

Н.М. Матвєєва, Д.А. Новіков, О.І. Славута

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ HR-НАВІГАТОРА В ДІЯЛЬНОСТІ КП «ШЛЯХРЕМБУД» З ВИКОРИСТАННЯМ СТАТИСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ

В статті основну увагу приділено ролі hr-навігатора та впровадженню його елементів у діяльність підприємства. Перелічивши все етапи його діяльності на підприємстві доведена роль – мотивації. Враховуючи специфіку аналізованого підприємства, а саме його особливості діяльності, досліджено коефіцієнт сезонності.

Ключові слова: персонал, hr-навігатор, мотивація, коефіцієнт сезонності.

Постановка проблеми

Персонал – це «обличчя», «мозок» та «двигун» організацій. У сучасному середовищі без застосування hr-навігатора – не можливо. Саме він стає ключовим комплексним орієнтиром, який дозволить підприємству набувати лідерських позицій з персоналом. Забезпечення ефективного функціонування усіх складових hr-навігатора: пошук, підбір, адаптація, навчання, кар'єрний розвиток та мотивація. З теоретичним та практичним впровадженням мотивації ми маємо справу на всіх етапах кар'єрного росту працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів hr-діяльності на всіх етапах діяльності підприємства присвячено багато матеріалів. Однак важливі організаційні та економічні аспекти щодо впровадження hr-навігатора в діяльність підприємства потребують подальшого вивчення. Багато вчених – економістів займалися даною проблемою дослідження, а саме: Андрійчук Ю.А. [1], Балабанова Л.В. [2], Балабанюк Ж. [3], Блохін П.В. [4], Гончарова О.М. [5] та джерело [6]. Все це свідчить про актуальність даної теми.

Формулювання мети статті

Обґрунтувати впровадження елементів hr-навігатора в діяльності КП «Шляхрембуд» з використанням статистичного інструментарію.

Виклад основного матеріалу

Шляхове господарство характеризується значним рівнем (більше третини) руху персоналу

порівняно з іншими галузями, що негативно впливає на ефективність діяльності підприємств цієї галузі. Серед причин слід зазначити складні умови праці, пов'язані з роботою на відкритому повітрі при підвищеній та пониженій температурі повітря і сезонним характером діяльності, а також за даними Міністерства інфраструктури України низький рівень оплати праці – 3200–4000 грн. Таке становище визиває значні економічні збитки, а також створює організаційні, кадрові, технологічні та психологічні труднощі, негативно впливає на моральний стан робітників, що залишились, на їх трудову мотивацію і відданість праці, оскільки зі звільненням персоналу у більшості випадків порушуються міжособистісні зв'язки у сталому трудовому колективі.

При визначенні економічного збитку враховуються такі складові:

- втрати, спричинені перервами у роботі підприємства;
- втрати, викликані необхідністю навчання і перенавчання новоприбулих працівників;
- втрати, зумовлені зниженням продуктивності праці у робітників перед звільненням;
- втрати, викликані недостатнім рівнем продуктивності праці новоприйнятих робітників;
- витрати з найму персоналу внаслідок плинності;
- втрати від браку нових працівників.

Як вже відмічалось, для сфери дорожнього господарства властиво значний рівень плинності персоналу, стан якого розглянемо на прикладі КП «Шляхрембуд» м. Харкова. Динаміка прийнятих і звільнених робітників за 2017–2019 рр. представлена на рис. 1 [7].

