

Если после этого сравнить II с I, победу вновь одержит I и т. д. Процесс попарного сравнения альтернатив можно продолжать до бесконечности, получая на каждом шаге новый результат и циклически повторяя чередование исходов. Оборвав же этот процесс, мы можем получить любой из исходов в зависимости от того, на каком шаге остановились. Результат коллективного выбора оказывается, таким образом, произвольным.

Если существует лицо, заинтересованное в победе одной из альтернатив, которое контролирует повестку дня, то есть располагает полномочиями определять последовательность сравнения вариантов или оста-

навливать голосование на том или ином шаге. То при рассматриваемом распределении предпочтений такое лицо способно целенаправленно обеспечить наиболее устраивающий его результат голосования. Последний оказывается в итоге манипулируемым. Рассмотренный парадокс голосования позволяет сделать вывод об уязвимости правила простого большинства.

Список литературы

1. Саак А.Э., Тюшняков В.Н. Разработка управленческого решения. Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2007.
2. Тюшняков В.Н. Повышение качества управленческих решений в системе органов власти и управления на основе применения информационно-коммуникационных технологий. Известия Южного федерального университета. Технические науки. 2007. Т. 74. № 2.

Секция «Экономика и управление: актуальные проблемы и перспективы развития», научный руководитель – Трубникова Л.С., канд. эконом. наук

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ДИАГНОСТИКИ ФИНАНСОВОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ПАО "КВСЗ")

Ищенко С.В., Волкова Ю.В.

Кременчугский национальный университет имени Михаила
Остроградского, Кременчуг, Украина

Нестабильность условий финансово-хозяйственной деятельности требует от предприятий своевременной и адекватной реакции, которая бы обеспечила способность их существования и развития, совокупность которых, как правило, отождествляется с жизнеспособностью. Жизнеспособность предприятия характеризуется таким состоянием его внутренней экономической системы, при котором она способна к самостоятельному эффективному функционированию независимо от изменения внешних условий.

С целью мониторинга текущего состояния финансовой жизнеспособности предприятия, целесообразно проводить диагностическое сравнение показателей, которые характеризуют различные составляющие жизнеспособности предприятия, с их оптимальными значениями (наилучшими из возможных достигнутых), которые определены на основе исследования статистики данных показателей в течение нескольких лет деятельности предприятия. Для определения близости предприятия к условно-оптимальному состоянию финансовой жизнеспособности, когда все выбранные показатели будут иметь наивысшие значения, используется евклидово расстояние:

$$d_{ij} = \sqrt{\sum_{k=1}^n (x_{jk} - x_{ik})^2} \quad (1)$$

Расстояние, которое будет равняться 0, или будет наименьшим, свидетельствует о максимальной приближенности состояния предприятия к уровню оптимальной жизнеспособности.

На первом этапе диагностики по предложенной методике определяем показатели условно-оптимального года, которые определяются в соответствии с условием:

$$X_{opt} = \max X_i, \quad (2)$$

где X_i - значение показателя в i -том году анализируемого периода.

Следующим этапом диагностики уровня финансовой жизнеспособности предприятия является нормирование фактических показателей относительно условно-оптимального показателя каждого вида.

Нормируемый показатель i -того года j -того вида определяется следующим образом:

$$X_{normj} = \frac{X_{ij}}{X_{optj}} \quad (3)$$

Чем ближе является значение фактического показателя к условно-оптимальному значению, тем более близким к 1 есть значение нормируемого показателя.

С целью диагностики уровня финансовой жизнеспособности предприятия предлагаем значение нормируемых показателей распределить на четыре зоны относительно отклонения от условий оптимальности:

- зона нормального уровня финансовой жизнеспособности - нормируемые показатели находятся в пределах от 0,75 до 1;
- зона допустимого уровня финансовой жизнеспособности - нормируемые показатели находятся в пределах от 0,5 до 0,75;
- зона критического уровня финансовой жизнеспособности - нормируемые показатели находятся в пределах от 0,25 до 0,5;
- зона кризисного уровня финансовой жизнеспособности - нормируемые показатели находятся в пределах от 0 до 0,25.

Результаты распределения показателей по зонам финансовой жизнеспособности позволяют определить проблемные зоны в деятельности предприятия в течение анализируемого периода и определить год, который по показателям финансовой жизнеспособности был больше всего приближен к условно-оптимальному году, а который менее всего.

Общий уровень финансовой жизнеспособности предприятия определяем, трансформируя формулу евклидова расстояния:

$$I_{ВЖi} = \sqrt{\sum_{j=1}^m (1 - X_{ij})^2}, \quad (4)$$

где $I_{ВЖi}$ - интегральный показатель риска потери финансовой жизнеспособности.

