

ZBIÓR
RAPORTÓW NAUKOWYCH

Współczesna nauka.
Nowe perspektywy

Bydgoszcz
30.01.2014 - 31.01.2014

Część 2/1

СБОРНИК
НАУЧНЫХ ДОКЛАДОВ

Современная наука.
Новые перспективы

Быдгощ
30.01.2014 - 31.01.2014

Часть 2/1

УДК 339.138+ 658

ББК 94

Z 40

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Druk i oprawa: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: Warszawa, ul. S. Kierbedzia, 4 lok.103

e-mail: info@conferenc.pl

Cena (zl.): bezpłatnie

Zbiór raportów naukowych.

Z 40 Zbiór raportów naukowych. „Współczesna nauka. Nowe perspektywy„.

(30.01.2014 - 31.01.2014) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»,
2014. - 72 str.

ISBN: 978-83-64652-01-1 (t.2/1)

Zbiór raportów naukowych. Wykonane na materiałach Międzynarodowej Naukowo-
Praktycznej Konferencji 30.01.2014 - 31.01.2014 roku. Bydgoszcz.

Część 2/1.

УДК 339.138+ 658

ББК 94

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora zakazany.

Wszelkie prawa do materiałów konferencji należą do ich autorów.

Pisownia oryginalna jest zachowana.

Wszelkie prawa do materiałów w formie elektronicznej opublikowanych w zbiorach
należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

Obowiązkowa odniesienia do zbioru.

Warszawa 2014

ISBN: 978-83-64652-01-1 (t.2/1)

"Diamond trading tour" ©

1. Харченко Г. А., Бандурович Ю. Ю.....	5
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	
2. Онищенко Ю.Н.....	9
ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КИБЕРПРЕСТУПНОСТИ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ	
3. Федорчук Ю. М.	12
ПЕРЕШКОДИ НА ШЛЯХУ ВПРОВАДЖЕННЯ Е-УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ	
4. Неверо Д.В., Колосов Г.В.	15
АНАЛИЗ ПЯТИ СИЛ ПОРТЕРА ДЛЯ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ	
5. Долгова И.В.....	17
ОПТОВАЯ ТОРГОВЛЯ КАК СПЕЦИФИЧЕСКАЯ МАРКЕТИНГОВАЯ СРЕДА	
6. Химера М.В.....	21
ТУРИСТИЧНА ІНДУСТРІЯ УКРАЇНИ ЯК МАРКЕТИНГОВА СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ	
7. Сусь М.Ф.	25
КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ І ГЛОБАЛЬНИХ ТРЕНДІВ У В2В МАРКЕТИНГУ	
8. Улицкая Н.Ю.....	28
ОЦЕНКА ЦЕННОСТИ ЗЕМЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ДЛЯ АГРОБИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ТАМАЛИНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	
9. Волк К. О.....	32
ВІЗУАЛЬНА СКЛАДОВА ФЕЙСИНГУ ЯК ІНСТРУМЕНТАРІЮ МЕРЧАНДАЙЗИНГУ	
10. Сусь М.Ф.	35
СИСТЕМА ЗАЛУЧЕННЯ ВІДОМИХ ОСІБ ДО ПРОСУВАННЯ БРЕНДІВ ЯК ОСОБЛИВА МАРКЕТИНГОВА ТЕХНОЛОГІЯ	
11. Мартинюк І.С., Литвинюк О.П.....	39
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	
12. Хусаинова С.В.	42
РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	

13. Мавколенко А.С.	51
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ	
14. Неверо Д.В., Колосов Г.В.	54
РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	
15. Мурина И.А.	56
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	
16. Шпилевая И. Е.	59
РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ДЕТЕРМИНАНТА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
17. Неверо Д.В., Колосов Г.В.	62
КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
18. Труфанова И.В.	64
СМЫСЛ ИМЕНИ ГЛАВНОГО ГЕРОЯ В РОМАНЕ В.В. НАБОКОВА «ПРИГЛАШЕНИЕ НА КАЗНЬ»	



Неверо Д.В.

студентка

Колосов Г.В.