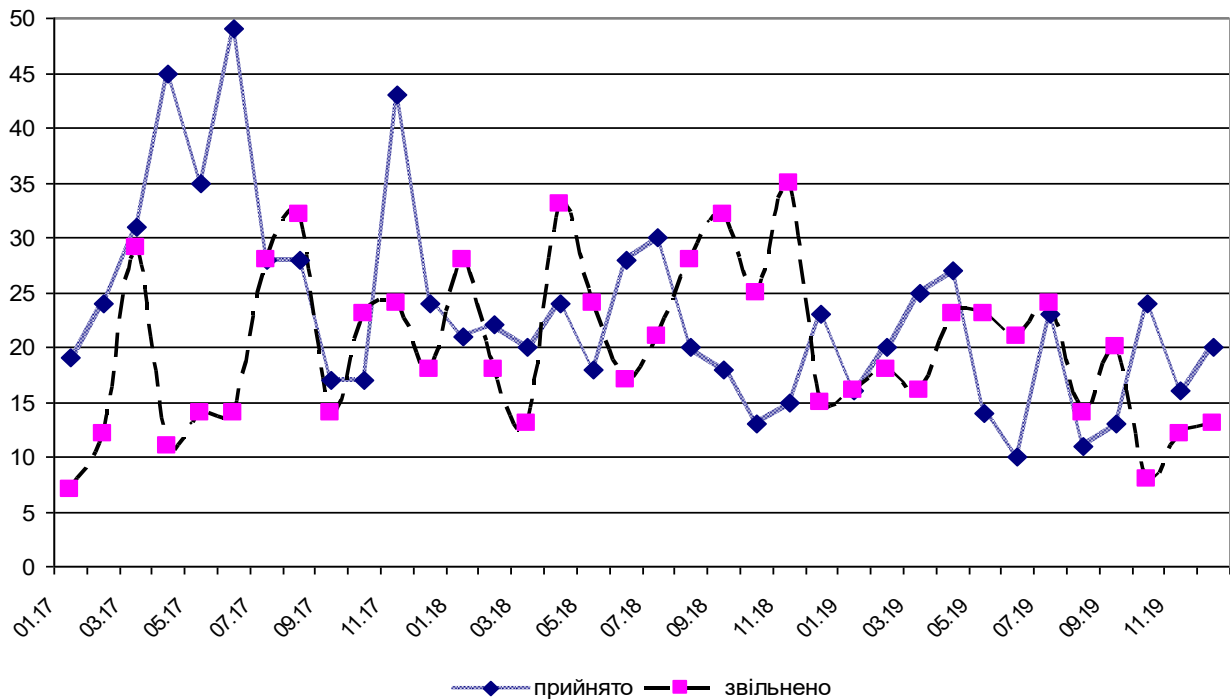


Рис. 1. Динаміка кількості прийнятих і звільнених працівників на КП «Шляхрембуд» за 2017–2019 рр.

Як видно на рисунку у 2017 р. спостерігається значне коливання кількості персоналу на підприємстві Крім того, спостерігається певна сезонність прийому і звільнення робітників, що пов'язано із специфікою їх діяльності.

Для визначення існування сезонності використаємо індекс сезонності [8, 9, 10].

Індекс сезонності розраховується за формулою 1.

$$I_s = \frac{Y_i}{Y_o} \times 100 \quad (1)$$

де Y_i – середня для кожного місяця за аналізований період;

Y_o – загальний середній місячний рівень за аналізований період.

Розрахунки індексу сезонності кількості прийнятих на роботу представлено в табл. 1.

Таблиця 1.

Розрахунок показнику сезонності прийнятих на роботу

Місяці	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Середнє значення	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення	Індекс сезонності
січень	19	21	16	18,7	-4,4	-19,13%	80,87%
лютий	24	22	20	22,0	-1,1	-4,69%	95,31%
березень	31	20	25	25,3	2,3	9,75%	109,75%
квітень	45	24	27	32,0	8,9	38,63%	138,63%
травень	35	18	14	22,3	-0,8	-3,25%	96,75%
червень	49	28	10	29,0	5,9	25,63%	125,63%
липень	28	30	23	27,0	3,9	16,97%	116,97%
серпень	28	20	11	19,7	-3,4	-14,80%	85,20%
вересень	17	18	13	16,0	-7,1	-30,69%	69,31%
жовтень	17	13	24	18,0	-5,1	-22,02%	77,98%
листопад	43	15	16	24,7	1,6	6,86%	106,86%
грудень	24	23	20	22,3	-0,8	-3,25%	96,75%
Сума	360	252	219	-	-	-	-
Середнє значення	30,0	21,0	18,3	23,1	-	-	-

За результатами обчислень видно, що найбільше відхилення від середнього рівня спостерігається в квітні і вересні, що пов'язано із сезонністю виконання ремонтних шляхових робіт. Також індекс сезонності показано на рис. 2.

