ЕКОНОМІКА ПРОМИСЛОВОСТІ

УДК 330.3:622.12

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ МОТИВІВ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Вагонова О. Г., д. е. н., професор, Одинцова К. І., аспірант, Досужий В. С., магістр
ДВНЗ «Національний гірничий університет»,

Визначено особливості економічних відносин, які виникають між роботодавцями та найманими працівниками з приводу соціально економічних умов праці. Виявлено економічні збитки підприємства унаслідок плинності кадрів. Удосконалено модель матеріального стимулювання персоналу на основі авторського підходу. Проаналізовано залежність продуктивності праці від коефіцієнту плинності кадрів та стажу роботи працівників.

Ключові слова: плинність кадрів, рух персоналу, продуктивність праці, економічний збиток.

Постановка проблеми. У ринкових умовах господарювання зростає економічне і соціальне значення рівня удосконалення системи регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку. Внутрішньоорганізаційна мобільність персоналу сполучається з певним рівнем стабільності робочих місць, що є необхідною умовою зростання продуктивності при використанні нової капіталомісткої техніки і підвищенні вимог до якості продукції. Дослідження питань регулювання руху робочих кадрів в агросекторі набуває важливого значення в умовах трансформації економіки. У цей час на підприємствах цієї галузі мають місце висока плинність кадрів, особливо робочих, та дестабілізація трудових колективів.

У зв'язку з цим одне з центральних місць у системі регулювання руху робочих кадрів займає необхідність удосконалення форм закріплення робочих кадрів і зменшення їх плинності. Змішана економіка підвищує економічну зацікавленість і відповідальність колективів за результати своєї праці і на цій основі стимулює поліпшення її організації. Однак розробка нових підходів і методичне забезпечення їх реалізації поки що істотно відстають від потреб практики. Тому питання, спрямовані на регулювання руху кадрів та їх закріплення на підприємствах, є актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах економічної кризи в нашій країні дослідження та попередження плинності персоналу постає особливо актуальним. Для уникнення загрози банкрутства скорочується виробництво, і, відповідно, відбувається масове вивільнення персоналу з ініціативи як власників, так і самих працівників. За таких умов проблема плинності персоналу постає як гостре, нагальне та мало досліджене питання. Саме явищу плинності в літературі постійно приділяють значну увагу [1], поняття «плинності персоналу» широко використовується в працях з економіки [2], менеджменту [3], психології [4]. Таким чином, виокремили три основні підходи до вивчення плинності персоналу: економічний, менеджерський та психологічний.

Науковці розглядають плинність як безперервний рух персоналу та намагаються дати класифікацію руху, визначити його особливості та різновиди. Значно впливає на інтенсивність цього руху мобільність персоналу, що Л. У. Стаут [5] визначає як здатність співробітників до відновлення знань, зміни професій, розширення трудових функцій У свою чергу, Ф. І. Хміль [6] надає іншого значення мобільності персоналу. На його думку, це кількісні та якісні зміни зайнятості в організації внаслідок надходження людей до неї, внутрішніх змін змісту праці на робочих місцях, а також звільнення людей з організації за різних причин. Останнім часом ЗМІ [4,5,7,8] почали застосовувати нове поняття «псевдозвільнення», що означає масову невиплату зарплатні працюючим співробітникам при високих ризиках скорочення штату.

У світлі кадрової політики, яка є ви-

значальною складовою механізму управління, цінність підприємства визначається за допомогою англосаксонського правила «5М»: men (люди), money (гроші), machines (устаткування), materials (сировина), market (ринок), що підтверджує значимість людського фактора в порівнянні з іншими факторами виробництва [9,10].

Отже, можна сказати, що проблема визначення плинності персоналу та класифікації підходів до її вивчення залишається недостатньо дослідженою. Кожен з підходів зачіпає, а інколи й розширює розуміння плинності персоналу, проте не може виступати його повноцінним замінником поняття. Багато дослідників дотримуються визначення і позиції економістів, за допомогою формул визначають рівень плинності і жодних інших заходів не передбачають унаслідок різних суб'єктивних причин, що іще раз підтверджує необхідність та важливість для підприємства розв'язання цієї проблеми.

