

виробництві, направлення ДСЗ, комерційні кадрові агентства та інші. Проведений нами на 254 підприємствах України аналіз шляхів пошуку працівників для комплектування нових робочих місць, свідчить постійне збільшення кількості підприємств, де комплектування робочих місць відбувається головним чином за рахунок звернень до центрів зайнятості. Якщо в 2008 р. за направленням ДСЗ задоволення потреби в працівниках становило з 35,2%, то в 2010 р. – 39,8%. При чому майже 72,0% – це підприємства приватної форми власності і 22,5% – державної.

Кожне третє робоче місце (35,1 % в 2008 р. і 37,3 % в 2010 р.) комплектується робітниками, підготовленими на власному підприємстві.

Значну частину складають інші джерела задоволення потреби на заміщення вільних робочих місць (на 01.01.2010 р. питома вага цього показника – 13,9 %). Для державних і колективних підприємств цей показник складає близько третини потреби.

Найпоширенішими серед них є самостійний пошук працівників безпосередньо підприємствами, або власною службою підбору персоналу підприємств, зокрема шляхом розміщення особистих оголошень, реклами самих підприємств, пошуку працівників за оголошеннями, вільного працевлаштування, а також залучення пенсіонерів, інвалідів, які працювали раніше та ЗМІ, Інтернету. Лише незначна кількість підприємств задовольняє цю потребу шляхом підготовки на учбово-курсових комбінатах.

Результати проведених досліджень щодо прогнозування потреби в робочій силі за професіями на перспективу дозволили зробити такі висновки:

- переважатиме потреба в робітничих професіях;
 - збільшуватиметься попит на кваліфіковану робочу силу з інструментом;
 - залишатиметься стабільним попит на технічних службовців;
- потреба у фахівцях з вищою освітою збільшується, але в менших масштабах ніж робітничих професій.

Фільштейн Л.М., д.е.н., проф.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ НОРМ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні матеріальне виробництво освоює методи ринкової економіки, відходячи від централізованого та адміністративного управління й спрямовує свою діяльність на задоволення потреб споживачів їхньою продукцією (у даному конкретному виробі. Це органічно взаємообумовлює зв'язок технологічного процесу з сукупними необхідними витратами на його практичну реалізацію.

У цих умовах функціонує технологічна міра праці, в якій знаходять своє відображення економічні, технічні, організаційні, соціальні, фізіологічні, правові та інші параметри виробничого процесу. Вона також містить необхідну й доцільну межу матеріальних, сировинних і трудових затрат, прояв всієї сукупності виробничої діяльності.

Технологічна норма праці дає змогу:

встановлювати галузеву, загальну виробничу або індивідуальну величину затрат корисної чи необхідної праці у кількісному і якісному виразі;

передбачити результат виробництва, який можна досягти зусиллями виконавця чи підприємства у цілому;

дати оцінку ефективності затрат праці, що є підставою для винагороди учасників виробництва.

Широкі взаємозв'язки і взаємна зумовленість функцій норм праці та інших економічних категорій визначають їй велике практичне значення, що спричиняється такими моментами:

по-перше, норма праці повинна постійно мати вирішальний вплив і бути основним показником ступеня зрілості виробничих відносин, що є головною соціально-економічною умовою її функціонування;

по-друге, функціонування норми праці повинно забезпечити повну відповідність між сукупною мірою необхідних затрат праці й сукупним кінцевим продуктом, що отримано у результаті виробництва за певний період робочого часу;

по-третє, збільшення ролі норми праці у механізмі трудових і розподільчих відносин зумовлює постійну необхідність обґрунтування, розробки, функціонування і регулювання системи норм і нормативів, як науково обґрунтованої бази забезпечення оптимальних пропорцій необхідного робочого часу у суспільному виробництві.

Норма праці у ринкових умовах стає фундаментом застосування нормативних методів управління, основою зростання ефективності й результативності виробництва, основним економічним інструментом, що дає змогу здійснити оптимальне його регулювання.

Норма праці, як економічний інструмент, регулює використання фонду робочого часу на виробництві.

Технічно обґрунтовані норми й нормативи передбачають повніше використання можливостей ефективного виконання робіт, є основою наукової системи управління виробництвом, зростання продуктивності праці, фонду заробітної плати, розрахунків кількості робітників і службовців, оцінки результатів, оплати та матеріального стимулювання праці.

Норми праці виступають важливим сполучним елементом між продуктивністю праці та її оплатою, виконують важливу соціально-економічну функцію, стимулюють зростання кваліфікації, культурно-технічного і загальноосвітнього рівня працівників.

Норми і нормативи суттєво впливають на рівень інтенсивності праці через організаційні, технічні та економічні чинники. Соціальні, фізіологічні й психологічні умови виробництва, побутові умови працівників обумовлюють кількісний баланс енерговитрат і енергонакопичення залежно від характеру функціонування робочої сили.

