

самостійного модуля за допомогою будь-якої мови візуального програмування, так і складової частини автоматизованої системи управління, що вже існує на підприємстві.

Представлений програмний продукт дозволить користувачеві оцінювати можливий прибуток по кожному варіанту збуту продукції (по кожній стратегії) залежно від вибраного сегменту ринку.

Також програма здійснюватиме вибір оптимальної стратегії збуту продукції залежно від відношення до ризику особи, що приймає рішення, тобто від менеджера по збуту, начальника відділу логістики, керівника та ін.

Голикова Н.В.,
Северо-Кавказский Федеральный Университет.
Научный руководитель – Белоусов А.И.,
д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета

ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время в различных украинских организациях ситуация нередко складывалась так, что работники уходили в другие организации целыми отделами или бригадами. При этом отдельные участки либо целые производства были практически парализованы. Пока происходит поиск и набор новых сотрудников, пока они срабатываются друг с другом, становятся коллективом, проходит время, на протяжении которого предприятие несет колоссальные убытки, связанные не только с затратами на трудовую адаптацию новых сотрудников.

Сегодня текучесть кадров является одной из актуальных проблем, с которой сталкиваются современные предприятия и службы управления персоналом. Сокращение текучести кадров является важнейшей экономической и социальной проблемой. Текучесть достаточно дорого стоит каждой организации и обществу в целом.[1,с.57]

Исследованию проблемы текучести кадров, движению персонала посвящены научные работы таких известных ученых Украины и зарубежья: С.Бандура, О. Амоши, Д. Богини, Ю.Куликова, Н. Лукьянченко, Л. Лугай, С. Шекшни, Г. Щекина, М. Альберта, М. Мескона, Р. Штольберга и др.[2]

Цель данной работы – рассмотреть и охарактеризовать основные аспекты процесса текучести кадров в организации, их причины и последствия.

Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Существуют естественный уровень текучести в пределах 3-5% от численности персонала, и повышенный (свыше 5 %), который вызывает значительные экономические потери.[1, с.64]

Можно выделить два вида текучести кадров - физическую и психологическую (скрытую). Физическая текучесть кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию. Скрытая или психологическая текучесть кадров возникает у тех сотрудников, которые внешне не покидают организацию, но фактически уходят из нее, исключаются из организационной деятельности.

В последние годы сложилось множество причин текучести — начиная от неконструктивного стиля управления компанией и заканчивая непрофессиональным

подбором персонала на вакантные позиции. Руководство «недружелюбно» по отношению к сотрудникам, не нацелено на удержание персонала. Система мотивации тут либо бездействует, либо вообще отсутствует. Частая смена руководителей в подразделениях тоже провоцирует постоянную смену рядовых работников.

Учитывая всё это можно выделить следующие причины ухода персонала:

- неконкурентоспособные ставки оплаты;
- несправедливая структура оплаты;
- нестабильные заработки;
- продолжительные или неудобные часы работы;
- плохие условия труда;
- деспотичное или неприятное руководство;
- проблемы с проездом до места работы;
- отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации,
- развития опыта, карьерного роста;
- работа, в которой нет особой нужды;
- неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
- изменяющийся имидж организации;
- работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (жесткая структура);
- прецеденты резких увольнений и резкого набора персонала в организацию (отсюда нестабильность компании).[3, с.248]

Для регулирования и управления текучестью кадров в организациях можно выделить следующие мероприятия по минимизации текучести персонала:

- выявление причин увольнения каждого работника и ведение статистики этих причин;
- ведение статистики увольнений (количество в месяц, в квартал, в год), статистику увольнений по отделам, по должностям, по стажу работы;
- разработка программы ротации персонала (как горизонтальную, так и вертикальную);
- разработка системы отбора и адаптации персонала;
- разработка системы наставничества для «новичков», с привлечением более опытных сотрудников;
- определение имиджа компании на рынке труда;
- создание временных групп сотрудников для работы над проектами;
- использование некоторых работников как внутренних консультантов в различных частях компании;
- проведение системы оценки персонала и формирование кадрового резерва.[4, с.88]

Поэтапно приведение уровня текучести к приемлемому значению можно представить в частности через возможность планирования предстоящих увольнений, увязки процессов увольнения с процессами найма, помощи увольняемым работникам (аутплейсмента). Для решения этих и других вопросов, которые могут возникнуть, необходимо исходить из конкретной ситуации на предприятии.

Литература:

1. Долбунов А.А. *Текучесть кадров - основная проблема предприятий/ А.А. Долбунов// Маркетинг. - 2006. - № 12. - с. 57,с.64.*
2. Лысак У. *Текучесть кадров: причины, последствия и как с ней справиться / У. Лысак // Справочник кадровика. - № 2. - февраль 2010 г. - [Электронный ресурс]. -*

Режим доступа: <http://www.kadrovik.ua>

3. Михайлова Л.І. *Управління персоналом: Навчальний посібник* / Л.І. Михайлова. – К.: ЦУЛ, 2007. – 248 с.

4. Музиль Г. *Проблеми текучести кадрів в Україні* / Г. Музиль // *Менеджер по персоналу*. – 2009. - № 5. – С. 88-96.

Губарева Г.Ю.,
студ. гр. ОА-42,
Національний університет «Львівська політехніка».
Науковий керівник – Гринів Т.Т.,
к.е.н., доцент кафедри обліку та аналізу

АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНИХ НАДХОДЖЕНЬ У ТУРИСТИЧНУ ГАЛУЗЬ УКРАЇНИ

Туризм у світі набуває все більшої популярності. Внесок туристичної галузі до внутрішнього валового продукту європейських країн становить від 5 до 10 відсотків.

Як і будь-яка інша сфера господарської діяльності, індустрія туризму - дуже складна система. У ній зайнято близько 10% світових трудових ресурсів, виробляється близько 10% світового валового продукту, 7% світових інвестицій і 5% усіх податкових надходжень. Усе це сприяло тому, що туристична сфера забезпечила понад 30% обсягів послуг світової торгівлі і 11% світових споживчих витрат. Крім того, результати проведених досліджень Всесвітньої туристичної організації передбачають, що туристичний рух до 2020 року зросте до 1,6 млрд. туристів за рік [1].

Аналізуючи інвестиційні надходження у туристичну галузь України потрібно перш за все дати оцінку туристичним потокам України (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Туристичні потоки України

Роки	Кількість громадян України, які вийжджали за кордон	Кількість іноземних громадян, які відвідали Україну	Кількість туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України	Із загальної кількості туристів:			Кількість екскурсантів
				іноземні туристи	туристи-громадяни України, які вийжджали за кордон	внутрішні туристи	
2000	13422320	6430940	2013998	377871	285353	2000	13422320
2001	14849033	9174166	2175090	416186	271281	2001	14849033
2002	14729444	10516665	2265317	417729	302632	2002	14729444
2003	14794932	12513883	2856983	590641	344 332	2003	14794932
2004	15487571	15629213	1890370	436311	441798	2004	15487571
2005	16453704	17630760	1825649	326389	566942	2005	16453704
2006	16875256	18935775	2206498	299125	868228	2006	16875256
2007	17334653	23122157	2863820	372455	336049	2007	17334653
2008	15498567	25449078	3041655	372752	1282023	2008	15498567
2009	15333949	20798342	2290097	282287	913640	2009	15333949
2010	17180034	21203327	2280757	335835	1295623	2010	17180034
2011	19773143	21415296	2343496	343511	1395257	2011	19773143

Аналіз туристичних потоків показав, що протягом 2000-2011 рр. спостерігається