового найманого працівника в умовах мінливого зовнішнього та внутрішнього середовища. Дана тематика набула неабиякого обговорення серед керівників організацій, що приділяють особливу увагу питанням плинності персоналу на власних підприємствах. Так, 45% опитуваних експертів висловили думку, що у кризу пошук гарних фахівців стає нагальним завданням – єдине, що потрібно постійно робити, – розглядати резюме великої кількості бажаючих працювати на вашому підприємстві, адже переважна кількість конкурентів скоротили виробництво, а відповідно й зменшили штат найманих працівників, щоб уникнути додаткових витрат; решта – взагалі припинили підприємницьку діяльність. Тому, на перший погляд, здається, що на ринку праці є велика кількість безробітних фахівців-розумників. З цього приводу директор кадрової агенції “Rational Grain” О. Степанова зазначає: незважаючи на те, що кількість кандидатів на вакантні посади на ринку праці значно збільшилась, проте знайти грамотного найманого працівника в кризу не так вже й легко, ніж у звичайні часи [1]. Ми поділяємо думку О. Степанової, тому що вважаємо звільнення, насамперед, стосуються тих найманих працівників, з ким давно роботодавці хотіли розлучитися, у другу чергу прощаються з високооплачуваними фахівцями, потім – з фахівцями середнього рівня значущості. При цьому ефективних та значущих найманих працівників звільняють рідко, зокрема при ліквідації підприємства або згортанні напрямків виробництва. Однак опитувані респонденти підкреслили, що саме такі працівники досить швидко знаходять собі нове місце роботи (38%), більш того дуже часто їх запрошують на роботу за рекомендаціями (32%).

У свою чергу, існує певний відсоток персоналу, зокрема таку думку висунули 13% експертів, який залишає ідею про зміну роботи до кращих часів, намагаючись утриматись на старому місці за нижчою кваліфікацією. Зазначимо, що саме в період кризи роботодавці часто цим користуються, скорочуючи фонд заробітної плати найманих працівників, та водночас навантажуючи їх додатковими завданнями, що відповідно є підґрунтям несприятливих умов праці. За даними 17% фахівців-аналітиків з питань управління персоналом, нами була сформована позиція, що на практиці завжди існує певний відсоток найманих працівників, які все ж таки прийняли рішення на час “кризової” фази влаштувати тривалу відпустку, протягом якої матимуть можливість займатись тими речами, які тривалий проміжок часу відкла-

дали на потім. Так, ми приходимо до висновку, що у кризу висококваліфіковані наймані працівники без роботи у жодному разі не залишаються, проте для роботодавця не так легко знайти відповідного фахівця.

Як зазначають науковці Ю. В. Машика та О. І. Бобруйко, значне перевищення пропозиції робочої сили, що існує на сьогоднішній день в Україні, призводить до зростання кількості “хронічного безробіття”, тобто відбувається збільшення тих найманих працівників, які не можуть отримати роботу більше, ніж на один рік [2, с. 127]. Більш того, незначна позитивна динаміка статистики першої половини 2015 р. щодо зростання попиту на працівників може бути відображенням виключно сезонності попиту на робочу силу, але ніяк не зростанням економіки і створенням робочих місць. Тому, як ми зазначали раніше, 13% опитуваної аудиторії експертів говорить про те, що існують і такі наймані працівники, які залишаються на старому робочому місці в очікуванні найкращих часів. Проте, ми вважаємо, що обрана тактика найталановитіших працівників не є розумною. Підтвердженням нашої думки є позиція досвідченого фахівця з питань управління персоналом, працівника рекрутингової компанії “Antal” Н. Куркчі. Вона акцентує увагу на тому, що рішення відкласти зміни у кар’єрі на потім – не найкраща ідея. Так, на тому підприємстві, де наймані працівники залишаються на період нестабільної ситуації у країні, може початися хвиля скорочень, а це, відповідно, теж свого роду непередбачуваний ризик втрати постійного робочого місця [1]. Тому, на нашу думку, якщо найманий працівник будь-якого ступеня значущості відчуває, що прийшов час зробити наступний крок у кар’єрі, то йому не потрібно чекати кращих часів, а навпаки – доцільно шукати інше підприємство, спроможне збільшувати штат працівників навіть у кризу. Більш того, 67% опитуваних респондентів висунули думку, що саме підприємства, які розширюють штат персоналу або наймають нових працівників у кризу, рекомендують себе не лише як надійні організації, але і як ті, що шукають нові можливості. А це означає, що у найманих працівників буде шанс розвиватися разом із підприємством і будувати власну кар’єру.

