

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ЕКОНОМІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ  
ДОНЕЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ



**праці**

ДЕВ'ЯТОЇ МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ

**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО-  
ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ: ГЛОБАЛІЗАЦІЯ,  
ПІДПРИЄМНИЦТВО, СТАЛЕ ЕКОНОМІЧНЕ  
ЗРОСТАННЯ”**

**Частина 2**

Донецьк - 2008

УДК 330:316.3:338/339(043)

Праці Дев'ятої міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених “УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ: ГЛОБАЛІЗАЦІЯ, ПІДПРИЄМНИЦТВО, СТАЛЕ ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ”. Частина 2. / Ред. кол. Беспалова С.В. (голова) та ін. – Донецьк: ДонНУ, 2008. - 295с.

Доповіді наукової конференції містять результати досліджень у галузі теорії менеджменту, економіки територіальних і виробничо-комерційних систем, екологічної економіки і її глобалізації, економетричних методів менеджменту та їх різних напрямків.

Роботи в основному друкуються в авторській редакції, в збірці максимально зменшено втручання в обсяг та структуру відібраних до друку матеріалів. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, що надано в рукописах, та залишає за собою право не розподіляти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, які розглянути на конференції. Прізвище та ініціали наукового керівника підкреслені.

Редакційна колегія: Беспалова С.В. (голова), доктор фізико-математичних наук, Амоша О.І., академік НАН України, Александров І.О., доктор економічних наук, Краснова В.В., доктор економічних наук, Лук'янченко Н.Д., доктор економічних наук, Макогон Ю.В., доктор економічних наук, Румянцев Н.В., доктор економічних наук, Христіановський В.В., доктор економічних наук, Черніченко Г.О., доктор економічних наук, Белявцев М.І., кандидат економічних наук, Іванов С.М., кандидат економічних наук.

Секретаріат: Подольський Р.Ю., Логачова О.В., Кульга О.О., Саєнко О.О., Аскольська О.М., Пода Я.С., Кириленко М.Л., Вешневська Г.В., Цегельник Д.О., Андрієнко А.М., Бровдій Н.М.

© Донецький національний університет

© Рада молодих вчених

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ  
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА  
НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК УКРАИНЫ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
ДОНЕЦКАЯ ОБЛАСТНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ



## **труды**

ДЕВЯТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

**“УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-  
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ,  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, УСТОЙЧИВЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ”**

**Часть 2**

Донецк - 2008

Труды Девятой международной научной конференции студентов и молодых ученых “УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, УСТОЙЧИВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ”. Часть 2. / Ред. кол. Беспалова С.В. (председатель) и др. – Донецк: ДонНУ, 2008. - 295с.

Доклады научной конференции содержат результаты исследований в сфере теории менеджмента, экономики территориальных и производственно-коммерческих систем, экологической экономики и глобализации, эконометрических методов менеджмента и их различных направлений.

Работы в основном печатаются в авторской редакции, в сборнике максимально уменьшено вмешательство в объем и структуру отобранных к печати материалов. Редакционная коллегия не несет ответственности за достоверность статистической и другой информации, которая приведена в рукописях, и оставляет за собой право не разделять взглядов некоторых авторов на те или другие вопросы, которые рассмотрены на конференции. Фамилии и инициалы научного руководителя подчеркнуты.

Редакционная коллегия: Беспалова С.В., (председатель) доктор физико-математических наук, Александров И.А., доктор экономических наук, Амоша А.И., академик НАН Украины, Краснова В.В., доктор экономических наук, Лукьянченко Н.Д., доктор экономических наук, Макогон Ю.В., доктор экономических наук, Румянцев Н.В., доктор экономических наук, Христиановский В.В., доктор экономических наук, Черниченко Г.А., доктор экономических наук, Белявцев Н.И., кандидат экономических наук, Иванов С.Н., кандидат экономических наук.

Секретариат: Подольский Р.Ю., Логачева Е.В., Кульга А.А., Саенко О.А., Аскольская А.Н., Пода Я.С., Кириленко М.Л., Вешневская А.В., Цегельник Д.А., Андриенко А.М., Бровдий Н.М.

