

Капітула Сергій Васильович

*кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку
Державний вищий навчальний заклад «Криворізький національний університет»,
м. Кривий Ріг, Україна*

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГМК УКРАЇНИ

***Анотація.** В статті підіймаються проблеми фінансового забезпечення кадрового потенціалу підприємств гірничо-металургійного комплексу України, що пов'язані, в першу чергу, з невідповідністю заробітних плат саме працівників робітничих спеціальностей на вітчизняних та європейських комбінатах. Як наслідок цього явища, спостерігається масова міграція працівників за кордон або ухід взагалі з галузі, що призводить до кадрового голоду, зниженню кадрової безпеки та зменшенню прибутковості й ефективності компаній. Наведена рекомендована методика оцінки кадрової безпеки підприємств гірничо-металургійного комплексу з урахуванням сучасних кризових явищ, що ґрунтується на індексному методі.*

Проведені розрахунки структури матеріальних витрат та аналіз динаміки відповідних темпів росту на прикладі провідного металургійного підприємства України ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», а також оцінка динаміки середньої заробітної плати у 2015–2017 роках, що дозволяє зробити висновок про можливі напрямки вирішення поставленої проблеми.

***Ключові слова:** Кадровий потенціал; кадрова безпека; матеріальні витрати; заробітна плата; гірничо-металургійний комплекс.*

Капітула Сергій

**MODERN PROBLEMS OF FINANCIAL PROVISION OF PERSONNEL
POTENTIAL OF MINING AND METALLURAL COMPLEX OF UKRAINE**

Annotation. *The article raises the problems of financial provision of personnel potential of the enterprises of the mining and metallurgical complex of Ukraine, which are connected, first of all, with the mismatch of salaries of workers of the labor professions at domestic and European combines. As a result of this phenomenon there is a mass migration of workers abroad or departure from the industry in general, which leads to personnel famine, reducing personnel security and reducing the profitability and efficiency of companies. The recommended methodology for personnel security assessment of enterprises of the mining and metallurgical complex taking into account modern crisis phenomena, based on the index method is given.*

The calculations of the structure of material costs and the analysis of the dynamics of the corresponding growth rates are carried out on the example of the leading metallurgical enterprise of Ukraine PJSC "ArcelorMittal Kryviy Rih", as well as the estimation of the dynamics of the average wage in 2015-2017, which allows us to conclude on possible directions for solving the problem.

Key words: *personnel potential; personnel security; material expenses; salary; Mining and Metallurgical Complex.*

Капитула Сергей Васильевич

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГМК УКРАИНЫ

Аннотация. *В статье поднимаются проблемы финансового обеспечения кадрового потенциала предприятий горно-металлургического комплекса Украины, связанные, в первую очередь, с несоответствием заработных плат именно работников рабочих специальностей на отечественных и европейских комбинатах. Как следствие этого явления, наблюдается массовая миграция работников за границу или уход вообще из области, что приводит к кадровому голоду, снижению кадровой безопасности и уменьшению прибыльности и эффективности компаний. Приведена рекомендованная методика оценки кадровой безопасности предприятий горно-металлургического комплекса с учетом современных кризисных явлений, основанная на индексном методе.*

Проведены расчеты структуры материальных затрат и анализ динамики соответствующих темпов роста на примере ведущего металлургического предприятия Украины ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог», а также оценка динамики средней заработной платы в 2015-2017 годах, что позволяет сделать вывод о возможных направлениях решения поставленной проблемы.

***Ключевые слова:** Кадровый потенциал; кадровая безопасность; материальные расходы; заработная плата; горно-металлургический комплекс.*

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Сучасний стан кадрового потенціалу підприємств ГМК України є не найкращим за останні роки, що обумовлюється рядом негативних факторів. Одним з таких факторів є зниження життєвого рівня населення, що обумовлено низьким рівнем його доходів з одночасним підвищенням рівня витрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед великої кількості наукових робіт у сфері кадрового потенціалу гірничо-металургійного комплексу все ж відсутні розробки саме з цієї проблематики та врахування негативних міграційних процесів серед працівників переважно робітничих спеціальностей.