Формулювання мети статті. Недоліки у формуванні складу працівників, недостатня привабливість підприємств агросфери, особливо для молодих фахівців, висока плинність кадрів, наявність дефіциту власного бюджету сприяють розвитку соціально-економічних загроз кадровій безпеці в діяльності підприємств. Тому зростає необхідність розробки практичних підходів щодо їх попередження при забезпеченні трудового персоналу висококваліфікованими, компетентними кадрами. Це можливо за рахунок ефективного функціонування й удосконалення системи навчання; розвитку механізму формування нової генерації; удосконалення організації оплати праці робітників. Саме за цими напрямами слід вирішувати названу проблем. Метою дослідження**,** результати якого викладені в цій статті, є обґрунтування методичних засад та науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення процедури регулювання руху кадрів і формування стабільних колективів. Прийнято, що ефективне удосконалення моделі матеріального стимулювання працівників буде спонукати до зменшення плинності кадрів, що в свою чергу відзначиться на збільшенні продуктивності праці робітників підприємства агросфери.

Виклад основного матеріалу дослідження. Плинність кадрів в системі управління діяльністю вітчизняних підприємств за умов розвитку інтеграційних процесів є важливішим фактором впливу на продуктивність праці, що є узагальненим показником промислового виробництва. Плинність значною мірою пов'язана зі стажем роботи працівників. За допомогою економетричного аналізу визначений вплив останніх показників на продуктивність праці. Для вибору аналітичної форми рівняння регресії застосований метод, що ґрунтується на побудові діаграми розсіювання (за графіком залежності $y = f(x)$. Побудовані діаграми розсіювання для $y(x_1)$ та $y(x_2)$ відображають залежність, близьку до лінійної, і прямі добре осереднюють емпіричні точки, що дає можливість описати залежність між змінними лінійною функцією. Тому для поставленої задачі економетричну модель можна специфікувати у вигляді:

$y_i = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + l_i$, або згідно з розрахунками

$$\hat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2, \quad (1)$$

де y_i і $\hat{y}_i$ – відповідно фактичні та розрахункові значення продуктивності праці робітників;

x_1 – коефіцієнт плинності кадрів (перший фактор);

x_2 – стаж роботи (другий фактор);

$b_0, b_1, b_2, \beta_0, \beta_1, \beta_2$ – відповідно, параметри моделі та їх оцінки.

За допомогою методу найменших квадратів слід оцінити параметри b_0, b_1, b_2, для яких сума $\sum_{i=1}^{n} l_i^2$ є мінімальною. Поставлене завдання полягає у розв'язанні такої задачі:

$$\sum_{i=1}^{n} l_i^2 = \sum_{i=1}^{n} (y_i - b_0 - b_1 x_1 - b_2 x_2)^2 = f(b_0, b_1, b_2) \to min. \quad (2)$$

Зібрані статистичні дані стосовно ПАТ «Райз-Максимо», на їх основі створені матриці ***X, Y*** та ***B***. Матриця ***B*** має вигляд:

$$B = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ b_2 \end{bmatrix}$$

Оператор оцінки параметрів b_i при

використанні зазначеного методу описується виразом $B = (X'X)^{-1} \cdot X'Y$, де – матриця, транспонована до матриці ***X.***

Стосовно статистичної вибірки вказаного підприємства отримані такі оцінки параметрів: $b_0 = 92,96$, $b_1 = -2,386$, $b_2 = -1,206$. Тому економетрична модель має вигляд:

$$\overline{y}_i = 92,96 - 2,386x_1 - 1,206x_2 \qquad (3)$$

Виходячи з отриманої моделі, можна зробити наступні висновки. Коли за всіх однакових умов незалежна змінна x_1 (коефіцієнт плинності) змінюється на одиницю (збільшується або зменшується), то залежна змінна y_i (продуктивність праці) змінюється на –2,386 одиниць. Якщо за тих самих умов незалежна змінна x_2 (стаж роботи) змінюється на одиницю, то залежна змінна y_i змінюється на –1,206 одиниць.