Останнім часом в нашому суспільстві сформувалась думка, що заробітна плата є одним із головних мотивуючих факторів найманих працівників. Зокрема, такі науковці як Ю. Заячківський, О. Михайленко, Л. Рітенберг, Т. Харченко говорять, що заробітна плата найманого працівника виступає основним засобом задоволення особистих потреб працівника, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів у галузях народного господарства тощо [3; 4, с. 46; 5, с. 18; 6, с. 288]. Проте, ми усвідомлюємо,

що саме в кризу питання щодо матеріальної мотивації персоналу набувають дещо іншого характеру. А відтак, при пошуку роботи грошова компенсація дуже часто відходить на другий план. Тому й виникає питання, що стимулює тих, хто в умовах мінливого кризового стану в країні шукає роботу? Так, на думку керівника департаменту хедхантингової компанії "Контакт" Ю. Артемової, у кризу кандидати на вакантну посаду готові розглядати, в першу чергу, найбільш привабливу роботу, а потім вже заробітну плату. Ми поділяємо позицію Ю. Артемової, підтвердженням чого є результат проведеного нами опитування. Тож, 59% респондентів зазначили, що у 2015 році для найманого працівника на перший план виходять стабільність і реальний проект, а не заробітна плата, але вона все одно залишається вагомим чинником при працевлаштуванні (31%). Дійсно, ми вважаємо, для персоналу період фінансової кризи потрібно розглядати як час змін і можливостей. Це означає, що найманим працівникам необхідно замислитись про збільшення особистого ключового показника ефективності (KPI) для підприємства, підготувати план заходів щодо навчання відсутньої компетенції, організувати роботу більш ефективно, іншими словами згрупуватися. Ось чому починаючи з 2014 року ключовим питанням управління персоналом на підприємствах України виступає багатоступенева процедура оцінки найманих працівників, за результатами якої відбувається оптимізація штату на 10-15%.

Поряд із вище зазначеним, на увагу потребує й дослідження питання стосовно зниження вимог найманими працівниками щодо заробітної плати. Так, розповсюдженим є твердження, що переважна більшість кандидатів у період нестабільної економічної ситуації бояться не знайти гідного місця. Щоб полегшити завдання і отримати хоча б якусь роботу, вони знижують зарплатні вимоги і озвучують роботодавцеві невисоку зарплату як бажану. Але, на нашу думку, така тактика є помилковою. Пояснити таку позицію можна наступним чином: якщо ви виконусте улюблену роботу і отримуєте за неї низьку зарплату, то все одно настане час, коли у вас не буде натхнення робити бажану справу за безцінок. Так, менеджер з персоналу аутсорсингової компанії "Разом" О. Сенцова зазначає, що останні дослідження свідчать про те, що навіть у кризу зарплатні очі-

кування більшості найманих працівників продовжують рости. Так, за даними дослідження, проведеного компанією "Antal" у 2015 році, переважна більшість персоналу підприємств пострадянських країн, а також здобувачів, які знаходяться в пошуку нового місця роботи, описують економічні перспективи власних країн в негативних або нейтральних тонах, але, незважаючи на це, лише 12 % опитаних підтвердили, що готові до зниження зарплати. У той же час складна економічна ситуація і ризик звільнення не вплинули на бажання людей підвищити свій дохід – у 40% респондентів за останні три місяці зарплатні очікування збільшилися [1]. Опитувані нами експерти називають такі позиції природними. За рахунок збільшення зарплати наймані працівники намагаються відіграти інфляцію і стрибки курсу валют. Крім того, позначається і "розпеченість" кандидатів, багато з яких в звичайні часи істотно завищували свою вартість і тепер не хочуть відмовлятися від звичного рівня доходів. Однак реальність змінилася: підприємства прагнуть робити значно більше, використовуючи менше ресурсів, тому вимоги до кандидатів ростуть, і не всім претендентам пощастить отримати бажане підвищення зарплати.

Висновки. Таким чином, ми можемо зробити висновок, що українці звикли боротися з труднощами, тому в більшості випадків слово "криза" вже не викликає панічну атаку. Майже всі наймані працівники, так само як і роботодавці знають, як розвиваються події в такій ситуації, і сподіваються, що через один-два роки ринок праці відновиться. Економічна нестабільність країни сприймається спокійно, і, мабуть, єдине, що може дійсно вибити ґрунт з під ніг, – це втрата роботи. Тому для роботодавця нагальним постає питання детального уявлення схеми, за якою відбуватиметься запланована процедура звільнення найманих працівників; завдяки чому він знатиме заздалегідь, як реагувати на негативні моменти з боку незадоволених робітників, які документи, за яких умов підписувати, а які – не підписувати. Іншими словами, не матимуть місце обставини, які зруйнують плани роботодавця або принесуть небажані наслідки. В свою чергу, для найманих працівників криза – це шанс виявлення ініціативи розкриття неординарних ідей і пропозицій ефективного розвитку підприємства.