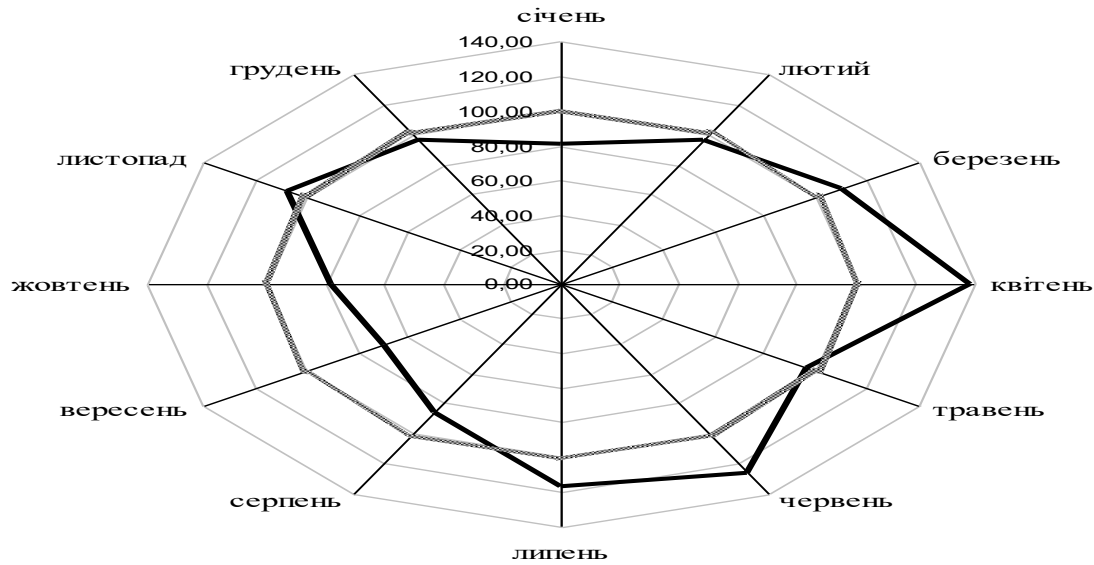


Рис. 2. Показник сезонності прийнятих робітників

Розрахунок індексу сезонності кількості звільнених робітників представлено в табл. 2.

Таблиця 2.

Розрахунок показнику сезонності звільнених працівників

Місяці	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Середнє значення	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення	Індекс сезонності
січень	7	28	16	17,0	-6,1	-26,35%	73,65%
лютий	12	18	18	16,0	-7,1	-30,69%	69,31%
березень	29	13	16	19,3	-3,8	-16,25%	83,75%
квітень	11	33	23	22,3	-0,8	-3,25%	96,75%
травень	14	24	23	20,3	-2,8	-11,91%	88,09%
червень	14	17	21	17,3	-5,8	-24,91%	75,09%
липень	28	21	24	24,3	1,3	5,42%	105,42%
серпень	32	28	14	24,7	1,6	6,86%	106,86%
вересень	14	32	20	22,0	-1,1	-4,69%	95,31%
жовтень	23	25	8	18,7	-4,4	-19,13%	80,87%
листопад	24	35	12	23,7	0,6	2,53%	102,53%
грудень	18	15	13	15,3	-7,8	-33,57%	66,43%
Сума	226	289	208	-	-	-	-
Середнє значення	18,8	24,1	17,3	20,1	-	-	-

За результатами обчислень видно, що найбільше відхилення від середнього рівня спостерігається в лютому і грудні. Також індекс сезонності показано на рис. 3.

Зазначене становище негативно впливає на результати діяльності підприємства і потребує нагальних змін.

