

УДК 331.101.37

Леонтьєва І.О.

аспірант кафедри економіки і менеджменту  
Київської державної академії водного транспорту  
імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного

## ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ВОДНОТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА В ПЕРІОД ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Стаття присвячена аналізу умов організації праці на водотранспортному підприємстві для ефективної роботи персоналу в період економічного розвитку. Такий період макроекономіки характеризується розвитком галузі в усіх напрямках та відбивається розвитком кожного окремого водотранспортного підприємства за умови правильної організації труда. Організація ефективної роботи спрямовує наявні та потенційні компетенції підприємства в цілому та компетенції персоналу зокрема на досягнення найвищих можливостей в розвитку та, відповідно, на отримання економічного ефекту. В такий період активних змін у підприємства складається можливість зробити великий крок вперед завдяки результатам організованого та вмотивованого труда. Незроблені або зроблені з значною затримкою зміни в організації труда в період економічного зростання можуть обернутися для підприємства упущеними можливостями, втратою конкурентної переваги, стагнацією та швидким періодом спаду.

**Ключові слова:** організація ефективної праці, оплата праці, стимулювання праці, умови праці, винагорода за працю, працівник, мотивація праці, водотранспортне підприємство.

### Леонтьєва І.А. ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ВОДНОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Статья посвящена анализу условий организации труда на предприятии водного транспорта для эффективной работы персонала в период экономического развития. Такой период макроекономики характеризуется развитием отрасли во всех направлениях и находит отображение в развитии каждого отдельного предприятия водного транспорта при условии правильной организации труда. Организация эффективной работы направляет существующие и потенциальные компетенции предприятия в целом и компетенции персонала в частности на достижение высших возможностей в развитии и, соответственно, на получение экономического эффекта. В такой период активных изменений у предприятия складывается возможность сделать большой шаг вперед благодаря результатам организованного и мотивированного труда. Непроизведенные или произведенные со значительной задержкой изменения в организации труда в период экономического роста могут обернуться для предприятия упущенными возможностями, потерей конкурентного преимущества, стагнацией и быстрым периодом спада.

**Ключевые слова:** организация эффективного труда, оплата труда, стимулирование труда, условия труда, вознаграждение за труд, мотивация труда, водотранспортное предприятие.

### Leontyeva I.O. DEVELOPMENT OF EFFECTIVE WORK OF WATER TRANSPORT COMPANY PERSONNEL DURING ECONOMIC GROWTH

In the research analyzed are the conditions for the organization of the productive personnel work at the water transport company during the stage of economic growth. This stage is characterized by the macroeconomic development of the industry in all directions. It finds reflections in the development of every water transport company on the condition of correct labor operation. Effective operation directs the current and potential company competence, as well as the staff competence, to achieve the highest capacity in the development, and consequently to obtain economic benefits. At the stage of active changes, the company develops the ability to make a big step forward resulted from well-organized and well-motivated labor. Non-produced or produced with a significant delay labor changes to the company operation during the stage of economic growth can result in the missed opportunities for the company, the loss of competitive advantage, stagnation, and the rapid period of decline.

**Keywords:** effective labor operation, labor payment, labor stimulation, labor conditions, labor remuneration, labor motivation, water transport company.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів водотранспортного підприємства. За умови активного та своєчасного втручання в організацію управління підприємствами за періодом спаду завжди йде період стрімкого розвитку, росту усіх його ланок. Здійснення швидкої та ефективної трансформації процесів управління в країні загострило постановку важливої проблеми розвитку економіки в напрямку поживлення та оновлення.

У зв'язку з переходом до нового технологічного укладу, глобалізацією світової економіки та оновленням економіки в країні набуває особливої актуальності система адаптації до нових умов управління на сучасних промислових підприємствах. В умовах реіндустріалізації зростає роль високих технологій як важливого чинника конкурентоздатності підприємства, яке, у свою чергу, пред'являє високі вимоги до компетенцій підприємства і, відповідно, до компетенцій персоналу цих підприємств, до визначення найбільш ефективних управлінських рішень щодо

персоналу, вибору форм, методів навчання, що дають найбільший ефект в діяльності підприємств водотранспортної галузі. В даний час перед професійним управлінням персоналом поставлено низку принципово важливих завдань, обумовлених потребами адаптації підприємств до ринку, проведенням модернізації та перепрофілювання виробництва, реструктуризацією компетенцій.