© Донецкий национальный университет

© Совет молодых ученых

- поиск по наработанной базе данных соискателей;
- посредством сети Интернет;
- посредством участия в ярмарках вакансий;
- прямой поиск и подбор специалистов из числа успешно работающих в настоящее время;
- активный поиск через личные контакты, бизнес-выставки;
- по некоторым вакансиям подбор ведется с привлечением баз данных дружественных агентств, а также муниципальных служб занятости населения;
- при поиске молодых специалистов сотрудничество ведется с учебными заведениями, центрами переподготовки кадров и т.п.

Подводя итоги можно сказать, что использование рекрутинговой Сети позволяет собрать информацию о подходящих кандидатах меньшими усилиями за меньший срок. Изначально начав общаться с профессионалами, Вы действуете точно, в необходимом сегменте рынка. Установление цепочки контактов с профессионалами и экспертами в своем деле – лучший путь выйти на лучших потенциальных кандидатов. Программа рекомендаций должна быть формализована и превращена в систему. Также стоит отметить высокую результативность и качество применения этого метода закрытия вакансий в сжатые сроки.

## **УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Фадіна Т.І.  
Коверга С.В.

Автомобільно-Дорожній Інститут Державного вищого навчального закладу ДонНТУ

В умовах ринкової економіки підприємства вимушені самостійно приймати рішення щодо подальшого розвитку виробництва шляхом постановки цілей і розробки заходів у напрямку їх досягнення. В умовах жорсткої конкуренції суб'єкти господарювання вимушені найефективніше використовувати наявні ресурси, серед яких найголовнішим можна вважати кадровий потенціал. І тільки створюючи максимально сприятливі умови для розвитку потенціалу своїх робітників, підприємство отримає найбільш повну віддачу і досягне поставлених цілей.

Актуальність даної проблеми на сучасному етапі розвитку економіки обумовлена перетвореннями суспільного ладу, реорганізацією форм власності, заміною адміністративних методів управління економічними, переведенням економіки на ринкові відносини. Всі ці обставини надають якісно новий зміст процесу формування трудового потенціалу, а, отже, і дослідження цього процесу в даний момент здобуває особливу значимість.

Питання розвитку кадрового потенціалу активно досліджувалися економістами різних країн світу, вченими і практиками. Ці проблеми висвітлюють у своїх працях Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Дмитренко, В. Гойло, С. Дятлова, М. Долішнього, Л.Янковської, М. Дергаусова, І. Петровича, А. Білоусова та ін., але питанням аналізу причин неефективного використання персоналу не підприємстві приділяється недостатньо уваги.

Основним бар'єром ефективного використання персоналу на підприємствах будівельної галузі є висока плинність кадрів.

Основними причинами плинності кадрів є невдоволеність робітниками умовами праці, розміром заробітної плати, надбавок, премії, відсутності пільг, ненормованим робочим днем, психологічною атмосферою в колективі. Тому робітники постійно зайняті пошуком кращої роботи, яка відповідала б їхнім вимогам.

Наслідком цього явища є велике число працівників, що мають мінімальний стаж роботи на підприємстві та велика чисельність працівників, які не мають практичних навичок роботи, тому підприємство повинно витратити час на навчання нових працівників, за рахунок чого знижується працездатність постійних працівників.

При цьому більшість підприємств будівельної галузі намагаються вирішити проблему плинності кадрів за допомогою збільшення заробітної платні, або надання деяких соціальних пільг, без глибокого аналізу причин, які призвели до даної ситуації.

За нашими дослідженнями основні причини зміни роботи працівниками в будівельній галузі є звільнення за власним бажанням, за станом здоров'я, у зв'язку з закінченням строку договору, вивільнені з інших економічних причин та інші причини. (рисунок 1).

Нами було досліджено одно з підприємств будівельної галузі ТОВ «Стиролбудмонтаж». За даними дослідження виявлено основні причини зміни робочого місця на обраному підприємстві та у галузі в цілому – це незадовільний стан здоров'я (5 та 18,5 % відповідно), низький рівень заробітної плати (43 та 28,56 % відповідно). В загалі причини зміни робочого місця працівниками досліджуваного підприємства відповідають ситуації в будівельній галузі (рисунок 2, 3).

