

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ПЛИННОСТІ КАДРІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЦУКРОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ЗАТ „РАЙЗ-МАКСИМКО”)

*студентка Коваленко Л.Ю.
асистент Грищенко В.Ф.*

Актуальність теми визначається тим, що поряд з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами людські є найважливішими ресурсами підприємства. Однією з ключових проблем для будь-якої організації є плинність кадрів, спричинена різними факторами, найсуттєвішим з яких є заробітна плата та інші види матеріального стимулювання. Здібності персоналу характеризують те, що працівник може зробити, а мотивація визначає те, що працівник робить. Отже правильно побудована мотивація персоналу є невід’ємним фактором успіху будь-якої організації.

На нашу думку подальшого вдосконалення потребують підходи до формування цілісної системи закріплення кадрів підприємства, надання працівникам соціально-економічних гарантій, що позитивно впливає на зниження плинності кадрів та пов’язаних з цим додаткових витрат роботодавців на підбір, навчання, адаптацію та підвищення кваліфікації працівників.

Було проаналізовано структуру персоналу підприємства, а також визначено, що на підприємстві існує плинність кадрів під час виробництва, що веде до економічного збитку. Графічна залежність економічного збитку від плинності кадрів представлена на рисунку 1.

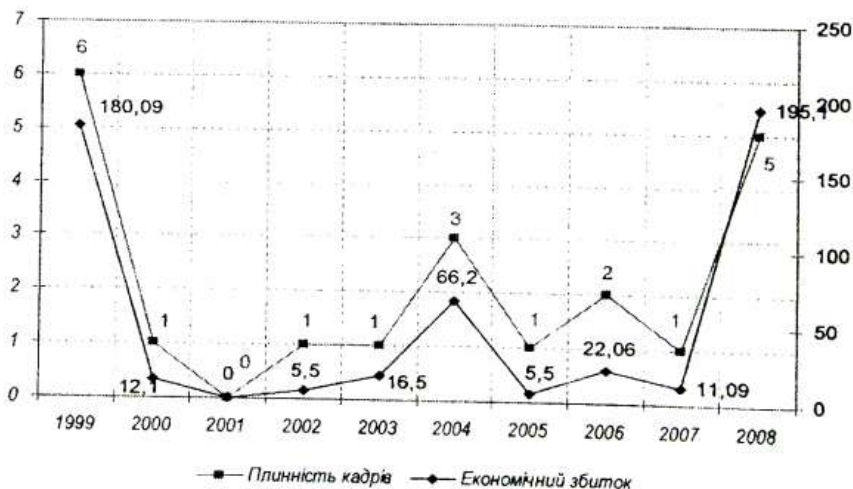


Рис. 1 – Залежність економічного збитку від плинності кадрів

У відповідності до результатів проведеного дослідження можна зробити висновок: чим більша плинність кадрів, тим більший економічний збиток. Нами було розроблено анкету, що надало змогу провести анкетування на обраному підприємстві як серед виробничого персоналу, так і серед не виробничого та проаналізовано причини плинності кадрів, тобто звільнення за власним бажанням. Найбільший відсоток респондентів відповів, що звільнялися по причині „низька заробітна плата”, отже доцільно буде матеріально стимулювати персонал.

Нами запропоновано авторську модель матеріального стимулювання, де встановлено пряму залежність величини бонусу від трудового внеску, рівня кваліфікації і стажу роботи людини. В результаті впровадження даної системи на підприємстві, маємо такі результати (рисунк 2).

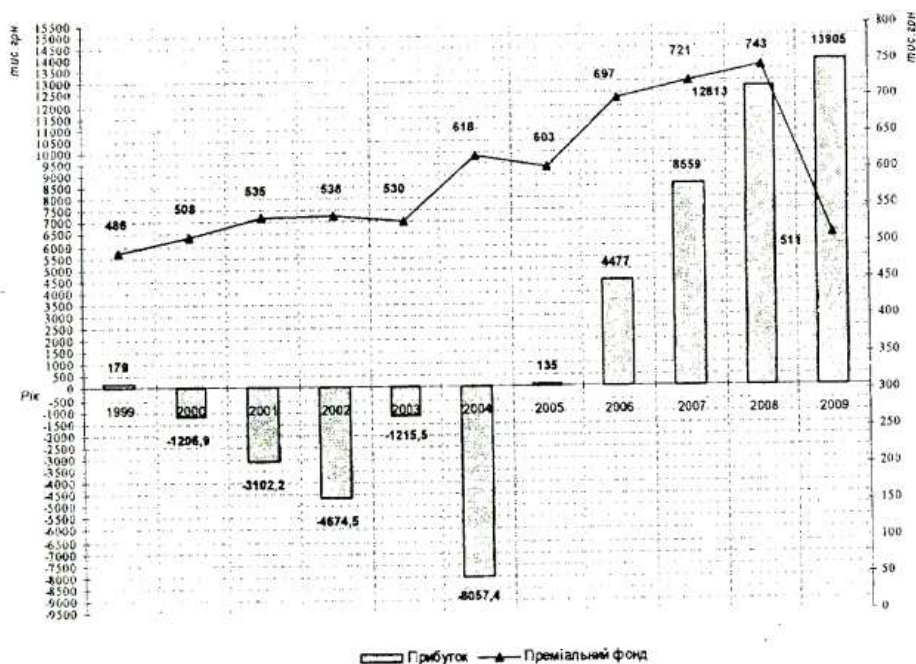


Рис. 2 – Динаміка прибутку та преміального фонду підприємства ЗАТ „РАЙЗ-МАКСИМКО” у 1999-2009 рр.

Як ми бачимо, прибуток підприємства збільшився, а преміальний фонд зменшився. Також ми не маємо плинності кадрів, а значить і економічного збитку, що й говорить про те, що дана система матеріального стимулювання є ефективною.