Формування цілей статті (постановка завдання). Головною метою даної статті є акцентування уваги на проблемі зниження кадрового потенціалу та відповідно кадрової безпеки гірничо-металургійного комплексу України через масову трудову працівників міграції переважно робітничих спеціальностей, також розробка інструментарію й механізму вирішення цієї проблеми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Більшість вітчизняних металургійних та залізорудних підприємств зіштовхнулися з проблемою дефіциту певної категорії кадрів через їх масову трудову міграцію за кордон. В першу чергу мова йде про робітничі професії, питома вага яких на підприємствах ГМК достатньо висока.

Для виявлення причин та наслідків такого явища слід проаналізувати стан та динаміку середньої заробітної плати в Україні за останні роки (рис. 1, 2).

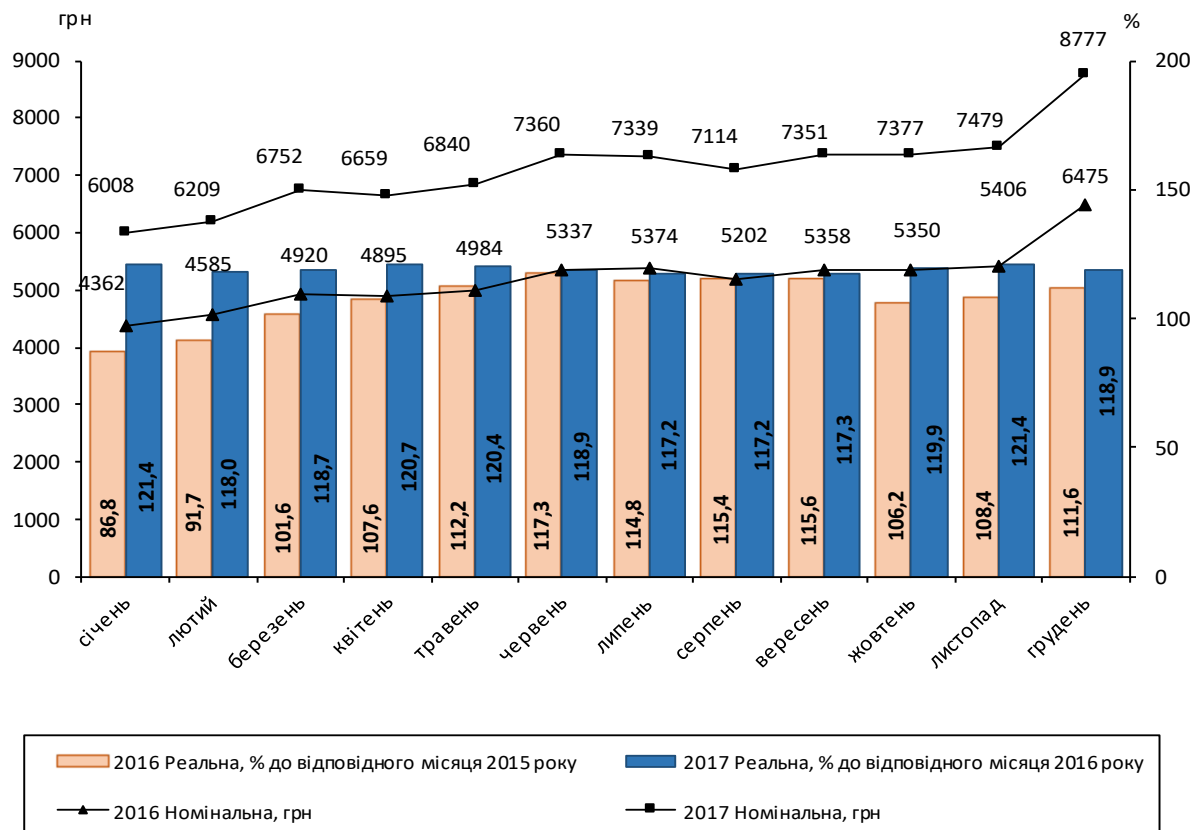


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати у 2016–2017 роках.

Джерело: ukrstat.gov.ua

На початок 2017 року спостерігалася негативна тенденція зменшення кількості працівників підприємств ГМК. Так, на окремих підприємствах рівень зниження чисельності працюючих, зокрема, склав [1]:

- Філія «Металургійний комплекс» ПрАТ «Донецьксталь» - 24,5%,
- ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча» – 20,0%,
- ПрАТ «Сентравис Продакшн Юкрейн» - 14,8%,
- ТОВ «Інтерпайп Ніко Тьюб» - 14,7%,
- ПрАТ «Металургійний комбінат Азовсталь» - 13,7%,
- ПАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод» - 9,2%,
- ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» - 9,2%
- ПАТ «Запоріжсталь» - 7,3%.