Коефіцієнти детермінації R^2 = 0,9 та кореляції r = 0,95 мають високе значення (близьке до одиниці), тому можна зробити висновок, що зв'язок між досліджуваним показником ***y*** та факторами x_1 та x_2 досить щільний. Значення показника продуктивності праці на 95 % визначається варіаціями коефіцієнта плинності та стажу роботи, а 5 % припадає на невраховані фактори.

Перевірка статистичної значущості параметрів моделі була проведена за допомогою тесту Ст'юдента. Для цього за функцією розподілу Ст'юдента розраховано значення t-статистик, що склали: $t_{b_1} = -0,796$, $t_{b_2} = -2,42$. За статистичними таблицями Ст'юдента при рівні значущості $\alpha = 0,05$ та кількості ступенів вільності (n-p = 12) було знайдено $t_{kp} = t_{0,025;12} = \pm 2,18$. Оскільки $t_{b_1} \succ t_{таб}$, параметр b_1 є статистично значущим, $t_{b_2} \prec t_{таб}$ - параметр b_2 є статистично незначущим, що свідчить про нестійкий вплив змінної x_2 (стажу роботи) на результативну ознаку показника ***y*** (продуктивність праці).

Для перевірки статистичної значущості коефіцієнту кореляції ***r*** був розрахований ***t***-критерій Ст'юдента:

$$t_r = \frac{r\sqrt{n-p}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,95 \cdot \sqrt{12}}{\sqrt{1-0,9}} = 10,27 \qquad (4)$$

Оскільки $t_r \succ t_{таб} = t_{0,025;12}$, тобто 10,27>2,18, то можна зробити висновок про значущість коефіцієнта кореляції. Перевірка побудованої економетричної моделі на адекватність проведена за допомогою критерію Фішера:

$$F_{роз} = F_{n-p;p-1;\alpha} = F_{12;2;0,05} = \frac{SSR}{SSE} \cdot \frac{n-p}{p-1} = \frac{487,93}{58,26} = 50,25 \qquad (5)$$

При ступенях вільності чисельника *(α -1)* = 3-1= 2 та знаменника (*n* - *p*) = 15-3 = 12 і прийнятому рівні довіри *(1- α)* = 0,95, для отриманої моделі табличне значення $F_{таб}$ дорівнює 3,89. Так як $F_{розр} > F_{таб}$, можна дійти висновку, що отримана модель адекватна дійсності.

Побудована і проаналізована економетрична модель може бути використана для прогнозу продуктивності праці залежно від коефіцієнту плинності кадрів та стажу роботи працівників на виробництві. З цією метою можуть бути використані графічні залежності, наведені на рис. 1.

З метою визначення основних мотивів плинності кадрів на сучасному підприємстві проаналізовано зміни складу персоналу за останні 10 років в ПАТ «Райз-Максимо» [11]. Передусім, було досліджено вікову структуру кадрів, як вихідну базу плинності. Віковий склад робітників (64,8% від їх загальної чисельності) розпочинається з 24 років та чисельність робітників цієї вікової групи є низькою. Найбільша кількість робітників, що працюють на підприємстві, належать до вікової категорії 36…50 років. Віковий склад інженерно-технічних працівників (серед них керівників – 10,7, спеціалістів – 15,3, службовців – 9,2%) коливається в межах 33…55 років. Це пов'язано з тим, що на території України залишилось лише декілька цукрових заводів, молодь не має місця для проходження практики, що, в свою чергу, призводить до відмови у працевлаштуванні молодих фахівців.

Для вирішення проблеми пошуку нових гідних працівників на існуючі вакансії, насамперед, аналізують загальні вимоги до працівників. Такими вимогами є вища освіта за тим напрямом діяльності, який вимагає посада, необхідна база знань за цим напрямом, а також відсутність судимостей (кандидата і його найближчих родичів), відсутність серед керівництва організації близьких

або родичів кандидата (які можуть стати його протекторами і керівниками), дієздатність і вік кандидата.

