

Прольона А.В.
Науковий керівник – Лисенко С.М.

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ НА ПЛИННІСТЬ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Інтеграція України у світову економічну систему вимагає побудови конкурентноздатної системи управління персоналом на підприємстві. На сучасному етапі розвитку та використання кадрового потенціалу підприємства зростає роль людського фактора в підвищенні ефективності роботи підприємства. Тому проблема управління рухом персоналу і розробка механізму його управління є особливо гострою останнім часом. Зниження якісного і кількісного потенціалу персоналу підприємства призводить до зростання прямих витрат на пошук, навчання і перенавчання персоналу; зростання браку у період навчання персоналу; зниження обсягів випуску продукції у період перед звільненням і в перші місяці роботи знову прийнятого працівника; порушує укомплектованість робочих місць і знижує морально-психологічний клімат у колективі, а також призводить до появи проблем у сфері збереження і підвищення професійної кваліфікації персоналу.

Вивчення проблеми ефективності використання трудових ресурсів і соціально-економічної оцінки руху персоналу на підприємстві присвячені праці вітчизняних учених-економістів М.І. Талалай, В.Р. Полозової, В.А. Вайсбурга, В.Г. Асєєвої, Д. Богині, В.Гриньової.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє зробити висновок, що у вітчизняній і зарубіжній літературі повною мірою не досліджувалася проблема розкриття сутності процесу «плинності» персоналу у соціально-економічному аспекті. В даний момент недостатньо ґрунтовних досліджень, присвячених визначенню поняття «плинність» персоналу як соціально-економічної категорії. Запропоновані авторами підходи щодо оптимізації механізму плинності персоналу та зниження втрат робочого часу висвітлюють вплив людського фактора на економічне зростання підприємства. В той же самий час вплив соціально-економічних факторів діяльності підприємства є недостатньо вивченим, що обумовило мету даної роботи.

Метою статті є розгляд та визначення впливу соціально-економічних факторів на плинність персоналу підприємства.

У сучасних економічних умовах стратегічною метою розвитку підприємства є розробка механізму функціонування системи безперервного підвищення кваліфікації персоналу і адаптування системи мотивації персоналу, що дозволить підприємству накопичити власний висококваліфікований і високопрофесійний рівень персоналу, забезпечить стабільність у накопиченні потенціалу робочої сили, підвищити економічну ефективність реалізації кадрової стратегії підприємства і розробити заходи, які спрямовані на оптимізацію «внутрішньовиробничої» і «зовнішньої» плинності персоналу [1].

Проблема управління системою руху людського капіталу на промисловому підприємстві розкривається через сутність і взаємозв'язок економічних трудових показників оцінки персоналу: «плинність» і «стабільність» персоналу, а також розробку механізму збалансованого руху персоналу на підприємстві.

М.І. Талалай відзначає, що «розумінню економічної сутності стабільності персоналу сприяє визнання її відносності, взаємозв'язку усередині і між виробничої рухливості робочої сили» [4].

Необхідно відзначити, що передумовою кадрової стабільності персоналу підприємства є рухливість персоналу у вигляді кваліфікаційного зростання, переходу на більш складні види праці. Тому стабільність трудових ресурсів варто розуміти як сполучення їх сталості щодо підприємства з рухливістю усередині нього.

С.М. Розет розкриває поняття плинності персоналу як «соціально-економічної категорії, що відображає усі види переходів (як у межах так і за межами підприємства) з ініціативи працівника, що є результатами невідповідності його запитів до місця роботи і ступенем їх задоволення» [3].

Соціальну сутність плинності персоналу розкриває Н.А. Аїтов: «Плинність кадрів - це інструмент здійснення свободи особи і демократизму суспільства» [4].

Як відзначає В.Р.Полозов: «Плинність персоналу – це рух персоналу за власним бажанням під впливом істотної частини руху персоналу підприємства (ріст кваліфікації, підвищення у посаді, зміна професії, вплив соціальних факторів)» [3].

У свою чергу Т.І. Заславська розглядає плинність персоналу як процес не тільки просторовий, але такий, що має соціально-економічний зміст, що характеризує якісні зміни плинності кадрів [2].

Процес дослідження плинності як соціально-економічної категорії базується на основних напрямках оцінки ефективного використання персоналу:

1. Детальний аналіз стану персоналу підприємства, з урахуванням характеристик якісно-кількісних соціально-економічних аспектів розвитку персоналу.