Перед сучасним водотранспортним підприємством в даний час постає питання: як в нових умовах керівництву підприємства побудувати колектив, основною метою якого є плідна праця, результатами якої стануть нові конкурентні переваги підприємства, його інноваційність, сучасність, вміння постійно йти в ногу з часом та розвиватись.

Сучасне управління підприємством стає все більш антропоцентричним, таким, що цінує вклад людини в діяльність підприємства, її знання, компетенції, мотивацію праці. У цих умовах ефективність управлінської діяльності не зводиться тільки до отримання прибутку підприємствами, але у все більшій мірі до формування відповідного кадрового потенціалу,

гуманізації виробництва, розвитку особистості працівників, що задовольняють її різноманітні потреби.

Формування економіки знань, жорстка конкуренція на ринку і постійно динамічні економічні умови підвищують потребу воднотранспортного підприємства в проведенні технічної, технологічної та кадрової модернізації, яка, в свою чергу, вимагає від керівництва підприємства інвестицій не тільки в придбання нової техніки та технологій, а й в людський капітал.

За даних умов дуже важливо організувати роботу персоналу, яка б відповідала усім викликам сучасних соціальних та економічних вимог. Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування підприємства. Вчасна організація роботи з отримання інформації про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявлення причин та визначення заходів щодо їх усунення дозволить підприємству оптиміально використовувати кадрові ресурси, а використання новітніх технологій з управління персоналом, мотивації та стимулювання праці дозволить воднотранспортному підприємству досягти найбільш значних результатів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз ефективності управління персоналом являє собою одну з центральних проблем економічної теорії та економіки праці.

Положення теорії людського капіталу в її сучасному баченні були започатковані в 60-х роках минулого сторіччя в наукових та практичних джерелах Г. Беккера, Л. Едвінсона, М. Мелоуна, Дж. Мінцера, Т. Шульца, І. Фішера. Подальший внесок в розробку проблем оцінювання результативності діяльності внесли вчені М. Армстронг, Л. Байерс, Л. Босіді, Ф. Герцберг, П. Друкер, К. Камерон, Д. Лафта, Я. Кибанов [1] та ін.

Питанням діяльності з управління трудовими ресурсами присвячені праці багатьох українських вчених. Серед них Л. Балабанова [2], О. Сардак, О. Іванілов [3], М. Чумаченко [4], П. Попович [5].

Проблемами формування та оцінювання людського потенціалу та людського капіталу опікувались такі вітчизняні науковці, як В. Бурега [6], Л. Гальків, В. Гриньова, О. Грішнова, М. Долишній, Є. Кузнецов, Г. Назарова, які адаптували закордонні методики побудовання та оцінювання ефективних методик управління персоналом. Ринок праці з точки зору ефективності управління персоналом підприємства досліджували такі вчені, як Є. Бельяков, Б. Бурчинський, О. Гурченко, О. Турецький, С. Філіпова.

Розробкою методів оцінки управлінської діяльності в кадровій сфері займалися вітчизняні науковці: О. Амоша, В. Білошапка, Д. Богиня, Н. Гавкалова, О. Ястремська. Формування критеріїв та алгоритму оцінки ефективності управління підприємством досліджують такі вчені, як В. Захарченко, В. Борщ [7] та К. Ковальчук.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак, незважаючи на велику кількість наукових досліджень, в яких науковці аналізують різні аспекти ефективного управління персоналом, немає праць, в яких би досліджувались проблеми управління персоналом в різні етапи життєвого циклу підприємства. Відсутнім є й аналіз питання управління персоналом воднотранспортного підприємства в різних економічних умовах, спричинених розвитком або спадом економіки країни.

**Мета статті** полягає в дослідженні сприятливих умов роботи з персоналом під час розвитку воднотранспортного підприємства та формуванні найбільш ефективних форм та методів мотивації праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасна теорія економіки та управління розглядають поняття системи управління персоналом як найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки на відміну від матеріальних факторів виробництва люди мають можливість реагувати, самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, мають суб'єктивні інтереси тощо. Персонал є центральним елементом підприємства, саме завдяки людині забезпечується робота підприємства в усіх напрямках, вирішуються усі виробничі питання та досягається мета підприємства.