Проведені в попередніх дослідження систем управління персоналом і аналіз управління персоналом на об'єкті дослідження, дозволили виявити основні напрямки діяльності роботи з персоналом:

- професійно-кваліфікаційне й посадове просування працівників (керування кар'єрою);

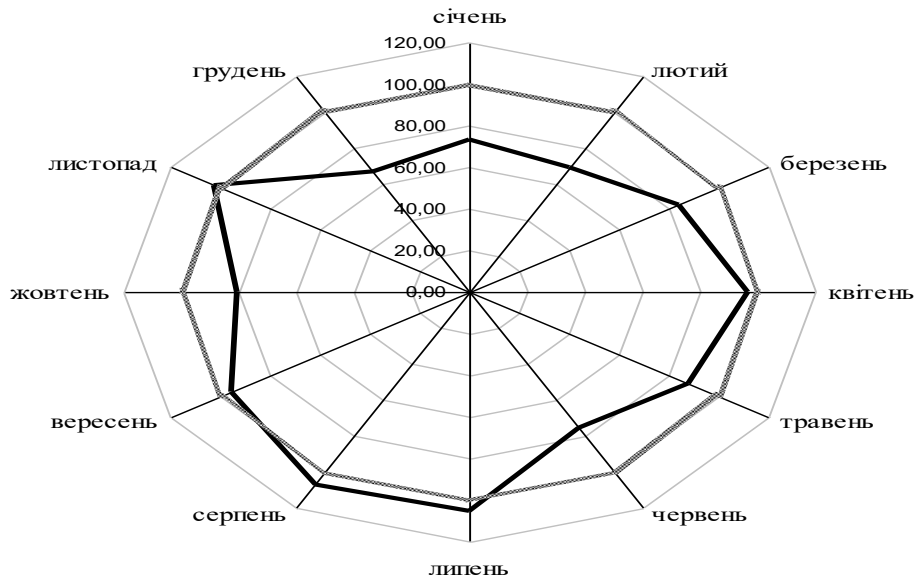


Рис. 3. Показник сезонності звільнених робітників

- створення постійних кадрів (стабілізація існуючих);
- поліпшення морально-психологічного клімату;
- забезпечення робочих місць;
- облік кваліфікації й персональних навичок з формуванням банку даних;
- оцінка результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника;
- навчання, підвищення кваліфікації в організації.

Висновки

Виходячи із цих напрямків розвитку управління персоналом, як елементами HR-навігатора, слабкими або відсутніми елементами системи є:

- відсутність системи оцінки персоналу (як результатів його роботи, так і особистісних якостей, клімату в колективі);
- відсутність цілісної, продуманої системи стимулювання персоналу, спрямованої на підвищення його продуктивності, лояльності до організації, стабілізацію кадрового складу;
- відсутність навіть найменших спроб оцінки ефективності витрат на персонал.

Саме по цих напрямках у процесі написання роботи проводилися теоретичні й практичні дослідження.

Література

1. Андрійчук Ю.А. Зарубіжний досвід мотивації персоналу в розрізі японської моделі / Ю.А. Андрійчук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPL_2016_846_4
2. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом

підприємства в умовах ринкової економіки: моногр. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк : Вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – 229 с.

3. Балабанюк Ж. Вызовы и возможности будущего: что ждет HR в 2020–2025 годах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://forbes.net.ua/opinions/1412428-yuzovu-i-vozmozhnosti-budushchego-%20chto-zhdet-hr-v-2020-2025-godah>

4. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії / П.В. Блохін // Матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. «Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці». – Київ : МВФ, 2018. – С. 9.

5. Гончарова О.М. Реінжиніринг бізнес-процесів як спосіб підвищення ефективності управління / О.М. Гончарова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?%20op=1&z=943%3E>

6. Десять HR-трендов, которые изменят отрасль в 2018 году [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/tend/tend992.html>

7. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/eanu_osprib07u

8. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Київ : Вид-во «Кондор». – 2003. – 296 с.

9. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. – 6th ed. – Prentice-Hall, 1993. – 302 p.

10. Schormerhorn Jr.J., Hunt J.G. Managing Organizational Behavior. – 5th ed., John Wiley & sons, Inc., 1994. – 257 p.

References

1. Andriychuk Yu.A. Foreign experience of motivation of personnel in the context of the Japanese model / Yu.A. Andriychuk // Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic". Logistics [Electronic resource]. – Access Mode: http://nbuv.gov.ua/ujrn/vnulpl_2016_846_4
2. Balabanova L.V. Strategic management of personnel of enterprises in a market economy: monograph /

