

4. Maier G. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. / Maier G, Brunstein J.C. // Journal of Applied Psychology. – 2001. – №86. – С. 1034–1042.

5. Onboarding for Small Business: Key Components of an Effective Program Revealed [Електронний ресурс] // BambooHR. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.bamboohr.com/resources/Onboarding101+Infographic.pdf>.

## АНАЛІЗ РУХУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ТРАНСПОРТУ

*Максимюк Г.М., асистент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Персонал підприємства є одним з найважливіших його ресурсів. Збереження, розвиток та заохочення персоналу є важливими задачами для керівництва та кадрової служби транспортних підприємств.

Більшість науковців рекомендують проводити аналіз руху працівників підприємства за допомогою коефіцієнтів обороту кадрів з прийому та обороту кадрів зі звільнення.

Коефіцієнт обороту кадрів з прийому розраховується за формулою (1):

$$K_{оп} = \frac{\text{Кількість прийнятих робітників}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} * 100\% \quad (1)$$

В свою чергу, коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення розраховується за формулою (2):

$$K_{оз} = \frac{\text{Кількість звільнених робітників}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} * 100\% \quad (2)$$

Згідно з даними Державної служби статистики України, середньооблікова кількість штатних працівників, зайнятих в сфері транспорту, а також кількість прийнятих та вибувчих працівників, наведена у табл. 1.

Таблиця 1

### Показники, що показують кількість працівників у сфері транспорту

(осіб)

Показники	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Середньооблікова кількість штатних працівників	288 000	267 000	282 000
Прийнято	64 000	68 000	78 000
Вибуло	82 000	82 000	79 000

Джерело: [1]

Результати розрахунку показників руху працівників, зайнятих у сфері транспорту наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**Показники руху працівників, зайнятих у сфері транспорту**

Показники	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Коефіцієнт обороту кадрів з прийому	22,2%	25,5%	27,7%
Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	28,5%	30,7%	28,0%

Джерело: розраховано автором за даними статистичної звітності.

Як бачимо, коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення перевищує коефіцієнт обороту кадрів з прийому протягом всіх років дослідження. Причини вибуття персоналу наведені на рис. 1.

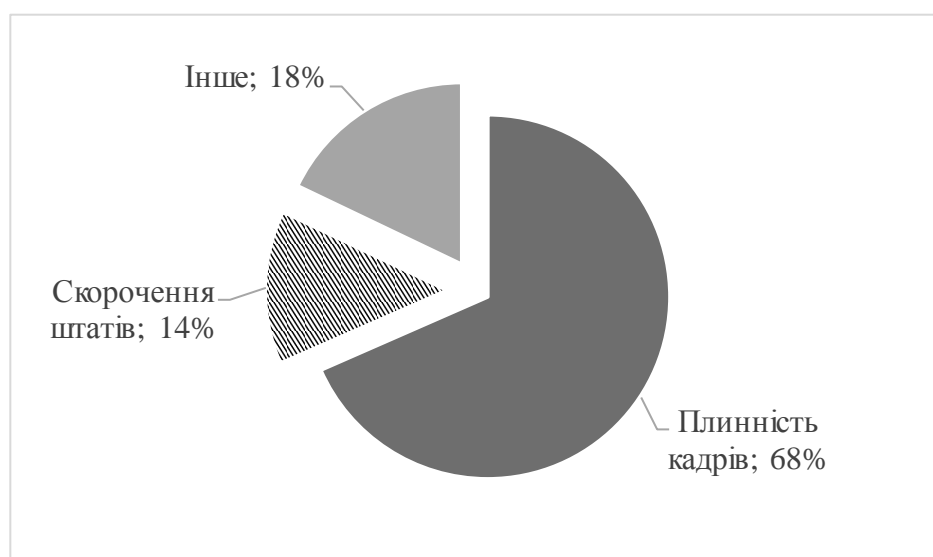


Рисунок 1 – Причини вибуття персоналу, зайнятого в сфері транспорту (побудовано автором за матеріалами [1])

Таким чином, плинність кадрів на підприємствах транспорту є значною. Зазвичай, це явище негативно впливає на підприємство в цілому, його ефективність та результати роботи. Адже, вартість повноцінного закриття вакансії в 2-3 рази перевищує витрати організації на місячну оплату праці на цій вакансії, а у випадку з керівниками середнього рівня та вище може сягати 100-200% витрат організації на річну оплату праці на цій вакансії [2, с. 10]. Для подолання цієї проблеми підприємствам доцільно звернути увагу на розроблення програм адаптації персоналу.

Література:

1. Праця України у 2016 році. Статистичний збірник – К.: ТОВ Видавництво “Август Трейд”, 2017. – 234 с.

2. Чорнобиль О.В. Формування системи адаптації персоналу на підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.04 "економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Чорнобиль О. В. – Кам'янець-Подільський, 2016. – 24 с.

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Поясник Г.В., к.т.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для розвитку і функціонування економіки будь-якої країни відіграють роль усі гілки народного господарства, але фундаментальної галуззю все ж залишається промисловість. Сьогодні, коли Україна веде оборонну війну проти Росії, населення країни стає свідками непомірного навантаження на бюджет держави, так як повністю заборонена кооперація з РФ. Результат - за два роки промислове виробництво скоротилося майже на третину [1].

Кризова ситуація в країні позначиться не тільки фінансовими проблемами і втратою своїх позицій на ринку, також вона загрожує промисловим підприємствам втратою кваліфікованих співробітників, без яких ця криза подолати буде неможливо. Для цього необхідно реалізувати адекватну систему мотивації персоналу.

Мотивація – це в першу чергу, спонукання до ефективної плідної роботи; це функція керівництва, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також довгостроковому впливі на працівників, з метою формування його трудового потенціалу.

У нинішній час велика кількість промислових підприємств ставить перед собою завдання якщо не домагатися якихось хороших показників, то хоча б не впасти нижче тієї позначки, звідки вороття немає, тобто «залишитися на плаву». Адже кризова ситуація небезпечна тим, що співробітники не впевнені в завтрашньому дні і це відбивається на їх роботі. З цієї точки зору найкраща політика роботи з персоналом – політика чесності. Поінформованість співробітників про справи підприємства і розуміння ним своєї ролі на робочому місці сприяють підвищенню довіри до апарату управління і, отже, більшої підтримки антикризових заходів [2].

Гроші все ще вважаються більш вмотивованим моментом для працівників у період кризи. Для керівництва підприємств ця інформація означає, що найменш болісно люди сприймають такі речі, як скасування соцпакета і додаткових виплат. З цим миряться легше, розуміючи, що зараз важливіше зберегти грошову складову. На даному етапі, працівники зобов'язані розуміти з чого складається їх заробіток, і якими шляхами вони можуть впливати на підвищення власної заробітної плати. Втім, застосування матеріальної системи мотивації для досягнення бажаного ефекту виразно мало. Необхідно також підключати нематеріальну складову мотивації праці. Один із способів – організація усіляких конкурсів на підприємстві на кращого співробітника,