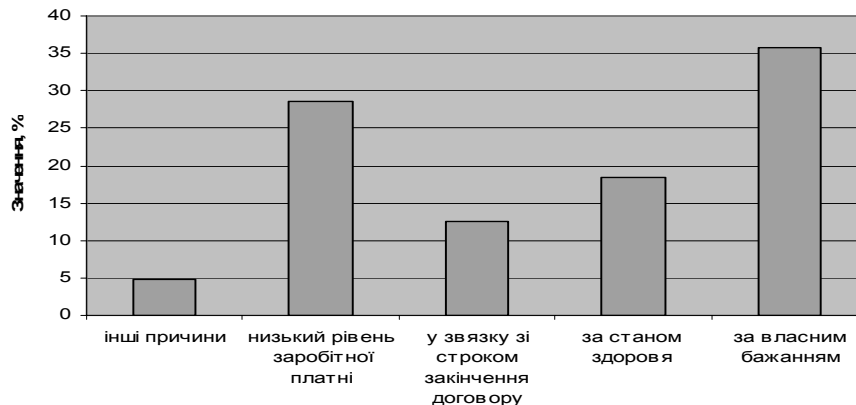


Рисунок 1 – Основні причини плинності кадрів в будівельній галузі  
Що стосується ТОВ «Стиролбудмонтаж», то основні причини плинності кадрів представлені на рисунку 2.

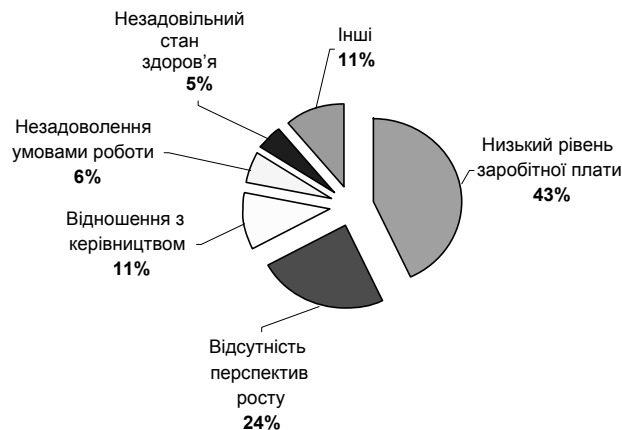


Рисунок 2 – Основні причини плинності кадрів на ТОВ «Стиролбудмонтаж» у 2007 році.

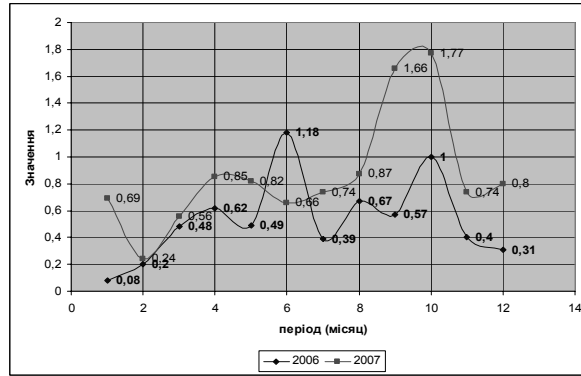


Рисунок 3 – Коефіцієнт плинності кадрів на ТОВ «Стиролбудмонтаж»

Коефіцієнт плинності кадрів досліджує мого підприємства у 2007 році значно перевищує значення 2006 року (рисунок 3). На початку року 2007 даний коефіцієнт склав 0,69, а в 2006 – 0,08, у лютому значення показників майже збігаються, їх різниця на 0,04. в травні 2006 р. даний показник досяг вершини та склав 1,18, а у 2007 навпаки знизився до 0,66. Починаючи з серпня коефіцієнт плинності кадрів у 2007 р. стрімко зростає та складає 1,77 у жовтні, а в 2006 році даний показник складає 1. На кінець 2007 та 2006 років досліджуваній показник знизився до 0,8 та 0,31 відповідно.

