Капітула С.В.
канд. екон. наук, доцент
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
м. Кривий Ріг, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГМК УКРАЇНИ

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.

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.

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 «СентрависПродакшнЮкрейн» - 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%.

У 2017 році подібна тенденція продовжувалася. В той же час в галузі спостерігалося 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]:

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 їдуть 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. 1 наведено результати аналізу динаміки витрат на оплату праці у порівнянні з матеріальними витратами та собівартістю продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

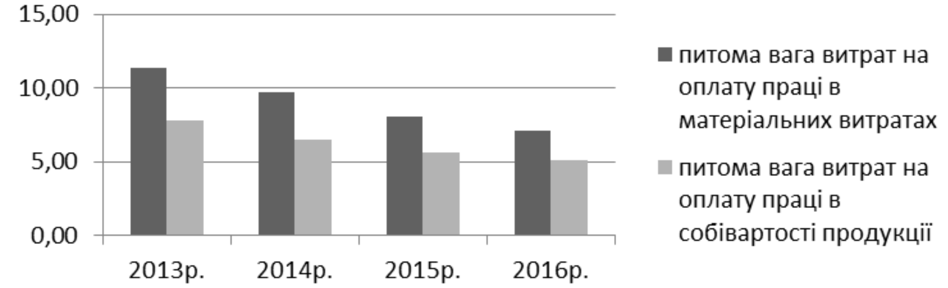

Рис. 1. Динаміка витрат на оплату праці у порівнянні з матеріальними витратами та собівартістю продукції в період 2013-2016 рр. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», %
Джерело: власна розробка за даними smida.gov.ua

Як видно з рис. 1, 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.

Література:

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