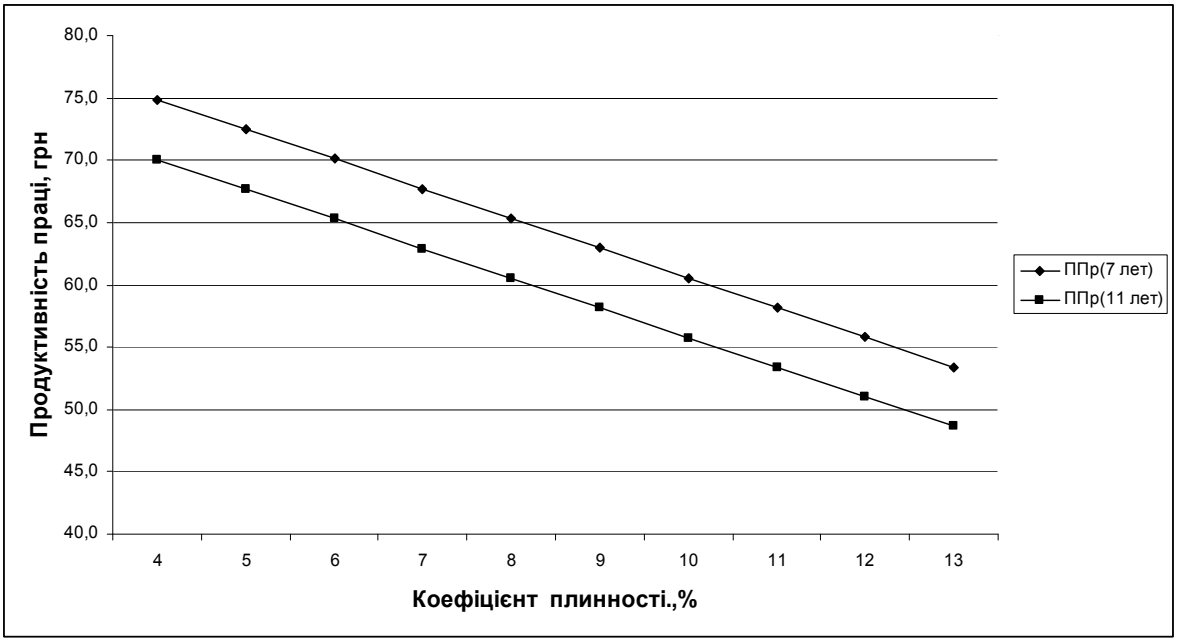

Рис. 1. Графіки залежності продуктивності праці робітників виробничої сфери від коефіцієнту плинності кадрів при стажі їх роботи 7 та 11 років.

З метою отримання гідних спеціалістів підприємства співпрацюють з вищими навчальними закладами. Для цього вони надають найкращім студентам базу для практики, при успішному проходженні якої (і після отримання диплому) надають їм місце для роботи в організації. Для гарантії того, що такий новий робітник відпрацює в організації деякий обов'язковий термін, може бути підписаний трудовий контракт. Також цьому робітнику можна надавати додаткові можливості для наукової діяльності (при виникненні у нього бажання).

Проведене на підприємстві ПАТ «Райз-Максимо» експертне обстеження виявило, що найбільш суттєвим фактором плинності є низька заробітна плата (63% від загальної кількості опитуваних), на другому місці – погані відносини з керівництвом (23%), на третьому – у зв'язку з власними обставинами (20%), на четвертому – відсутність перспектив росту (19%), на п'ятому – не зручне місцезнаходження роботи (18%), на шостому – не зручний графік роботи (16%).

Плинність кадрів призводить до додаткових витрат підприємства. Для кількісної оцінки економічного збитку від плинності кадрів розраховані оцінки впливу плинності на величину втрат робочого часу та зниження обсягу виробленої продукції внаслідок плинності кадрів [12]. За результатами проведеного дослідження можна стверджувати, що зв'язок між плинністю кадрів і додатковими витратами підприємства є доведеним (за критерієм Ст'юдента на адекватність рівняння зв'язку $t_n = 49{,}004 > 3$), причому рівень плинності кадрів суттєво впливає на величину додаткових витрат підприємства (за критерієм Фішера на значимість коефіцієнтів регресії $38{,}28 = F_\Phi > F_m = 6{,}99$). Отримане рівняння регресії дослідженої вибірки додаткових витрат (збитків) ПАТ «Райз-Максимо» свідчить, що 96,4% їхньої варіації пов'язані з рівнем плинності кадрів: з підвищенням плинності економічний збиток збільшується (рис. 2). А, отже, слід проводити певні заходи щодо зменшення плинності кадрів на цьому підприємстві.