Таким чином, керівники підприємств повинні прийняти всі міри для усунення цього явища. Для цього необхідно удосконалити систему управління персоналом: покращити стан умов праці (підвищення освітленості на робочих місцях, удосконалення проїзної частини, раціоналізація використання транспорту та ін.), збільшити розмір заробітної плати та премії (базова зарплата стимулює зайнятість, складність і відповідальність найнятого робітника, а премія стимулює підвищення кількісних, і якісних показників), надання пільг (оплачені відпустки, оплата лікарняних, страхування здоров'я й життя, а також гідне пенсійне забезпечення). Всі ці фактори простимулюють працівника, що призведе до підвищення якості продукції та скороченню втрат робочого часу.

Виходячи з вищесказаного, ми пропонуємо представити діяльність по управлінню плинністю кадрів в рамках загального управління персоналом у виді послідовних етапів:

1 Етап. Розрахунок рівня плинності кадрів. На цій стадії необхідно відповісти на запитання – чи являється рівень плинності кадрів на стільки високим, що призводить до економічних втрат, недоотримання прибутку підприємством? Для цього потрібно провести аналіз динаміки трудових показників підприємства, виявити наявність і величину сезонних змін плинності.

2 Етап. Розрахунок рівня економічних втрат, як наслідок плинності кадрів. З початком проведення в країні економічних реформ одним з перших управлінських аспектів, яким почали зневажати підприємства стало нормування праці. [4] Підприємства на яких ведеться облік затрат робочого часу, виконуються та регулярно переглядаються трудові норми, на сьогоднішній день одиниці. Однак проблемою слід займатись у любому випадку, тому необхідно знати хоча б приблизну величину втрат.

3 Етап. Виявлення причин плинності кадрів. Причини звільнення робітників з підприємства можна аналізувати в двох аспектах. Перший – це те з чого складається кадрова статистика підприємства по питанням звільнення (за особистим бажанням, тимчасовий робітник, догляд за дитиною, вихід на пенсію та ін.). Другий аспект пов'язан з виявленням мотиваційної структури вибуття кадрів. Вона ґрунтується на реальних причинах, які змушують працівника прийняти рішення про зміну робочого місця.

4. Етап. Розробка заходів, направлених на нормалізацію процесу плинності кадрів. Для цього необхідно розділити заходи на три групи: техніко – економічні (покращення умов праці, організація управління підприємством та ін.), організаційні, соціально – психологічні.

#### **Литература:**

1. Белоусов А.В., Назаренко В.В., Батченко Л.В., Стрюковский Г.П. «Кадровая политика предприятия: теория и практика»// Менеджер.-1999.-№2(4)-с.55
2. И.Петрович.Современные подходы к управлению персоналом.//Економіка України. - 2006 - №10 - с.89-90
3. М.Долишний. О человеческом потенциале экономики Украины. //Економіка України. - 2006 - №10 - с.92-93
4. М. Дергаусов . Трудовой потенциал современного предприятия. //Економіка України. - 2003 - №6 - с.26-32
5. Л.А. Янковська. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. //Актуальні проблеми економіки. - 2003 - №6 - с.26-32
6. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

### **АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Ферафонтова М. В.  
филиал РГГУ г. Домодедово.

Одной из ключевых проблем менеджмента является проблема управления персоналом организации. Эффективное управление возможно только с использованием правильно построенной системы мотивации и стимулирования труда персонала. Это делает вопросы мотивации и стимулирования крайне актуальными в современной экономике.

Целью данной статьи является разработка основных направлений развития системы мотивации и стимулирования персонала в организации.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Классификация методов мотивации в зависимости от ориентации на воздействие на те или иные потребности может быть разделена на организационно распорядительные (организационно- административные), экономические и социально-психологические. Так же методы стимулирования можно сгруппировать в следующие четыре вида: экономические стимулы, управление по целям, обогащение труда, система участия.

Основными тенденциями развития систем мотивации персонала организаций в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, реализация партисипативного подхода к мотивационному процессу, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования.

Для выявления самых значимых мотивирующих факторов труда персонала целесообразно проводить анкетирование среди сотрудников. Критерии выбора мотивирующих факторов могут быть индивидуальными в зависимости от специфических особенностей каждой компании. Ниже представлена примерная сводная таблица, которая характеризует значимость мотивирующих факторов в организации.