- L.V. Balabanova, O.V. Stelmashenko. – Donetsk: Donwet Nam. M. Tugan-Baranovsky, 2010. – 229 p.
3. Balabanuk J. Vysov and forecasts of the following: that is a JDТ HR in 2020–2025 godes [Electronic resource]. – Access Mode: <https://forbes.net.ua/opinions/1412428-vyzovy-i-vozmozhnosti-budushchego-%20chto-zhdet-hr-v-2020-2025-godah>
4. Blokhin P.V. The role of HR Management in the development of the company. Materials of the International Scientific and Practical Conference, Competitive Strategies for Intelligence of Ukraine in the Global Economics. – Kiev: MUP, 2018. – P. 9.
5. Goncharova O.M. Reengineering business processes as a way to increase management efficiency / O.M. Goncharov. [Electronic resource]. – Access Mode: <http://www.economy.nayka.com.ua/?%20op=1&z=943%3E>
6. Ten HR-trends, Kotovye of Ocastle in 2018 [Electronic resource]. – Access Mode: <http://www.management.com.ua/tend/tend992.html>
7. State Statistics Service of Ukraine [Electronic resource]. – Access Mode: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/eanu/osprikb07u>
8. Krushelnytska O.V. Personnel Management: Teaching. a manual / O.V. Krushelnytska, D.P. Melnichuk. – Kiev: View "Condor". – 2003. – 296 p.
9. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. – 6th ED. – Prentice-Hall, 1993. – 302 p.

10. Schormerhorn Jr.J., Hunt J.G. Managing organizational behavior. – 5th Ed., John Wiley & Sons, Inc., 1994. – 257 p.

Рецензент: д-р. екон. наук, проф. Ачкасов А.Є., Харківській національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна.

Автор: МАТВЄЄВА Наталя Миколаївна
кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки
Харківській національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – kafek2019@gmail.com

Автор: НОВІКОВ Дмитро Антонович
кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки
Харківській національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – kafek2019@gmail.com

Автор: СЛАВУТА Олена Іванівна
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки
Харківській національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – kafek2019@gmail.com

INTRODUCTION OF HR-NAVIGATOR ELEMENTS IN ACTIVITY KP “SHLYAKHREMBUD” WITH THE USE OF STATISTICAL TOOLS

N. Matveeva, D. Novikov, O. Slavuta

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine

The theoretical foundations of technology personnel in the modern personnel management system and the trends of modern HR management are considered. The growth of the role of the human factor in the activities of enterprises has proved the need to find ways to increase the efficiency of the use of labor potential. Of course, the efficiency of companies depends on a number of socio-economic factors, among which the human factor is the most important. That is why scientists are paid to the development of theoretical and applied aspects of personnel management. The work of the KP "Wayerbud" is analyzed.

The road economy is characterized by a significant level (more than a third) of the staff in comparison with other industries, which negatively spills the effectiveness of enterprises of this industry. Among the reasons, it should be noted the complex working conditions associated with the open air work with an elevated and low temperature of the air and seasonal nature of the activity, as well as the data of the Ministry of Infrastructure of Ukraine Low level of remuneration – 3200–4000 UAH. Informatization of society and the development of information technologies have largely reflected on the personnel management system. Informatization of personnel work allowed to improve the efficiency of personnel management based on completeness, efficiency, complexity, systematic and probability of information necessary for the adoption of personnel decisions, as well as expanding opportunities for its accumulation, preservation and processing. Measures were developed for the formation of the motivational policy of the enterprise, justified to reduce labor costs and improved methodological approaches to determining the number of managerial staff. In order to effectively, a new organizational thinking, team culture and new business standards are required. In addition, cooperation between employees should be based on the principles of creative interaction and mutual respect.

Conducted in previous studies of personnel management systems and personnel management analysis on the research object, allowed to identify the main directions of work with personnel: vocational qualification and job promotion of employees (career management); creation of permanent personnel (stabilization of existing ones); improvement of morally – psychological climate; provision of jobs; accounting for qualification and personal skills with the formation of a data bank; evaluation of labor results for detecting the potential of each employee; training, advanced training in the organization. The results obtained can be used in the practical activity of the KP "Wayerbud" and other branches of the industry.

Keywords: staff, HR navigator, motivation, seasonal coefficient.