Впроваджено нову модель матеріального стимулювання, в який за основу визначення бонусу взято середньомісячну зарплату працівника протягом певного періоду (квартал, рік). Шкалу побудовано з урахуванням трьох основних факторів, кожен з

яких розподілений на три підгрупи. Зазначеними факторами є трудовий внесок (+5%), рівень кваліфікації (+5%) і стаж роботи на даному підприємстві (для виробничого персоналу 1рік = +2% до зарплати, для невиробничого – 1 рік =+1% до зарплати). Внаслідок впровадження цієї моделі стимулювання додаткові витрати (збитки), пов'язані з плинністю кадрів на підприємстві (плинність практично була відсутня), зменшились. Економічний ефект від її впровадження, за розрахунками автора стосовно ПАТ «Райз-Максимо», склав близько 490 тис грн. на рік [12].

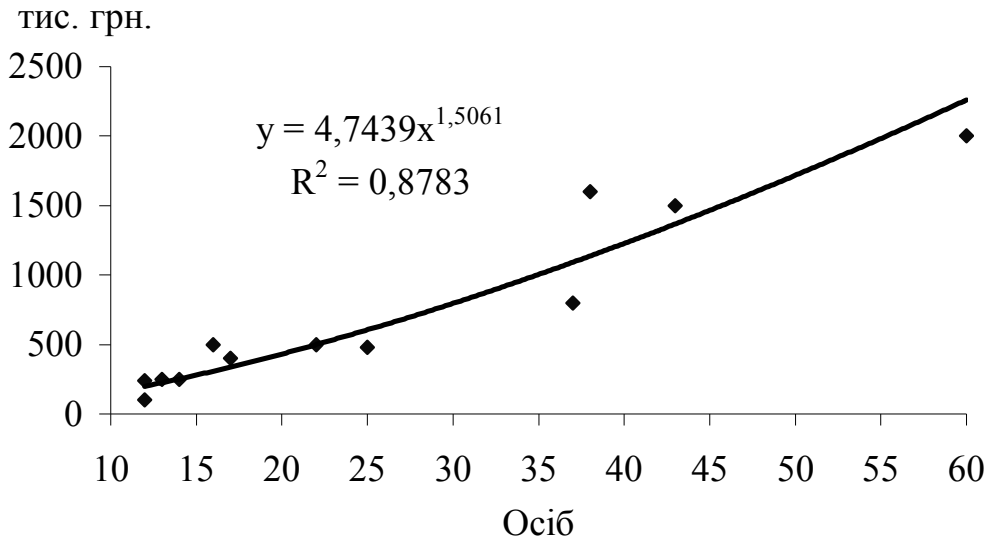

Рис. 2. Залежність додаткових витрат ПАТ «Райз-Максимо» від рівня плинності його кадрів.

Закріпленню кадрів на виробництві багато в чому сприяє добре організована на підприємствах виховна робота серед молодих робітників: посвячення молоді в робітники, закріплення за молодими робочими ветеранів виробництва, конкурси-змагання із професій, зустрічі з раціоналізаторами й винахідниками, організація дозвілля й спорту [13]. Одночасно з цим, у сфері управління персоналом постійно розв'язується задача щодо покриття потреби в персоналі внаслідок плинності кадрів через вихід працівників на пенсію й природне вибуття. Аналізуючи склад кадрів підприємства, формується резерв на заміщення робочих місць і керівних посад із числа працюючих, організовується співробітництво зі службою зайнятості й визначаються резерви кандидатів на залучення працівників із зовнішніх джерел.

