

Таким чином, основні причини демотивації персоналу обумовлені виникненням внутрішньоорганізаційних факторів, таких як: реструктуризація, зміна політики організації, диверсифікація або часті зміни в організації, в таких умовах співробітник може відчувати себе в умовах невизначеності та незахищеності.

### *Література:*

1. Андреева Т. Внутренняя демотивация персонала. URL: <http://www.rjb.ru>.
2. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций. К.: МАУП, 2001. 168 с.

## **АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПРИЧИН ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Кравченко Ю.Є.*

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасні компанії все частіше стикаються з проблемою плинності кадрів, яка є одним з ключових показників ефективності роботи з персоналом. Плинність кадрів характеризує рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівника умовами праці або ж незадоволеністю компанії працівником. Даний показник має також назву «індексу дверей, що крутяться», оскільки відображає, як довго працівник перебуває на тій чи іншій роботі.

За результатами опитування, проведеного службою досліджень HeadHunter [1], основними причинами зміни роботи є:

- рівень заробітної плати (72% опитуваних);
- обмежені можливості для професійного навчання та розвитку (63%);
- некомфортна атмосфера в компанії (44%);
- відчуття необхідності щось змінити у житті (27%);
- організація внутрішніх бізнес-процесів (комунікація між відділами/керівництвом) (17%);
- бажання змінити сферу діяльності (10%);
- скорочення штату (9%);
- незручне розташування компанії (9%);
- інше (5%).

Таким чином, найбільш важливою причиною зміни роботи після рівня заробітної плати та премій є обмежені можливості для професійного навчання і розвитку. Невеликий відсоток оновлення кадрів в деякій мірі є корисним для компанії з точки зору привнесення нових ідей, цікавих рішень. Однак загрозу становить ситуація, при якій компанію залишають найбільш талановиті та цінні працівники, оскільки тягне за собою необхідність великих втрат часу на пошук нового працівника, його адаптацію, навчання тощо.

Адже багато керівників компаній все частіше стикаються з тим, що працівники, які отримали навички і досвід всередині компанії, через певний час залишають її.

Таким чином, особливої актуальності набуває проблема утримання висококваліфікованих фахівців на підприємстві. З одного боку, у талановитих працівників стає все більше можливостей працевлаштування і вибору робочих місць, що відповідають їх очікуванням, а з іншого боку – компаніям необхідно знаходити нові важелі залучення і утримання працівників з необхідними знаннями та підготовкою.

### *Література:*

1. Чому співробітники йдуть. *HeadHunter*. URL: <https://kharkov.hh.ua>.

## **МОТИВАЦІЯ: ЧОГО ПРАГНУТЬ ПРАЦІВНИКИ**

*Момотов А.В., Шкуратов О.О.*

*Науковий керівник: Левченко Я.С., PhD, доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У всі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукування людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. На практиці методи мотивації завжди були пов'язані з конкретним рівнем розвитку виробництва, наявними суспільними умовами, потребами. Однак протягом тисячоліть людство, намагаючись змінити поведінку людини, керувалося не науковими підходами, а методом «спроб і помилок» [1].

Мотивація персоналу є найбільш складною різновидністю мотивації. На чинники мотивації роблять величезний вплив групові цінності – цінності певної групи людей в певний період часу. Ефективна мотивація персоналу є одним з найбільш істотних чинників конкурентоспроможності сучасних підприємств.

Мотивація працівників – це рівень енергії, відданості та креативності, який працівники компанії приносять на свою роботу. Незалежно від того, зростає чи зменшується економіка, пошук шляхів мотивації працівників – це завжди проблема управління.

Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами. Система стимулювання праці повинна бути максимально тісно пов'язана з результатами роботи працівника, і відображати ступінь його відповідальності за результати. Виплати, залежні від результатів роботи можна розглядати як матеріальний стимул. Працівник повинен знати за що він отримує винагороду та з чого складається його платня.

Мотивація працівників є надзвичайно важливою для кожної компанії через переваги, які вона приносить компанії.

До переваг належать: збільшення прихильності працівників (коли працівники мотивовані до роботи, вони, як правило, докладуть усіх зусиль для виконання покладених на них завдань); поліпшення задоволеності працівників