

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПЕРСОНАЛУ ІНТЕГРОВАНОГО КОРПОРАТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Колосок В.М., Цуркан М.Л.

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь

Промислові підприємства України зараз знаходяться в кризових складних умовах роботи. Особливий тягар кризи відчувають ті підприємства, які знаходяться в зоні АТО. Фінансова криза, погіршення кон'юнктури на ринку металів, порушення певних торгівельно – економічних зв'язків, складна логістика в умовах АТО, об'єктивне погіршення умов специфічних послуг, наприклад послуг перевезень, що надає Укрзалізниця, - ось неповний перелік макро та мікро факторів, які формують сьогодні умови ведення бізнесу корпорацій гірничо – металургійного комплексу України.

За таких вихідних даних зрозуміло спостерігається скорочення обсягів виробництва, порушення ритмічності виробництва, що призводить до збільшення кількості простоїв, непродуктивного робочого часу працівників, зменшення їх зайнятості. За звичайних обставин, економічно виправданим шагом було б скорочення штатного складу працівників, згортання виробничих потужностей та площ. Проте в умовах кризи, та відсутності альтернативних конкурентоспроможних пропозицій на вітчизняному ринку праці, подібний шлях призведе до погіршення безробіття, ускладнення соціальної напруженості у суспільстві у містах та регіонах присутності підприємств гірничо – металургійних холдингів.

Соціально відповідальні корпорації, такі як СКМ та Метінвест холдинг, що наслідують концепції соціально – етичного та суспільно – відповідального бізнесу, вимушені звертатись до пошуків інструментів управління зайнятістю промислового персоналу, які б в першу чергу були спрямовані на його збереження та стабілізацію виробничих режимів металургійних заводів.

До заходів управління зайнятістю промислового персоналу, які обґрунтовано на основі результатів аналізу використання робочого часу та продуктивності праці, пропонується віднести зокрема: виробничі командировки робітників, що простоюють, до інших структурних підрозділів холдингової групи (того самого, або інших заводів холдингу); встановлення тимчасового режиму неповного робочого тижню, або неповного штатного навантаження (за необхідності, для певних категорій персоналу). Такі заходи забезпечать:

збільшення зайнятості персоналу всередині підприємства;

збільшення зайнятості персоналу основних металургійних агрегатів;

збільшення зайнятості персоналу підприємств дивізіону в межах регіону присутності.

За цих обставин пропонувані інструменти кризи менеджменту сприятимуть збереженню постійного кадрового складу промислових підприємств, мотивації до саморозвитку та самонавчання працівників, скороченню непродуктивних витрат робочого часу, зниженню безробіття та соціальної напруги у суспільстві.