

Мотивация управленческого персонала в условиях кризиса

Финансовый кризис 2008 – 2009 годов характеризуется следующим рядом явлений и вытекающих из них прогнозов:

1. За первые четыре месяца 2009 года доходы украинских финансово-кредитных учреждений составили 49,6 млрд. грн., а расходы – 54,5 млрд. грн. Причем в состоянии ликвидации на 1 мая находились 10 банков, из них 7 в процессе ликвидации по решению НБУ и 3 – по решению судов [1].
2. Стремительно дорожающей валютой и постоянными увольнениями. Десятки тысяч людей в Украине потеряли работу – закрывались фирмы, заводы, людей переводили на полставки или же вообще отправляли в неоплачиваемые отпуска.
3. Понижения ВВП Украины, среди причин Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) называет снижение цен на сталь, являющуюся основной составляющей украинского экспорта; как следствие — снижение объемов экспорта; повышение цен на импортируемые Украиной энергоносители; ограничение возможностей привлечения украинскими субъектами хозяйствования внешнего финансирования [2]. При чем (ЕБРР) ухудшил прогноз снижения ВВП Украины с 5% до 10% в 2009 году, а в 2010 году ВВП Украины не снизится, но и не повысится (динамика — 0%) [3].

В свою очередь, согласно известному классическому экономическому закону снижение реального ВВП на 2% приводит к росту безработицы на 1%. Таким образом можно ожидать роста безработицы до 7-8%.

В конце апреля 2009 Министерство труда и социальной политики Украины подвело первые итоги: в нашей стране количество безработных вдесятеро превышает число вакансий – правительство констатирует дефицит рабочих мест. На конец апреля в Украине зарегистрированы как безработные 832,3 тыс. лиц, а количество вакансий составляет всего лишь 79,3 тыс. На сегодня в государстве насчитывается более 20 миллионов 400 тыс. человек экономически активного населения, а из них работает всего лишь 15 миллионов. На 1 марта 2009 года в Украине было зарегистрировано 906,1 тыс. безработных, что составляет 3,2% населения трудоспособного возраста.

В следующем, 2010 году уменьшатся реальные доходы населения, минимум на 7–10%. Существенно вырастет безработица, потому что до сих пор наблюдалось подорожание стоимости рабочей силы, теперь будет наблюдаться уменьшение и соответственно усовершенствование рынка труда [3].

Сложившаяся неблагоприятная и нестабильная экономическая ситуация ставит перед предприятиями необходимость работать по-новому, учитывать законы и требования рынка, осваивая новый тип экономического поведения. Ситуация так же характеризуется увеличением предложения на рынке труда и как следствие снижение стоимости рабочей силы – это может способствовать оптимизации: фонда оплаты труда, количественного и качественного кадрового состава предприятия. Сокращение объемов производства и падение продаж обостряют конкуренцию во всех сферах хозяйствования. Все это требует от управленческого персонала повышенной

самоотдачі, самообучення (ввиду отсутствия образования и опыта антикризисного управления предприятием), инициативы, творческого подхода – что актуализирует фактор мотивации управленческого персонала, как составной части управления предприятием в области мотивации персонала.

Основным моментом сферы мотивации управленческого персонала является определение величины заработной платы, что в большинстве случаев сводится к установке ее на уровне среднерыночного предложения по интересующей должности. Это позволяет субъекту хозяйственной деятельности нанять персонал и удерживать текучести кадров в допустимых для себя пределах. Однако, данный подход не дает четкости понимания ситуации в таких аспектах как, позволит ли данная величина заработной платы работнику полностью сконцентрироваться на поставленных задачах, проявлению инициативы, а ведь этого будет не возможно добиться, если получаемого за труд вознаграждения не будет хватать на основные физиологические потребности. Поэтому современная методика определения величины заработной платы должна учитывать данный момент [4]. Таким образом, в основу разработки методики определения величины заработной платы будет положена стоимостная характеристика материальных потребностей работника. Это позволит получить кроме количественного результата аналитическую характеристику полученного значения.

Литература:

1. http://www.ura-inform.com/economics/2009/05/13/banki_nbu.
2. www.rosbalt.ru/2009/05/08/639153.html.
3. <http://www.unian.net/rus/news/news-278426.html>.
4. Михляев М. А. Некоторые аспекты в определении минимального уровня заработной платы управленческого персонала//Научный вісник “Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія”. – 2008. – № 1 (57). – С.127 – 136.

Муляр В.В.

Особливості управління трудовим потенціалом в умовах кризи

Трудовий потенціал формує економічно активне населення, що зайнято в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила. Цим обумовлений результат економічної діяльності працездатного населення. Трудовий потенціал формується на різних рівнях управління: національному, регіональному, а також на рівні господарюючого суб'єкта. При цьому існують особливості його формування та збереження, однак основа трудового потенціалу залишається незмінною, тому що її складає працездатна людина. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного використання