У сучасних економічних та соціальних умовах корінним чином змінилася роль людини на підприємстві. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, власне «робітником», а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. У зв'язку з цим управління персоналом зазнало радикальних змін. Все активніше формується та укріплюється погляд на трудові ресурси, як на ключові ресурси економіки, як на «людський капітал». Це форма вираження продуктивних сил людини, яка входить у систему сучасної соціально-орієнтованої економіки, що розвивається, як провідний фактор виробництва.

Під впливом об'єктивних і суб'єктивних аспектів цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використувати для досягнення цілей і задоволення потреб. Цінність персоналу як фактору успіху постійно зростає. У результаті поступово стала формуватися нова система управління людськими ресурсами, що заміняє традиційну систему управління кадрами. Вона виконує ключову роль у забезпеченні сучасних умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку воднотранспортного підприємства. Сучасна система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність постійних капіталовкладень у формування і розвиток людських ресурсів.

На відміну від традиційної концепції управління кадрами ця концепція повністю виправдує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням більш компетентного, кваліфікованого персоналу, його безперервним навчанням, підтримкою в працездатному стані і створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, з подальшим їх розвитком. Фінансові вкладення в людські ресурси стають стратегічним фактором конкурентоспроможності і виживання сучасного воднотранспортного підприємства. У зв'язку з цим затрати на персонал розглядаються не як втрати, а як інвестиції в людський капітал як основне джерело прибутку.

За таких умов персонал воднотранспортного підприємства стає «активним активом» підприємства, сприяє його постійному розвитку. Саме в умовах економічного зростання персонал має найвищий рівень можливостей повністю розкрити свій потенціал. Головне завдання підприємства при цьому – створити відповідні сприятливі умови ефективного управління персоналом.

Найбільш важливими, центральними фігурами для воднотранспортного підприємства є його керівники найвищого та середнього рівнів. Тому зараз зростає актуальність підготовки управлінських

кадрів. Практика показує, що немає поганих підприємств, фірм, немає поганих колективів, є некваліфіковані керівники з обмеженим розумінням своєї ролі на підприємстві. Сучасні водотранспортні підприємства матимуть переваги у жорсткій конкурентній боротьбі, якщо їхній управлінський персонал зможе правильно і вчасно оцінювати навколишній світ і тенденції суспільного розвитку для втілення найбільш сучасних тенденцій в управлінні. Успішне управління кадрами насамперед ґрунтується на систематичному обліку й аналізі впливу навколишнього світу, адаптації виробництва до зовнішніх впливів. Відбувається розширення і поглиблення функцій управління персоналом всіх категорій.

У рамках нового економічного часу та нового управлінського мислення підприємство розглядається як соціально-фізична система. У сучасному водотранспортному підприємстві взаємодіють дві частини цієї системи: фізична частина є органічною єдністю фізичного і людського капіталу, соціальна частина включає усі форми морального і матеріального стимулювання праці, стиль управління, участь робітників та службовців у процесі прийняття управлінських рішень. Ця система визначає основу кадрової політики, що, у свою чергу, цілком поєднується з концепцією розвитку підприємства, у рамках якої виділяють три її найважливіші складові:

1. Виробнича складова, пов'язана з інформацією про попит споживачів, стан ринку, тенденції його розвитку, постійне оновлення матеріально-технічної бази підприємства та технологій тощо.

2. Фінансово-економічна складова, що враховує основні аспекти коштів.

3. Соціальна складова, пов'язана з розвитком і задоволенням потреб людини для ефективного виконання своїх виробничих завдань.

Отже, служби персоналу сучасного водотранспортного підприємства формують здатність управління до впровадження інновацій, сприяють підвищенню здатності підприємства до виживання в умовах жорсткої конкурентної боротьби, які залежать від компетенції кадрів усіх рівнів. Правильний вибір, розміщення й удосконалення знань управлінських і керівних кадрів визначають успіх на ринку.