При подачі працівником заяви про звільнення за власним бажанням керівник або може звільнити його, не з'ясувавши причин і мотивів звільнення, або провести з ним розмову. В результаті розмови керівник може виявити, які незадоволені потреби працівника змусили його прийняти рішення про звільнення. Якщо усунення цих причин можливе, працівникові може бути надана відпустка на ретельне обмірковування своєї позиції, вимоги працівника можуть бути задоволені та він залишиться працювати на своєму робочому місці. Працівник може бути переведений на інше робоче місце або в інший підрозділ підприємства, направлений на навчання у вищий або середній навчальний заклад, на курси підвищення кваліфікації [14].

При розробці програми усунення зайвої плинності необхідно також провести порівняльний аналіз витрат на проведення названих заходів і втрат через зайвий рівень плинності. Керівництву підприємства в цьому випадку слід зробити так само, як і з фінансуванням кожної іншої бізнес-ідеї – якщо витрати на вирішення проблеми перевищать економічний ефект від зниження плинності, можливий пошук інших, більш «дешевих» та доцільних варіантів удосконалювання роботи з персоналом.

Вітчизняна практика останніх років

свідчить, що основними мотивами плинності працівників з підприємств є: низька заробітна плата та несвоєчасна її виплата; відсутність ритмічності виробництва; нестабільність економічної ситуації на підприємстві; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації та основній професії; важкі та шкідливі умови праці; некваліфікована праця та інші. Визначено, що серед зовнішніх загроз є кращі умови праці в конкурентів: за діючою в ПАТ «Райз-Максимо» системою оплати праці його персонал за висококваліфіковану працю отримує досить малу винагороду, тобто, заробітну плату. У середньому вона в організації за весь період (останні 10 років) менша, ніж середньомісячна оплата праці в агросфері в області й в Україні.

Також слід відзначити, що в організації слабко здійснюється диференціація розміру доходів працівників, які виконують різні функції. Тобто головні виконавці функцій отримують заробітну плату, що за розміром не дуже відрізняється від заробітної плати працівників непромислового персоналу (прибиральників приміщень, водіїв та ін.). При цьому більшу частку всього персоналу організації (у середньому 71%) має категорія спеціалістів. Це підкреслює важливість фактору впливу диференціації заробітної плати на стан кадрової безпеки з причини того, що основні виконувачі функцій організації займають домінуючу частину чисельності всього персоналу.

У результаті аналізу стану кадрової безпеки досліджено, що неефективна система мотивації праці підвищує внутрішні загрози підприємства. У структурі, де весь штат працівників отримує оплату за системою посадових окладів, завжди менша мотивація до праці, ніж у структурі, де оплата праці залежить від обсягу або відпрацьованого часу. Обґрунтовано, що система нарахування додаткових виплат, яка існує на підприємстві, недостатньо ефективно стимулює працівників тому, що до них належать фіксовані доплати, які носять систематичний характер (за кваліфікацію) або компенсаційні виплати (матеріальна допомога). Такий підхід не сприяє мотивації працівників краще, скоріше, ефективніше виконувати свої обов’язки і приносити більше користі організації.

Неефективна мотивація праці породжує недостатність кваліфікованих кадрів, а остання посилює внутрішню загрозу кадровій безпеці організації. Висока плинність кадрів обумовлює нестабільність функціонування колективу, підвищує потребу в пошуку й навчанні нових якісних кадрів, створює можливість втечі конфіденційної інформації. Але пошук кандидатів із необхідним рівнем знань та навичок потребує багато зусиль і часу [15]. Одна з проблем, які виникають у цьому випадку, – відсутність таких кандидатів у базі даних державної служби зайнятості, до якої звертається організація, до того ж, рідко вдається таким чином отримати гідного працівника. Це відбувається з причини, що такі кандидати не хочуть або не можуть звернутися до держслужби зайнятості.

До внутрішніх загроз безпеці підприємства можна віднести ще декілька, наприклад, недостатність кількості раціоналізаторських пропозицій та ініціатив, слабку організацію системи навчання, що обумовлено досить консервативними поглядами на внутрішній організаційний стан персоналу.

За кваліфікацією й рівнем умінь працівники організації відповідають вимогам посад, що вони займають, тому з цього боку загрози безпеці ПАТ «Райз-Максимо» не виникає (відсутність доган і звільнень через порушення трудової дисципліни та ін.). Система управління персоналом діє досить централізовано й ефективно, планування ресурсів персоналу також відбувається ефективно, при прийомі на роботу перевірки кандидатів досить якісні.