Следует отметить, что адаптация предложенной методики к реальным условиям использования в деятельности предприятия допускает как расширение спектра показателей, которые необходимо учитывать при определении общего уровня финансовой жизнеспособности предприятия, так и расширение пределов временного аналитического диапазона, который позволит результаты оценки сделать более статистически взвешенными.

Предложенный механизм диагностики уровня финансовой жизнеспособности предприятия позволяет

обнаруживать отклонение фактических частичных показателей уровня финансовой жизнеспособности предприятия от их условно-оптимального значения, которое создает дополнительные диагностические возможности, позволяет анализировать динамику показателей относительно оптимального уровня, использовать графический метод анализа при оценке результатов реализации разных вариантов управленческих решений.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ КОМПАНИИ ООО «ПЛАНЕТА ИНТЕРПРАЙЗ»

Крамор А.М., руководитель Петрук Г.В.

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Владивосток, Россия

В условиях рыночной экономики персонал компании – это настоящая ценность любой организации. При умелой организации кадровой политики руководство может добиться не только высоких производственных результатов, но и получить весомое конкурентное преимущество на рынке. Хорошо подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников и партнеров, способных осознать и реализовать стоящие перед компанией цели – важнейшее условие делового успеха.

Одна из проблем, с которой сталкиваются многие предприятия – это текучесть кадров, под которой понимают добровольный официальный уход наемного работника из одной организации (фирмы) в другую на основании самостоятельно принятого им решения. Высокий уровень текучести сигнализирует об угрозе стабильности и целостности организации и связан для нее со значительными затратами. Борьба за ста-

бильность кадрового состава, за низкую текучесть кадров, одинакова, актуальна как для западных, так и для российских компаний [2].

Из множества причин текучести кадров многие исследователи выделяют удовлетворенность трудом персонала компании [6].

Удовлетворенность трудом является результатом восприятия самим работником того, насколько их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей [5]. Мониторинг об удовлетворенности персонала работой – это информация о кадровых рисках, которая представляет особую ценность для руководства компании, которое стремится к наращиванию кадрового потенциала организации, что, в свою очередь, отразится на объективных показателях развития производства: экономической эффективности, производительности труда, текучести кадров и др [1].

Измерение удовлетворенности персонала, фактически измеряет капитал бренда работодателя. Полученные в результате измерения данные, необходимы в качестве ориентиров для разработки стратегии внутренних коммуникаций и программ развития персонала.

Нами было проведено исследование текучести кадров и удовлетворенности трудом в компании ООО «Планета Интерпрайз» кафе «Clubnika». Данная компания занимается общественным питанием. Анализ деятельности компании показал, что в последние три года существует положительная динамика в увеличении выручки, прибыли и среднегодовой выработки одного работающего. Анализ динамики кадрового состава показал негативную тенденцию в движении рабочей силы (табл 1)

Таблица 1

Показатели движения рабочей силы

Показатели	2012	2013	Отношение 2013 г к 2012 г в %
Принято работников, человек	24	32	162,5
Выбыло работников, человек	29	34	117,2
Среднесписочное число работников, человек	70	74	105,7
Число проработавших весь год, человек	51	43	98,7
Коэффициент по приему	0,32	0,41	158,1
Коэффициент по выбытию	0,33	0,40	136,4
Коэффициент постоянства	0,56	0,54	80,9

Для данного предприятия характерен высокий уровень текучести кадров. Только за последние шесть месяцев пришло 28% новых работников. Коэффициент постоянства кадров за 2013 г. составил 54%, а текучести – 46% при норме 5-10%.

Очень четко фиксируется обратная связь между удовлетворенностью работой и текучестью персонала. По данным И.М. Поповой, соответствующий коэффициент корреляции составляет 0,6, причем среди

неудовлетворенных работой текучесть гораздо выше, чем среди удовлетворенных [3].

Чтобы выявить причины текучести кадров, было принято решение о проведении анкетирования и тестирования персонала по Н. Самоукиной [4]. В анкетировании приняло участие 74 человека, т.е. весь коллектив предприятия.

Результаты анкетирования персонала ООО «Планета Интерпрайз» в сентябре 2013 г. представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты анкетирования до внедрения мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала ООО «Планета Интерпрайз»

Факторы	Количество человек		
	Низкая мотивация	Средняя мотивация	Высокая мотивация
А. Количество времени, уделяемого работе	10	37	26
Б. Прилагаемые усилия	-	42	32
В. Сосредоточенность	5-	22	52
Г. Удовлетворение от работы	14	50	10
Д. Планы на будущее	1	47	26
Е. Стремление добиться лучших результатов	3	41	30
Ж. Добровольный вклад в работу	20	48	12