З іншого боку, економічні цілі базуються на максимізації прибутку і мінімізації витрат. З точки зору інтересів усього суспільства неухильне слідування економічним цілям окремого підприємства може відповідати соціальним цілям суспільства.

Оцінка економічної ефективності кадрової діяльності охоплює всю багатопланову, багатогранну роботу з персоналом і управління цим процесом. Під соціальними цілями потрібно розуміти очікування, потреби, інтереси і вимоги працівників стосовно підприємства. Задоволення соціальних цілей виражається індивідуально в задоволеності роботою, обумовленій принциповим поліпшенням матеріальних і нематеріальних умов праці на підприємстві. Існує навіть поняття «соціальне управління», суть якого – в пріоритетному створенні сприятливих умов життя людей і послідовному поліпшенні, удосконалюванні цих умов.

Важливо не тільки прогнозувати витрати на весь комплекс кадрових процесів, а й визначити напрямки раціонального використання фінансових і матеріальних ресурсів. При цьому важливим аспектом буде наступне: при ухваленні рішення у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні цілі, так і потреби й інтереси працівників.

Оцінці та постійному коригуванню підлягають наступні аспекти ефективного управління персоналом:

1. Ефективність добору та розстановки персоналу:
  - добір нових працівників;
  - розстановка персоналу;
  - висування у резерв та на нові посади;
  - прогнозування та здійснення ділової кар'єри працівників;
2. Ефективність покращення використання знань, умінь, навичок та потенціалу персоналу:
  - спонукання до праці (моральне та матеріальне стимулювання);
  - оплата праці та преміювання (матеріальна, моральна та адміністративна відповідальність);
3. Ефективність удосконалення організації роботи управлінського персоналу:
  - удосконалення прийомів і методів роботи;
  - посилення демократичних методів управління;
  - організація конкурсів;
  - боротьба з бюрократизмом;
4. Ефективність покращення структури апарату управління:
  - нормування чисельності персоналу;
  - удосконалення структури апарату управління;
5. Ефективність підвищення рівня кваліфікації персоналу:
  - розробка програм підвищення кваліфікації персоналу;
  - оцінка ефективності навчання на курсах, у вищих навчальних закладах.

Ефективність удосконалення системи управління персоналом під час розвитку водотранспортного підприємства може бути оцінена на підставі наступних суб'єктивних критеріїв:

- 1) ступінь співпраці різних підрозділів і відділів зі службою управління персоналом;
- 2) оцінка лінійних керівників ефективності служби управління персоналом;
- 3) готовність служби управління персоналом до співпраці з керівниками усіх рівнів при вирішенні кадрових проблем;
- 4) конфіденційність взаємовідносин з персоналом;
- 5) швидкість, якість і ефективність виконання запитів, адресованих службі управління персоналом, та послуг, що надаються даною службою іншим підрозділам;
- 6) оцінка якості інформації і порад, що видаються службою вищому керівництву.

При розрахунку показників економічної ефективності на рівні керівного складу результат удосконалення системи управління персоналом включає наступні складові:

- 1) виручка від виробничої діяльності персоналу;
- 2) соціальні та екологічні результати, що досягаються в регіоні та в галузі;
- 3) непрямі фінансові результати, отримані підприємством;

При оцінюванні показників економічної ефективності на рівні підприємства враховуються наступні елементи:

- 1) виробничі результати;
- 2) прибуток від реалізації результатів виробничої діяльності за вирахуванням витрат на власні потреби;
- 3) соціальні результати в частині, що ставиться до робітників організації і членам їх сімей.

Розробка і впровадження організаційних проєктів удосконалення системи управління персоналом вимагає певних інвестицій, тому при розрахунку

економічної ефективності даних проектів слід додатково розробити методики з оцінки ефективності внутрішніх інвестиційних проектів та їх відбору для фінансування.

Даний вид інвестування передбачає наступні види ефективності:

1) економічну ефективність, що враховує фінансові наслідки реалізації проекту для його безпосередніх учасників;

2) фінансову ефективність, яка відображатиме фінансові наслідки здійснення проекту для державного, обласного або місцевого бюджетів;

3) господарську ефективність, що враховує затрати і результати, пов'язані з реалізацією проекту, що виходять за межі прямих фінансових інтересів учасників інвестиційного проекту.