Рівень заробітної плати для основних виконувачів функцій організації має бути підвищений до середнього рівня по галузі в регіоні. Розмір підвищення визначається із середнього розміру заробітної плати в регіоні за діяльність, яка буде сприяти підвищенню диференціації розмірів заробітної плати. Якщо це підвищення є неможливим, то пропонується реструктуризувати фонд оплати праці, тобто, залишити розмір заробітної плати незмінним, але збільшити частку основної заробітної плати (посадового окладу) у структурі всієї плати. Це допоможе підвищити мотивацію працівників через

упевненість у гідній оплаті за власну працю.

Загалом, збільшення розміру заробітної плати в бюджетній організації та зміна структури окладів є достатньо важким процесом, котрий пов'язаний з використанням бюджетних коштів та великою кількістю адміністративних рішень різних рівнів. Тому треба шукати інші шляхи зменшення плинності. Для цього можуть бути розроблені соціальні пакети для працівників. До них належать такі заходи, як безкоштовне харчування в буфеті організації та оплата проїзних документів у міських видах транспорту (трамвай, тролейбус, автобус). Також можна долучити надання пільг для придбання білетів залізничного транспорту. Такі заходи фактично не збільшать розміру оплати праці персоналу, але підвищать комфортність його життя.

Додаткова заробітна плата на промислових підприємствах України становить більшу частину загального розміру оплати праці робітників. Посадовий оклад, тобто, основна заробітна плата складає в середньому 30…35% від загальної суми оплати праці. Це породжує нестабільність розміру заробітної плати працівників, а також їх демотивацію до праці через невпевненість в отриманні гідної винагороди за нею.

Отже, висока плинність кадрів, що пов’язана з кращими умовами праці в конкурентів і неефективною системою мотивації, становить найбільшу загрозу кадровій безпеці організації. Для усунення цього недоліку запропонована модель матеріального стимулювання, яка ґрунтується на залежності величини бонусу від трудового внеску, рівня кваліфікації і стажу роботи працівника. Ця модель дозволяє зменшити плинність кадрів на агропідприємстві, що, в свою чергу, приведе до зменшення його економічних збитків.

Висновки. 1. Проаналізовані існуючі методи оцінювання руху персоналу організації за економічним підходом. Малодослідженим в наукових працях є управління плинністю кадрів на підприємствах аграрної сфери, передусім, не є достатньо дослідженою система утримання молодих фахівців.

2. Шляхом анкетування було встановлено, що найбільш суттєвим фактором плинності є низька заробітна плата, погані відносини з керівництвом, в зв’язку з власними обставинами, відсутність перспектив росту, не зручне місцезнаходження роботи. Віковий склад робітників (64,8 % від загальної чисельності персоналу підприємства) розпочинається з 24 років, причому ця вікова група має досить низьку чисельність робітників.

3. З урахуванням методичних засад управління плинністю кадрів на підприємствах агросфери запропонована економетрична модель, яка показує, що продуктивність праці значно залежить від коефіцієнту плинності кадрів та стажу роботи.

4. Удосконалено модель матеріального стимулювання, в якій встановлено пряму залежність величини бонусу від трудового внеску, рівня кваліфікації і стажу роботи людини. Ця система мотивації являється ефективною, так як через відсутність плинності підприємство не має економічних збитків, а також зменшилась кількість працівників, котрі порушують дисципліну, зросли прибутки підприємства.

5. Додаткова заробітна плата на промислових підприємствах України становить більшу частину загального розміру оплати праці: посадовий оклад, тобто основна заробітна плата, складає в середньому 30–35% від загальної суми оплати праці. Це породжує нестабільність розміру заробітної плати працівників, а також їх демотивацію до праці через невпевненість в отриманні гідної винагороди за нею. Установлено, що в організації низька диференціація розміру доходів працівників, які виконують різні функції. Саме в цьому напряму мають бути продовжені подальші дослідження.

