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 стабильность 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 удовлетворённость 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

Таким образом, результаты исследования показали:

1. Анализ системы мотивации с помощью тестирования по Н. Самоукиной в контрольно-измерительном срезе, проведенным в сентябре 2013 г. выявил, что сотрудники:

1) работают в неполную силу;

2) недовольны работой в организации;

3) не рассчитывают работать в организации длительное время;

4) не берут на себя дополнительные обязанности.

2. Результаты анализа удовлетворенности трудом с помощью анкетирования показали:

1) социально-бытовые условия не соответствуют ожиданиям сотрудников;

2) система бонусов и премий нуждается в доработке;

3) необходимо систематическое повышение квалификации сотрудников

Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность трудом является важнейшим, но неоднозначным фактором повышения производительности и эффективности труда. Снижение удовлетворенности собственным трудом отрицательно влияет на эффективность работника, приводя к негативным последствиям в кадровом обеспечении бизнес-системы: фактам текучести кадров, ухудшении трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, фактам небрежного отношения к имуществу предприятия вплоть до прямого воровства и т.д.

С другой стороны, полностью удовлетворенный работник - плохой работник, у него отсутствует стремление к совершенствованию (профессиональному и личностному), снижается напряженность мотивационной энергии, ухудшается заинтересованность в результативности собственного труда.

Таким образом, удовлетворенность трудом у работников должна быть не максимальной, а оптимальной. Для целей повышения эффективности труда определенный уровень неудовлетворенности у работников (особенно в области содержания работы) должен присутствовать.

Таким образом, анализ показал, что персонал в своей основе неудовлетворен системой мотивации и условиями труда, вследствие чего и происходит большая текучесть кадров. Следовательно, для снижения текучести кадров необходимо разработать систему мотивации, направленную на выявленные недостатки в работе.

Список литературы

1. Небалуева Л. А. Измерение удовлетворенности персонала http://www.diastola.ru/articles/Measuring_personnel_satisfaction.pdf (дата обращения 12.01.2014)

2. Петрук Г.В., Бородушкина Е.Г. Подходы к снижению текучести кадров // СЭФ-ФЭМ ВятГУ 20 лет в образовании и науке. Взгляд в будущее: сб. статей международной научно-практической конференции 26-30 ноября 2012 г, - Киров, 2012 С 235-240

3. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления / И.М. Попова.- Киев, 1976.- 122 с.

4. Самоукина Н. В. Эффективная. мотивация персонала при минимальных финансовыхзатратах / Наталья Самоукина.– М. Вершина, 2006.– 224 с.

5. Соломандина Т.О., Соломандин В.Г. Управление мотивацией персонала в таблицах, схемах, тестах, кейсах. Учебно-практическое пособие. // Управление персоналом, 2005. 128 с.

6. Талтынов С.М. Трудовая мотивация в системе управления человеческими ресурсами. // автореф. на соискание учен. степени к.э.н. – Воронеж, 2004, 23 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ФИНАНСАМИ

Недашковская Л.В.

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток, Россия

При помощи современных поведенческих теорий, учитывающих иррациональность экономических индивидов, становится возможным объяснить многие финансовые явления, например, формирование структуры капитала, контроль бюджета и т.п. Результатом различных эмпирических исследований стало появление ряда поведенческих концепций структуры капитала: теории отслеживания рынка; информационных каскадов. Информационный каскад - это ситуация, когда индивидуум наблюдает действия большого количества экономических агентов и видит, что все они сделали одинаковый выбор. Теория нашла широкое применение в целом ряде разделов финансового менеджмента.

Теоретический обзор свидетельствует, что при анализе действий менеджеров по формированию структуры капитала целесообразно обращаться к поведенческому подходу, поскольку практически все рассмотренные теории демонстрируют эмпирическую значимость своего использования.

Гипотеза 1. Компании, принимая решение о формировании структуры капитала, имитируют значение показателя финансового рычага отраслевой фирмы-лидера.

Гипотеза 2. Компании формируют структуру капитала в соответствии со среднеотраслевым показателем уровня финансового рычага.

Гипотеза 3. Компании практикуют эмиссию долевых ценных бумаг, когда рынок их переоценивает, а при недооценке - прибегают к выкупу акций. Можно сделать предположение, что теория следования за лидером способна найти эмпирическое подтверждение в ряде российских отраслей [3].

В сфере финансовых рынков и бюджетного контроля, как и во всех остальных областях деятельности, участники рынков принимают решения и действуют под влиянием сложившихся стереотипов, предубеждений, ошибок в анализе информации и самых обыкновенных эмоций. Поведенческие финансы (Behavioral finance – или BF) помогают ответить на вопрос, как и почему финансовые рынки могут быть неэффективными [4].

Рассмотрим четыре психологические ловушки поведения участников финансовых рынков: «Вера в цифры», когда рынки становятся волатильными, и когда инвесторы «сорят деньгами» только на основании новых финансовых цифр и прогнозов аналитиков, при этом ничего толком не зная о тех компаниях, к которым это относится. Это называется «якорением» и означает концентрацию на какой-либо одной детали, в ущерб другим. Они имеют привычку защищать свои длинные позиции приказами, а другие трейдеры стараются их задействовать, чтобы получить прибыль от коротких продаж. Эта стратегия, получившая название «собирание стопов», может увеличить рыночную волатильность на некоторое время и дать прибыль медведям. Краткосрочные вспышки волатильности на фондовом рынке не могут воздействовать на деятельность фирмы.

Вера в прошлое - когда инвесторы верят, что прошлое равно будущему, они действуют так, как если бы на рынке полностью отсутствовала неопределенность. Когда собирается толпа таких самоуверенных инвесторов, возникают условия для знаменитого «иррационального излишества» Алана Гринспена, когда