Витрати, пов'язані з формуванням, розвитком та використанням трудового потенціалу, досить різноманітні. Класифікація їх дозволила б розглядати конкретні витрати під різними кутами зору, зрозуміти роль кожного їх виду. В такому випадку управління персоналом матиме більш цілеспрямований напрям.

Класифікаційними ознаками витрат на персонал воднотранспортного підприємства, що підлягають аналізу та оцінці, можуть бути наступні:

1. За фазами процесу виконання виробничих завдань:

- витрати на формування робочої сили;
- витрати на розподіл робочої сили;
- витрати на використання робочої сили.

2. За рівнем звертання до робочої сили:

- рівень держави;
- рівень роботодавця;
- рівень працівника.

3. За цільовим призначенням:

- на освіту;
- на підготовку персоналу;
- на підвищення кваліфікації;
- на соціальні питання;
- на перекваліфікацію персоналу;
- на соціальний захист та соціальне страхування;
- на поліпшення умов праці, медичного обслуговування.

4. За джерелами фінансування:

- фонди суспільних організацій;
- державний, обласний або місцевий бюджет;
- самофінансування підприємства за рахунок прибутку;

- працівник власним коштом.

5. За характером витрат:

- прями;
- непрямі.

6. За часом відшкодування:

- стратегічні;
- операційні.

7. За обов'язковістю:

- обов'язкові;
- необов'язкові.

Оцінка ефективності управління персоналом – це систематичний, по більшості формалізований процес, спрямований на визначення співвідношення «витрати – вигоди», пов'язаний з виконанням заходів і планів діяльності кадрової служби для порівняння їх результатів з підсумками роботи та цілями підприємства у минулому, а також підсумками інших підприємств.

Оцінка ефективності окремих планів і програм управління персоналом воднотранспортного підприємства базується на визначенні рівня досягнення

цілей підприємства і виконанні відповідних завдань. Оцінка фокусує увагу на вирішальних аспектах: якість виконання персоналом своїх виробничих завдань, задоволеність працівників результатами праці, їх плінність та прогули.

Тільки врахування взаємної залежності економічної і соціальної ефективності роботи з персоналом може призвести до розрахунку ефективності витрат на персонал.

Всі показники оцінки роботи служби по роботі з персоналом можна згрупувати наступним чином:

1) економічна результативність управлінської діяльності;

2) частка витрат на управління;

3) співвідношення кількості управлінських працівників до середньооблікової кількості працюючих;

4) продуктивність праці персоналу;

5) трудомісткість товарообороту;

6) результативність управління виробництвом і реалізацією продукції;

7) рентабельність товарообороту;

8) рентабельність витрат;

9) рентабельність використання персоналу.

Всі показники оцінки ефективності роботи персоналу воднотранспортного підприємства для оцінки ефективності роботи підприємства можна згрупувати наступним чином:

1) коефіцієнт зайнятості персоналу в виробничій діяльності;

2) співвідношення чисельності лінійного та функціонального персоналу;

3) економічність праці;

4) коефіцієнт цілеспрямованості дій персоналу;

5) коефіцієнт дублювання функціональних обов'язків;

6) коефіцієнт надійності праці;

7) коефіцієнт порушень ритмічності виробничої діяльності;

8) коефіцієнт безперервності роботи з виробничої діяльності.

**Висновки.** Таким чином, формування сприятливих умов для ефективної роботи персоналу воднотранспортного підприємства полягає у кваліфікованому поєднанні економічної, соціальної та виробничої складових, тобто треба сформувати необхідні умови для комфортного та творчого виконання персоналом своїх обов'язків, але завжди слід пам'ятати, що успіх підприємства відображається в отриманні прибутку, тобто інвестиції в персонал – це не просто благодійність або прояв гуманізму до персоналу підприємства, а сучасний інструмент для успішності підприємства.

Під ефективним управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Обов'язковою умовою при цьому повинно бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією стратегічного розвитку організації та оперативним плануванням поточної виробничої діяльності.