Список використаної літератури

1. Бедарева О. Мифы о поиске работы в кризис [Электронный ресурс] / Бедарева О., 2015. – Режим доступа: http://www.e-executive.ru/career/labormarket/1959854/?utm_source=newsletter_exe&utm_term=&utm_medium=edition&utm_content=20150317&utm_campaign=daily_stat.
2. Машика Ю. В. Стан та проблеми безробіття в Україні / Машика Ю. В., Бобруйко О. І. // Економічний простір. – 2013. – № 74. – С. 122–130.
3. Заячківський Ю. В. Безробіття в Україні: проблеми і шляхи подолання [Електронний ресурс] / Заячківський Ю. В., 2015. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/58294.doc.htm.
4. Михайленко О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати / О. В. Михайленко // Агросвіт. – 2010. – №2. – С. 46–48.

5. Rittenberg L. Enterprise Risk Management – Understanding and Communicating Risk Appetite / Dr. Larry Rittenberg, Frank Martens // Research Commissioned by Coso. – January 2012. – 32, [2] p.
6. Харченко Т. М. Оплата праці – мотиваційний важіль трудової діяльності найманих працівників / Т. М. Харченко // Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: зб. тез доповідей за матеріалами XVI Міжнародної науково-практичної конференції (24-25 травня 2011 р.) / Волинський національний університет ім. Л. Українки. – Луцьк, 2011. – С. 288-289.
7. Клецова Н. В. Звільнення найманих працівників підприємства в умовах кризи / Клецова Н. В. // Економіка, підприємництво та бізнес-культура: трансформації в умовах розвитку інновацій: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (13-14 березня 2015 р.) / ред. кол. К. С. Шапошников [та ін.]. – Херсон: Видавничий дім “Гельветика”, 2015. – С. 132–135.
8. Клецова Н. В. Аутплейсмент як спосіб звільнення персоналу в сільськогосподарських підприємствах / Клецова Н. В. // Проблеми економіки, менеджменту та сільської кооперації: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12-13 травня 2015 р.) (у друці).
9. Державна служба статистики України [Електронний ресурс], 2015. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Клецова Н. В. РАБОТА В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА УКРАИНЫ

В статье осуществлено исследование современных тенденций управления наемными работниками на предприятиях, выявлены недостатки в стилях управления предприятиями Украины, обоснованы ложные утверждения о поиске работы в условиях кризиса. Автором предложена собственная модель органического управления наемными работниками, учитывание которой будет упрощать процесс менеджмента наемными работниками на предприятии и одновременно усиливать субординацию, уважение, безоговорочное лидерство руководителя предприятия. Автором доказано, что в условиях финансового кризиса: 1) высококвалифицированные наемные работники без работы в любом случае не остаются, однако для работодателя не так легко найти отличного специалиста; 2) всегда существует определенный процент (10-13%) наемных работников, которые остаются на старом рабочем месте в ожидании лучших времен, однако выбранная тактика не является разумной; 3) заработная плата в кризис часто не является главным стимулом, однако снижение требований наемными работниками к собственной заработной плате является искусственным; 4) кризис – удачная основа для построения карьеры наемного работника.

Ключевые слова: наемный работник, персонал, поиск работы, трудоустройство, стиль управления, предприятие, кризис, руководитель.

Klietsova N. WORK UNDER THE FINANCIAL CRISIS OF UKRAINE

The article is devoted to a proper study on current trends employees' management in enterprises. Some shortcomings in business management of the Ukrainian enterprises are revealed. False statements about employment in a period of crisis are proved. The author proposed its own model of organic employees' management, considering of which will facilitate the process of employees' management in the company and at the same time will enhance subordination, respect, leadership of the company's chief. The author proved that under the conditions of the financial crisis: 1) highly qualified employees won't stay without work in any ways, but it is not so easy to find an excellent specialist for the employer; 2) there is always a certain percentage (10-13%) of employees who remain on the old workplace waiting for the best times, but the chosen tactics is not right; 3) salary is often not the main incentive in crisis, but the reducing of the employees' requirements concerning their salary is artificial; 4) the crisis is a good foundation for a employee's career.

Keywords: employee, staff, job search, employment, management style, enterprise, crisis, manager.

Дата надходження до редакції: 15.02.2015 р.

Рецензент: д.е.н., професор Шмарловська Г.О.