старший преподаватель

Полесский государственный университет

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Необходимо разработать программу снижения текучести персонала с использованием системы материального и нематериального стимулирования. Мотивацию принято разделять на два вида – материальную и нематериальную. К материальным стимулам обычно относят зарплату, премии и бонусы. Остальные – причисляют к нематериальной мотивации, поскольку сотрудник не получает на руки «живые» деньги, хотя компания и тратит на все это средства [1]. Нематериальными стимулами считаются: оплата транспортных расходов, доставка к месту работы и домой, субсидии на питание, бесплатные спортивные и культурные мероприятия и т.д. Группа нематериальных стимулов, не требующих инвестиций со стороны компании включает:

- 1) публичное признание успехов сотрудников в работе.
- 2) систематический анализ успешно достигнутых производственных целей.
- 3) создание атмосферы соперничества с регулярным подведением итогов соревнования.
- 4) включение сотрудников в различные программы обучения и повышения квалификации внутри организации.
- 5) создать «прозрачную» систему оценки оплаты их труда. [2].

Построение эффективной системы мотивации должна осуществляться по следующим направлениям:

Денежное вознаграждение: основной принцип – плата за результативность, за повышение производительности, за профессионализм. Премирование следует построить таким образом, что в первые годы работы сотрудник быстро наращивает процент надбавки. Связано это с тем, что в первые годы сотрудник приносит максимум новых идей, он активно развивается на новом месте. После 5 лет работы на одном месте сотрудник менее склонен менять место работы, его умения и навыки тем сильнее приспосабливаются под конкретное место работы, чем дольше он на нем работает. Зная точно о способах начисления заработной платы и имея твердую уверенность в ее получении, сотрудники будут весьма заинтересованы в качестве выполнения своей работы. Средства и усилия, потраченные на техническое оснащение и обустройство рабочих мест, создание предпосылок для хорошего отдыха и психологической разгрузки в перерывах во время трудового дня, окупятся ростом производительности труда, повышением качества работы и, соответственно, увеличением прибыли предприятия.

Социальный пакет: он дает гарантированные материальные выплаты в установленных размерах и в определенные сроки, а также дополнительный набор льгот

и компенсаций. К социальному пакету относят: официальное начисление заработной платы; оплата отпусков; оплата больничных листов, оплата детских пособий; предоставление некоторым категориям сотрудников права на «льготный» рабочий день, укороченный рабочий день, неполная рабочая неделя, скользящий или гибкий график. Основное внимание необходимо уделить *оплате медицинского обследования*. Поэтому все связанные с этим расходы, если работник успешно прошел стажировку и продолжает работать – компенсирует организация [3].

Возможности профессионального и карьерного роста: Чтобы работники с ценным опытом не уходили к конкурентам, стоит создать в организации понятную систему должностного продвижения, возможность карьерного роста сотрудников в рамках компании. Но, поскольку всех сотрудников переместить невозможно, поэтому в некоторых случаях целесообразно выстроить искусственную «карьерную лестницу», например, в рамках одного отдела выделить следующие должности: младший специалист, специалист 2 категории, специалист 1 категории, ведущий специалист и т.д. При этом карьерная лестница должна быть формализована в соответствующих документах, в которых четко прописано, на основании каких достижений: стаж работы, успешно выполненные планы и др., происходит перемещение сотрудника. При этом его функциональные обязанности могут и не меняться.

Культура компании – это как раз тот двигатель, благодаря которому компания развивается. Следовательно, корпоративная культура должна быть направлена на командную работу – это дает возможность проявления талантов и профессиональных заслуг работников. Мотивация, в виде участия в совместных корпоративных мероприятиях, кроме того, способствует формированию здоровой психологической атмосферы в коллективе, что также отражается на общей работоспособности персонала и на его желании внести свой вклад в общее дело [4]. Таким образом, это сблизит сотрудников и будет способствовать формированию позитивного психологического климата внутри фирмы и возникновению между ними дружеских доверительных отношений. Снижение уровня текучести персонала положительно скажется на имидже компании, стабилизирует кадровую политику, увеличит объём продаж, улучшит атмосферу в коллективе и условия труда.

Таким образом, разработанные способы дадут возможность сотрудникам кадровой службы предприятия успешно применить их для решения задач по стимулированию своих работников, в целях снижения текучести персонала.

Литература:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков», 2013. -292 с.
2. Могилевкин Е.А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала Е.Б. Моргунов. – М.: Дело, 2005. – 654 с.
3. Тучина Н.П. Текучесть кадров: диагноз или симптом? Е. Уварова Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – №9. – С. 33.
4. Текучесть кадров [Электронный ресурс]. – 2013.- Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Текучесть_кадров. – Дата доступа: 20.11.2013.