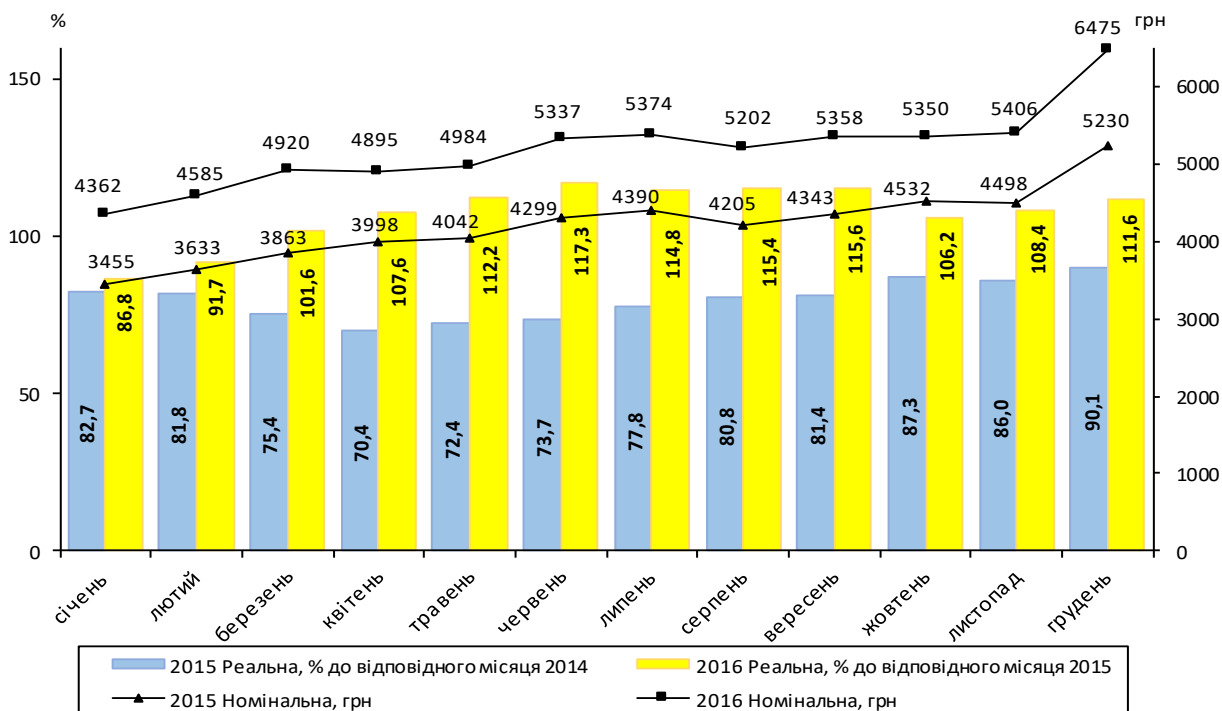


Рис. 2. Динаміка середньої заробітної плати у 2015–2016 роках.

Джерело: *ukrstat.gov.ua*

У 2017 році подібна тенденція продовжувалася. В той же час в галузі спостерігалось підвищення заробітних плат. Так, у 2016 році рівень середньої заробітної плати по всіх переділах ГМК України зріс у порівнянні з 2015 роком. При цьому більш значно, ніж середня зарплата, зросла на фоні зменшення чисельності працюючих продуктивність праці трудових колективів, зокрема, металургійної підгалузі [1]:

- на підприємствах, які добувають металеві руди, середня зарплата склала 7295,4 грн. або 110,6% проти минулого року;

- на підприємствах з виробництва коксу та коксопродуктів - 6676,8 грн. або 118,4%;

- на металургійних підприємствах (у цілому) – 7394,6 грн. або 117,8%,
у тому числі:

- у чорній металургії – 7892,1 грн. або 116,5%,

- на трубних підприємствах - 6040,4 грн. або 121,7%,

- у кольоровій металургії та виробництві дорогоцінних металів – 5572,4 грн. або 105,2%.