Література

1. Долинин О. Ю. Факторы, влияющие на текучесть кадров управления и органов уголовно-исполнительной системы : аналитическое обозрение / О. Ю. Долинин. – Рязань : АПУ, 2001. – 201 с.

2. Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов : наук.-техн. зб. – Сер.: Економічні науки. – К. : Вид-во «Техніка», 2004. – Вип. 59. – С. 231–238.

3. Корнеліус Н. HP-менеджмент: пошук, добір, тренінг, адаптація, мотивація, дисци-пліна, етика / Н. Корнеліус; [пер. з англ.]. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2005. – 20 с.

4. Ван Дік Р. Відданість та ідентифікація з

організацією / Дік Р. Ван; [пер. з нім.] / За ред. Л. М. Карамушки. – Х. : Вид-во «Гуманітарний центр», 2006. – 142 с.

5. Стаут Л. У. Управление персоналом : настольная книга менеджера / Л. У. Стаут; [пер. с англ.]. – М. : Добрая книга, 2007. – 536 с.

6. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підр. для студ. вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. – К . : Академвидав, 2006. – 486 с.

7. Кей Б., Джордан-Эванс Ш. Любите их, или вы их потеряете. Как удержать ценных сотрудников / Б. Кей, Ш. Джордан-Эванс; [пер. с англ.]. – М. : Добрая книга, 2006 – 320 с.

8. Бібліотека економіста, економічний словник. Доступ: http://www.library.if.ua/

9. Григорьева И. Текучесть кадров / И. Григорьева // Электронная библиотека группы компаний Баланс, 2004 // [Электр. ресурс]. – Доступ: http://balans.ru/ru/library/8/article_39.html

10 Филина Ф. Н. Как бороться с текучестью кадров? / Ф. Н. Филина // Российский бухгалтер. – 2007 // [Электр. ресурс]. – Доступ: http://www.rosbuh.ru/article.asp?rba_id =1477

11 Шаповалова Э. В. Роль кадрового планирования в стабилизации трудовых коллективов / Э. В. Шаповалова // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 2003. – Т. 2. – Ч.1. – С. 50–54.

12.Филина Ф. Н. Как бороться с текучестью кадров? / Ф. Н. Филина // Российский бухгалтер. – 2007 // [Электр. ресурс]. – Доступ: http://www.rosbuh.ru/article.asp?rba_id=1477

13. Кей Б. Любите их, или вы их потеряете. Как удержать ценных сотрудников / Б. Кей, Ш. Джордан-Эванс ; [пер. с англ.]. – М. : Добрая книга, 2006 – 320 с.

14. Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. – Издание второе переработанное и дополненное. – Х. : ООО «Одиссей», 2002. – 864 с.

15. Шульга В. Г. Формирование кадрового резерва на промышленных предприятиях Украины в кризисной экономике / В. Г. Шульга // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 2, 2009. – С. 247–252.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ МОТИВОВ ТЕКУ ЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Вагонова А. Г., д. э. н., профессор, Одинцова К. И., аспирант,
Досужий В. С., магистр, ГВУЗ «Национальный горный университет»

Определены особенности экономических отношений, возникающих между работодателями и наемными работниками по поводу социально-экономических условий труда. Выявлено экономических убытки предприятия вследствие текучести кадров. Усовершенствована модель материального стимулирования персонала на основе авторского подхода. Проанализирована зависимость производительности труда от коэффициента текучести кадров и стажа работы рабочих.

Ключевые слова: текучесть кадров, движение персонала, производительность труда, экономический ущерб.

DEFINITION OF THE MAIN MOTIVES OF EMPLOYEE TURNOVER AT ENTERPRISES IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Vagonova O. G, D.E., Prof., Odintsova K. I., Post-graduate student,
V. S. Dosuzhyy, Master student, SHEI «National Mining University»

The features of economic relations that arise between employers and employees about the social and economic conditions of labor are defined. The economic losses of businesses due to the employee turnover are revealed. The model of material incentives for staff is improved on the bases of the author's approach. The dependence of labor productivity on the turnover ratio and seniority of the employee is analyzed.

Keywords: employee turnover, movement of staff, labor productivity, economic damage.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Бардасем А. В. Надійшла до редакції 21.05.2015 р.