2. Аналітична оцінка рівня забезпечення персоналом. Основними її напрямками є: оцінка ефективності використання категорій персоналу за функціональними ознаками, аналіз атестації робочих місць, аналіз збалансованості якості роботи персоналу з вимогами робочих місць, визначення раціональності використання персоналу з урахуванням вимог виробничо-економічної системи управління підприємством та оцінка умов праці і техніки безпеки.

3. Аналіз плинності та абсентеїзму персоналу підприємства. Важливим елементом цього аналізу є виявлення причинних факторів плинності та порушення трудової дисципліни на підприємстві, оцінка економічних наслідків впливу даних показників на результати функціонування виробничо-економічної системи управління підприємством.

Об'єктом дослідження соціально-економічної оцінки руху персоналу в даній роботі є підприємство вугільної галузі ВП "Шахта "Стаханова" ДП "Красноармійськвугілля". У табл.1 представлена динаміка чисельності персоналу протягом 2008-2010 рр.

Таблиця 1.- Оцінка забезпеченості ВП "Шахта "Стаханова" ДП "Красноармійськвугілля" трудовими ресурсами

Показники	Кількість осіб за період			Абсолютне відхилення (+,-)		Темп росту, %	
	2008	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Середньооблікова чисельність працівників	4276	3896	3929	-380	33	91,11	100,85
зокрема							
- чоловіки	2967	2791	2719	-176	72	94,07	97,42
- жінки	1309	1105	1210	-204	105	84,42	109,5
Середньооблікова чисельність робітників	3711	3366	3407	-345	41	90,7	101,22
зокрема, керівників, фахівців, службовців	565	530	522	-35	-8	93,81	98,49

Ця таблиця показує, що кількість працівників у 2010 році значно збільшилася порівняно з 2009, але все ж таки менше ніж у 2008 році. Таким чином, на підприємстві у 2010 р. порівняно з 2009 р. відбувається зростання кількості працівників на 33 особи або майже на 1 % порівняно з 2009 р. та зниження працівників у 2009 р. порівняно з 2008 р. на 380 осіб або майже на 9 %.

Найбільшу частку в структурі персоналу становлять чоловіки у 2008-2010 р.-69,39 %.

Далі проаналізуємо показники руху персоналу за 2008-2010 рр. ВП "Шахта "Стаханова" ДП "Красноармійськвугілля", дані розрахунки занесемо до табл. 2.

Таблиця 2. - Аналіз показників руху персоналу

ВП “Шахта “Стаханова” ДП “Красноармійськвугілля”

Показники	Кількість осіб за період			Абсолютне відхилення (+,-)		Темп росту, %	
	2008	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Середньооблікова чисельність працівників	4276	3896	3929	-380	33	91,11	100,85
Прийнято	516	484	783	-32	299	93,8	161,78
Вибуло	855	736	775	-119	39	86,08	105,3
Коефіцієнт прийому	0,12	0,12	0,2	-	0,08	-	166,7
Коефіцієнт вибуття	0,2	0,19	0,2	-0,01	0,01	95	105,26
Коефіцієнт плинності	0,19	0,18	0,2	-0,01	0,02	94,74	111,11
Коефіцієнт стабільності	0,81	0,82	0,8	0,01	-0,02	101,23	97,56

Як видно із табл. 2 відбулося покращення ситуації у 2010 р. порівняно з 2009 роком. Доказом цього є збільшення коефіцієнта прийому, який становить 0,2 і зріс порівняно з 2009 р. на 66,7 %. Позитивним аспектом є те, що темпи росту коефіцієнта прийому є значно вищими, ніж коефіцієнта вибуття.

Зниження коефіцієнта плинності у 2009 році у порівнянні із 2010 вказує на покращення трудової дисципліни на підприємстві. Основними причинами звільнення працівників були такі як за власним бажанням, за прогули тощо. Позитивну тенденцію щодо руху персоналу по підприємству характеризує коефіцієнт стабільності, який у 2009 р. досяг – 0,8.

Найбільш сприятливою ситуацією при аналізі руху персоналу можна вважати значення коефіцієнта плинності в межах 15% – 25%. У цьому випадку на підприємстві спостерігається соціально-економічний розвиток персоналу, зниження рівня інвестиційного ризику у системі «інвестиції у розвиток персоналу». При зниженні коефіцієнта приблизно до 5-10% в колективі спостерігається процес старіння [4]. Постійний контроль і аналіз руху персоналу на підприємстві припускає виявлення «слабких місць» і своєчасну їх локалізацію.