При цьому темпи росту середньої зарплати забезпечені не на всіх підприємствах ГМК. Зниження рівня зарплати у порівнянні з 2015 роком відбулося у ПАТ «Донецький металургійний завод» - на 12,3%, ДП «Діпропром» м. Запоріжжя – на 9,7%, Філії «Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат" ДП "Об'єднана гірничо-хімічна компанія" – 2,3%, ТОВ «Запорізький титано - магнієвий комбінат» - на 1,3%.

Найвищий рівень середньої зарплати у 2016 році досягнутий у ТОВ «Металургійний завод «Дніпросталь» - 13417 грн., ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» - 10566 грн., ПАТ «Запоріжсталь» - 10319 грн., ПрАТ «Запорізький залізорудний комбінат» - 10063 грн.

Як видно з наведених даних, в принципі, ситуація із рівнем заробітних плат в цілому в Україні та в ГМК зокрема має стійку тенденцію до збільшення. Однак у порівнянні із рівнем заробітних плат в Європі, куди в більшості й ідуть працювати українці, ситуація є критичною. Так, у сусідній Польщі середня заробітна плата у 2017 році склала 4271 злотих, що становить станом на початок 2018 року 34 400 грн. Безумовно, така ж ситуація спостерігається і з рівнем заробітних плат на підприємствах ГМК. Причому до загроз кадрової безпеки вітчизняних підприємств є не лише міграція працівників між країнами в рамках однієї професії, а й зміна, іноді кардинальна, взагалі професії та сфери діяльності. Тому, на нашу думку, дана ситуація є критичною і потребує негайного вирішення.

Вихід з такої ситуації можливий лише за рахунок підвищення рівня заробітної плати до світового рівня. Однак це не завжди можливо зробити через невідповідність продуктивності праці на вітчизняних та світових підприємствах ГМК. Причин цьому декілька. По-перше, це застаріле обладнання та технології, що потребують заміни та оновлення. По-друге, це низький професійний рівень працівників, особливо робітничих професій, що, в свою чергу, потребує інвестицій у сферу підготовки та перепідготовки кадрів тощо.

На рис. 3 наведено результати аналізу динаміки витрат на оплату праці у порівнянні з матеріальними витратами та собівартістю продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

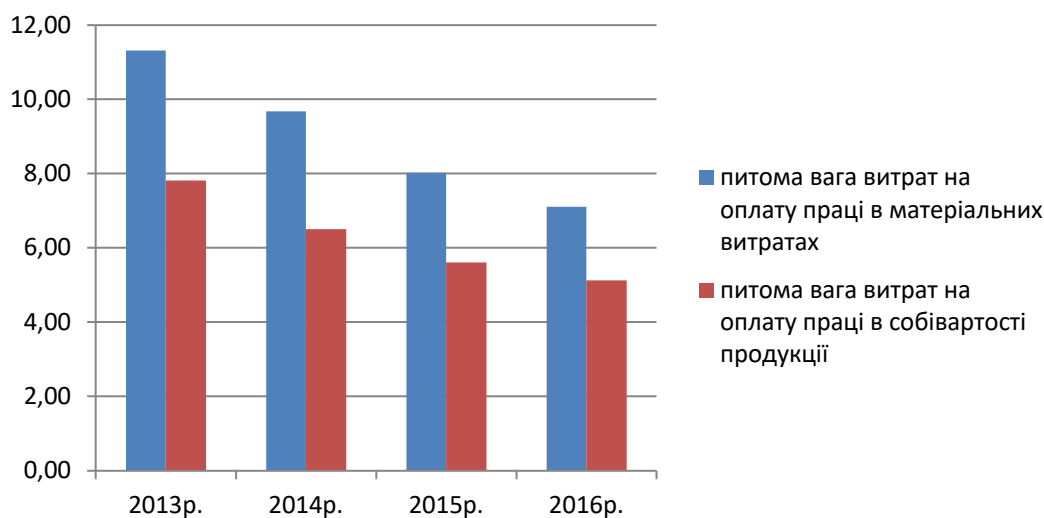


Рис. 3. Динаміка витрат на оплату праці у порівнянні з матеріальними витратами та собівартістю продукції в період 2013-2016 рр. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», %

Джерело: власна розробка за даними smida.gov.ua

Як видно з рис. 3, витрати на оплату праці є незначними в загальній сукупності витрат, що дозволяє розглянути питання їх збільшення задля забезпечення стабільної роботи підприємства та формування надійного кадрового потенціалу.