Норма праці має відповідати трьом основним вимогам: бути технічно, економічно, соціально обґрунтованою. Що стосується самих норм, то їх слід розглядати по окремих видах за:

- діапазоном використання: індивідуальні, групові, комплексні, галузеві,
- способом обґрунтування: технічно обґрунтовані, експериментальні, статистичні, еталонні,
- терміном дії: постійні, тимчасові, одноразові, встановлені на період освоєння виробництва,
- функціональним призначенням: нормативи чисельності, нормативи обслуговування, нормативи керованості, нормативи трудомісткості, нормативи відпочинку та на задоволення особистих потреб, а також нормативи штучного, основного, допоміжного, заключного часу та часу на обслуговування виробництва.

Технічне обґрунтування норми праці полягає в тому, що вона розкриває структуру виробничого процесу, тобто ґрунтується на технології виробництва або надання послуг, оптимізує процес, враховує засоби праці та самі предмети праці, з яких виробляється продукт або надається послуга. Завдяки цій функції трудова норма дозволяє використовувати всі елементи виробничого процесу з високою віддачею. Досягається висока ефективність використання верстатного парку, всіх засобів виробництва.

Економічне обґрунтування норми праці полягає в тому, що трудова норма повинна одночасно стимулювати процес праці, розкривати її можливості та перспективи. Згідно з трудовими нормами здійснюється процес стимулювання праці, забезпечується зростання її продуктивності, закріплюється поняття відповідальності, що позитивно впливає на якість продукції та послуги.

Соціальне обґрунтування норми праці передбачає закладення в саму норму елементів відпочинку, а в конвеєрному виробництві – режимів праці та відпочинку, регулювання для окремих професій тривалості робочого дня, робочого тижня. Безумовно, соціальне обґрунтування передбачає регулювання таких чинників, як заробітна плата, лікування, планових відпусток тощо.

Цветкова И.И., к.э.н., доц.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь, Украина

РАСПОЗНАВАНИЕ РИСКОВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ КАДРОВОГО СКРИНИНГА И FACE CONTROL.

Персонал — не только основной актив компании, но и главный источник потенциальных угроз для нее. По оценкам различных исследований около 80% ущерба только материальным активам организаций наносится их собственными сотрудниками. Поэтому обеспечение комплекса мер по предотвращению рисков и опасностей, связанных с людьми, их деятельностью, — важнейшая задача каждой организации.

Защита компании от угроз, связанных с персоналом, начинается еще на этапе кадрового отбора. Отбор персонала становится все более строгим и системным, а ключевым вопросом повышения эффективности работы кадровых служб является распознавание и измерение рисковенного потенциала кандидатов на вакантные места. С точки зрения обеспечения кадровой безопасности важными задачами в процессе оценки кандидатов на вакантные места являются: получение полных данных о кандидате; установление компрометирующих обстоятельств в предшествующей жизни кандидата; определение достоверности представленных кандидатом сведений; выявление склонности кандидата к мошенничеству; выявление связей, способных навредить организации; выявление фактов биографии, способных навредить организации; выявление профессиональной пригодности кандидата; получение информации об особенностях кандидата.

Распознать рисковенный потенциал можно уже на стадии кадрового скрининга (англ. "screening" от "screen" - "отбирать", "сортировать", "просеивать"). Кадровый скрининг - подбор персонала, заключающийся в «просеивании» по формальным признакам резюме из общего потока. Возможные формальные признаки: должность, возраст, пол, опыт работы и др. Сама по себе скрининговая проверка уже является сдерживающим фактором при совершении разнообразных антисоциальных поступков.

Многие специалисты рекомендуют HR - менеджерам проводить предварительную оценку кандидата по внешнему виду и поведенческим признакам — face control. Другие, напротив, тенденцию оценивать кандидатов по первому впечатлению определяют как одну из грубейших ошибок, способных снизить эффективность данного метода отбора. Исследования, проведенные автором по данной проблеме, показали, что полагаться на первое впечатление можно только в том случае, когда собеседование проводит высокопрофессиональный специалист, имеющий большой опыт работы и навыки визуальной психодиагностики. В противном случае оценка кандидатов по первому впечатлению принесет больше вреда, чем пользы. Однако на практике контроль внешнего вида и поведенческих проявлений проводится в большинстве компаний и признается одной из основных отборочных процедур.

Для того, чтобы повысить эффективность процедуры face control интервьюеру необходимо четко представлять, какие характеристики кандидата он должен оценить, а не оперировать понятиями «понравился – не понравился». В процессе первой личной встречи проводятся: экспресс-оценка внешнего вида кандидата (неаккуратность, несоответствие внешнего вида ситуации интервью и т.п.); оценка готовности к общению