Ефективне управління персоналом сучасного воднотранспортного підприємства забезпечується поєднанням двох головних складових: формуванням сприятливих умов для розкриття потенціалу трудових ресурсів та економічної оцінки діяльності персоналу для забезпечення конкурентоспроможності воднотранспортного підприємства та отримання економічно-фінансового результату.

## БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Управление персоналом организации : [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова ; 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : [підручник] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Іванілов О.С. Економіка підприємства: [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
4. Економічний аналіз : [навч. посіб.] / М.А. Болюх, В.З. Бурчевський, М.І. Горбаток [та ін.] ; за ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка ; вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.
5. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : [підручник] / П.Я. Попович. – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – 365 с.
6. Бурега В.В. Социально адекватное управление: концептуализация модели : [монография] / В.В. Бурега ; отв. ред. В.П. Заблоцкий. – Донецк : Норд-Пресс, 2005. – 171 с.
7. Борщ В.И. Анализ эффективности деятельности управленческого персонала / В.И. Борщ // Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика : [монография] ; под. ред. Э.А. Кузнецова. – Херсон : Гринь Д.С., 2014. – 584 с.

УДК 331.104 (477)

Назарова Г.В.

*доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

Котляревська К.Ю.

*аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-НОРМАТИВНІ НОВАЦІЇ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано стан соціально-трудових відносин в контексті правового регулювання, розглянуто нові положення проекту Трудового кодексу України стосовно питань наймання персоналу, добору кадрів та вимог до працівників.

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, наймання, персонал, добір, Трудовий кодекс.

### Назарова Г.В., Котляревская К.Ю. ОРГАНИЗАЦИОННО-НОРМАТИВНЫЕ НОВАЦИИ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИИ В УКРАИНЕ

В статье проанализировано состояние социально-трудовых отношений в контексте правового регулирования, рассмотрены новые положения проекта Трудового кодекса Украины по вопросам найма персонала, подбора кадров и требований к работникам.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, наем, персонал, подбор, Трудовой кодекс.

### Nazarova G.V., Kotlyarevskaya K.Y. ORGANIZATIONAL AND NORMATIVE INNOVATIONS IN REGULATING SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE

The state of labor relations in the context of the legal regulation is analyzed, also the new provisions of the draft Labour Code of Ukraine on recruitment, staffing and requirements for employees are considered.

**Keywords:** social and labor relations, recruitment, personnel, selection, The Labor Code.

**Постановка проблеми.** В Україні проводиться процес законотворчості – прийняття нового Трудового кодексу, який у випадку ухвалення вплине на обсяг та зміст трудових прав працівників, оскільки Кодекс законів про працю України приймався за часів іншої економічної та соціальної ситуації та вже не відповідає сучасним вимогам. Відображені у проекті Трудового кодексу особливості процесу наймання персоналу мають вагомий вплив на діяльність підприємства, а також на стан соціально-трудових відносин в державі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналізу проблем розвитку та регулювання соціально-трудових відносин, визначенню їхньої інституціональної структури присвячується багато досліджень як в Україні, так і за її межами, зокрема, роботи Н. Волгіна, Б. Генкіна, Р. Капелюшнікова, А. Колота, С. Мельника, І. Новака та ін. Дослідження основних аспектів прийняття на роботу та укладання трудового договору здійснюється такими науковцями, як О. Плескун, А. Мовчан, О. Ярошенко, А. Биков та ін.

**Мета статті** полягає у проведенні аналізу положень проекту Трудового кодексу стосовно наймання

персоналу та визначення впливу на стан соціально-трудових відносин, а також у пропонуванні напрямів його поліпшення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі [1, с. 349]. Певний порядок поведінки працівників у процесі праці можна встановити шляхом чіткої регламентації обов'язків кожного працівника, кожної сторони трудового договору.

Вихідним етапом в процесі управління персоналом підприємства є наймання кадрів. Від того, яким чином проведений набір і які люди відібрані для роботи у підприємстві, залежить уся наступна діяльність в процесі управління людськими ресурсами. Тому керівництву підприємства слід здійснювати дану процедуру кваліфіковано з метою уникнення додаткових проблем. Традиційно вважається, що організація роботи щодо наймання персоналу є