Метою моделі управління плинністю є попередження причин звільнення, тобто згладжування протиріч між потребами, інтересами і обов'язками персоналу на підприємстві, розробка стратегічних планів щодо їх удосконалення і тим самим сприяння розвитку системи стабільності роботи персоналу. При цьому необхідно враховувати вплив не тільки економічних факторів на процес розвитку персоналу, але і соціально-психологічних факторів, спрямованих на турботу про постійне комплектування робочими кадрами і організацію діючої профорієнтаційної роботи; визначення перспектив професійного просування персоналу і розробку ефективних планів підвищення кваліфікаційно-професійного рівня персоналу; удосконалення системи «наставництва» в аспекті соціально-виробничої адаптації персоналу.

Організація заходів, спрямованих на оптимізацію мобільності персоналу усередині підприємства, та удосконалення заходів, спрямованих на поліпшення морально-психологічного клімату, удосконалення мотиваційного механізму приводить до зростання ефективності результатів праці персоналу, зростання реальної заробітної плати і добробуту персоналу підприємства. У

Отже, можна зробити висновок, що вирішення проблеми соціально-економічної оцінки руху персоналу дозволить розробити заходи, спрямовані не тільки на економічне стимулювання розвитку персоналу, але і забезпечити стабільність соціально-економічного розвитку персоналу на підприємстві та підвищити ефективність і привабливість праці персоналу при використанні моделі удосконалення мотивації праці; забезпечити раціоналізацію соціально-психологічних умов праці та атмосфери роботи персоналу; розробити збалансований механізм збалансованого функціонування виробничих та трудових ресурсів підприємства.

Література

1. Бужин О. Проблема движения кадров на промышленном предприятии // Экономист. – 2006. – №3.
2. Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск: Наука, 1974. - с.10.
3. В. Р. Полозов, О. Е. Бойко, Ю. В. Грибовский и др.; Ред. В. Р. Полозов ; Академия наук СССР (СПб.). Институт социально-экономических проблем. - Л. : Наука. Ленинградское отделение, 1978. - 190 с.
4. Талалай М.И. Социально-экономических основах подвижности и мобильности кадров.-В.кн.: Трудовые ресурсы. Вып. 1 Проблемы формирования занятости. – М., 1977. – С.46.

УДК 658.14:622.012

Рак Ю.І.

Науковий керівник – Лисенко С.М.

ПРОБЛЕМА ПОКРАЩЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ В УМОВАХ ВИХОДУ З ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Національна економіка України переживає важкі кризові часи, і хоча деякі науковці стверджують, що наша держава починає повільно виходити з цього становища, питання необхідності ліквідації її негативних наслідків залишається відкритим. Особливо актуальною є проблема покращення фінансового стану підприємств машинобудування, оскільки в цій галузі внаслідок фінансово-економічної кризи стався найбільш глибокий серед усіх сфер промисловості спад якісних та кількісних показників діяльності.

Питання щодо поняття фінансового стану, методик його визначення та покращення фінансового стану підприємств (в тому числі підприємств машинобудівного комплексу) розглянуті в працях таких вчених і дослідників: Н.І.Приходько [1], О.С. Філімоненкова [2], Є.В.Мних [3], А.М.Поддєрьогіна [4], А.Півня [5], Н.П.Карачиної [1], Бланка І.О. [6] та ін.

Але недостатньо є дослідженими аспекти подолання фінансової кризи підприємствами машинобудівної галузі в сучасних українських реаліях. Тому метою дослідження є розкриття проблеми покращення фінансового стану підприємств машинобудівного комплексу в умовах виходу з фінансово-економічної кризи.

Для досягнення поставленої мети в роботі розв'язано такі задачі:

- розкриття теоретичних основ фінансового стану підприємства;
- дослідження тенденцій розвитку підприємств машинобудування в умовах розгортання фінансово-економічної кризи;
- аналіз діяльності та фінансового стану підприємства машинобудівного комплексу на основі ПАТ «Красноармійський завод технологічного обладнання»;
- надання рекомендацій щодо покращення фінансового стану підприємства.

Фінансовий стан є надзвичайно важливою ланкою підприємства. Він характеризує прибутковість, рівень розвитку підприємства, кредитоспроможність, платоспроможність (ліквідність), майновий стан, рентабельність, ділову активність та фінансову стійкість.

На сьогодні наукова думка не має загальноприйнятої точки зору з приводу чіткого визначення поняття "фінансовий стан підприємства".

Поддєрьогін А.М. дає таке його визначення : «Фінансовий стан підприємства - комплексне поняття, яке є результатом взаємодії елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів» [4, с.544]. Але на думку Приходько Н.І. зміст поняття «фінансовий стан» не можна характеризувати як результат взаємодії певних фінансових відносин. Основою поняття має бути не комплексність, а реальна можливість забезпечення як свого розвитку, так і погашення певних зобов'язань [1].