Якщо ж проаналізувати на прикладі того ж металургійного підприємства темп росту оплати праці, перерахованої у долари США, у порівнянні з 2013р та співставити його з іншими темпами росту, то ми маємо наступну картину (рис. 4):

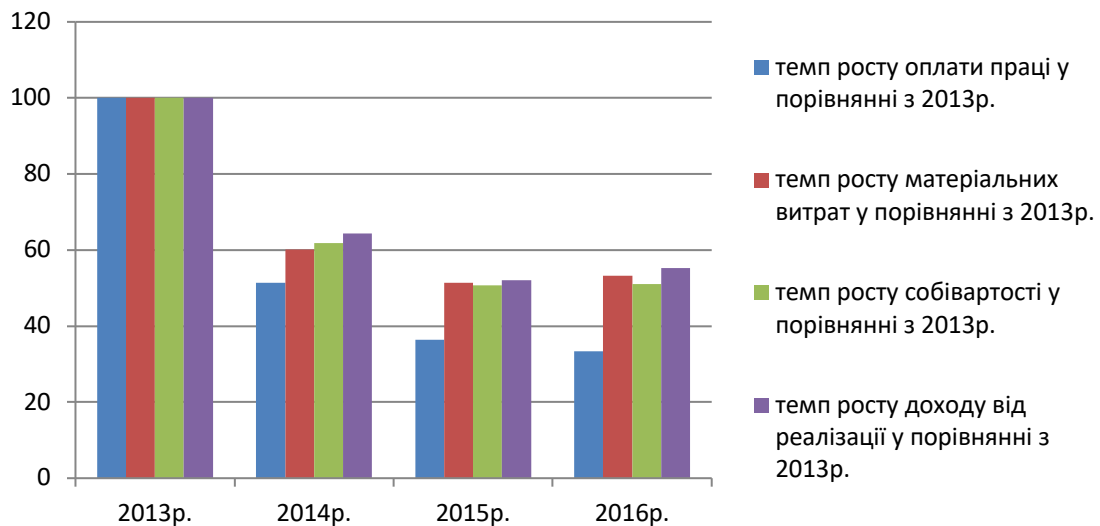


Рис. 4. Динаміка темпів росту оплати праці, матеріальних витрат, собівартості та доходу від реалізації ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: власна розробка за даними smida.gov.ua

В даному контексті актуальності набуває оцінка кадрової безпеки підприємств ГМК. Пропонується кадрову безпеку оцінювати за допомогою індексного методу, який вже розроблений автором та впроваджений на ряді підприємств вітчизняного ГМК [2]. Показник, що характеризує рівень кадрової безпеки, запишеться наступним чином:

$$K_{без} = K_a \cdot K_b \cdot K_c, \quad (1)$$

де $K_{без}$ - індекс кадрової безпеки підприємства;

K_a - індекс, що характеризує збереження кадрового потенціалу підприємства;

K_b - індекс, що характеризує взаємозамінність працівників підприємства;

K_c - індекс, що характеризує підвищення кваліфікації персоналу підприємства.

Висновки. Таким чином, результати проведеного аналізу свідчать, що реальні витрати на оплату праці (перераховані у долари США) протягом останніх трьох років знижуються. Хоча також знижувалися в цей період й доходи

підприємства. Однак темп зниження витрат на оплату праці все ж був більшим за інші темпи, що свідчить про резерв фінансових ресурсів для вирішення озвученої в даній роботі проблеми. Тому необхідно розробити методику грошової та не грошової мотивації персоналу підприємств гірничо-металургійного комплексу України з метою запобігання негативних явищ, пов'язаних з відтоком якісних трудових ресурсів.

Література:

1. Інформаційна записка Центрального комітету Профспілки металургів і гірників України про стан виконання Галузевої угоди ГМК України у 2016 році // pmguinfo.dp.ua.

2. Капітула С.В. Оцінка кадрової безпеки підприємства // Збірник наукових праць Черкаського державного технічного університету. – Серія: Економічні науки, – Черкаси, 2003. – Вип.9. – С. 261-264.

References:

1. Information note of the Central Committee of the Union of Metallurgists and Miners of Ukraine on the state of implementation of the Industry Agreement of the MMC of Ukraine in 2016 // pmguinfo.dp.ua.

2. Kapitula S.V. Assessment of personnel security of the enterprise // Collection of scientific works of Cherkasy State Technical University. - Series: Economics, - Cherkasy, 2003. - Vip.9. - P. 261-264.