

# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей  
III Международной научно-практической  
конференции

Новокузнецк  
2017

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 2

Сборник научных статей

Новокузнецк  
2017

УДК 33+005(06)  
ББК 65+65.050  
А 437

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч.2/ Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2017, – 180 с.

В сборнике представлены материалы III Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

Редакционная коллегия:

Лашкова Е.Г., к.т.н., доцент. *Секция: Инновационные технологии маркетинга и продаж.*

Иванова Е.В., к.э.н., доцент. *Секция: Проблемы развития теории и практики управления.*

Лунова Ю.В., к.э.н., доцент. *Секция: Актуальные проблемы финансов, бухгалтерского учета и аудита.*

Черникова О.П., к.э.н., доцент. *Секция: Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций.*

Борисова Т.Н., к.э.н., доцент. *Секция: Современные технологии управления персоналом.*

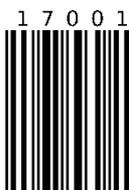
Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. *Секция: Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации, информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)  
ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



1 7 0 0 1

>

© Сибирский государственный  
индустриальный университет, 2017

Дата обновления: 01.02.2017. – URL: <http://www.ufz-kemerovo.ru/> (дата обращения: 20.02.2017).

3. Информационный портал Кемеровская область. – 2017 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 01.01.2017. URL: <http://kemobl.ru/> (дата обращения: 20.02.2017).

4. Председатель Новокузнецкого городского Совета народных депутатов С.И. Корнеев // Комплексный инвестиционный план модернизации моногорода Новокузнецк, 2012 [Электронный ресурс]. – URL: <http://monogorod.kemobl.ru/NOVOKUZNETSK/kipr1.pdf> (дата обращения: 20.02.2017).

5. Job 42.ru. – 2017 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 01.02.2017. – URL: <http://job42.ru/> (дата обращения: 20.02.2017).

6. ПроВУЗ.ру. – 2017 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 01.02.2017. – URL: <http://www.provuz.ru/vuz/city/novokuznetsk/spec/> (дата обращения: 20.02.2017).

7. Федеральная служба государственной статистики. – 2017 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 01.02.2017. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.02.2017).

8. Государственная служба занятости. – 2017 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 01.02.2017. – URL: <http://www.czn-nk.ru/index.php/home> (дата обращения: 20.02.2017).

УДК 331.108.242

## **Проблема текучести кадров на предприятии**

**Неведина К.Е.<sup>1</sup>, Устюгова В.И.<sup>1</sup>**

**Научный руководитель: Бобко Т.В.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

*Аннотация: В настоящее время одной из серьезных и актуальных проблем, стоящих перед компаниями, является значительный уровень текучести персонала. Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические и психологические трудности, негативно влияет на моральное состояние оставшихся работников, на их трудовую мотивацию и преданность организации. Поэтому мониторинг текучести очень важен для предприятия.*

*Целью представленного исследования является изучение проблемы текучести кадров и нахождение путей ее снижения на примере предприятия АО «Сибирский Тяжпромэлектропроект».*

*Задачи исследования: 1) выявить факторы и причины, вызывающие текучесть персонала; 2) разработать мероприятия по снижению текучести кадров.*

*Ключевые слова: текучесть кадров, трудоустройство, мотивация, заработная плата, социальный климат.*

В настоящее время одной из серьезных проблем, стоящих перед российскими компаниями, является значительный уровень текучести персонала, под которой обычно понимается процесс изменения кадрового состава, обусловленный увольнением одних сотрудников и приходом им на смену других.

Текучесть может быть: внутриорганизационная - связанная с трудовыми перемещениями внутри организации; внешняя - между организациями, отраслями и сферами экономики. Так же, различают естественную и излишнюю текучесть кадров. Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Излишняя же текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности. Излишняя текучесть персонала, по данным западных психологических исследований, отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разваливаются сложившиеся связи в трудовом коллективе, и текучесть может приобрести лавинообразный характер. В последние годы на российских предприятиях часто наблюдаются случаи «ухода отделами», когда сложившиеся рабочие коллективы, в силу одинаковой мотивации и сложившихся контактов, предпочитают переходить в другую организацию целиком.

Существует ряд причин текучести кадров:

– во-первых, процесс трудоустройства – подбора. Часто причина увольнения закладывается уже на первом этапе, во время некачественного подбора. У непрофессионального подбора множество причин: банальная спешка закрыть свободное вакантное место со стороны нанимателя, желание быстрее получить свой гонорар рекрутером, найти хоть какую-то работу претендентом или же просто недостаточное информирование сторон. В 99% случаев такой подход рано или поздно приводит к увольнению.

– процесс адаптации. Плохая адаптация или, вообще, её отсутствие вызывает преждевременное увольнение на испытательном сроке. Даже когда новые сотрудники остаются и работают в компании достаточно долго, их решение об увольнении может быть принято уже в первые недели трудовой деятельности в этой компании.

– условия труда. Большую часть светового дня сотрудник проводит на работе и от того, насколько комфортные условия труда для него созданы, зависит его решение о дальнейшем пребывании в компании.

– неудовлетворенность руководством – в какой-либо форме, будь то личная неприязнь, недовольство профессиональными качествами или методами управления также может стать причиной увольнения сотрудника. Последние два пункта не ограничиваются временными рамками, поскольку в данном случае все зависит от характера человека.

– отсутствие карьерного роста, профессионального развития и обучения может стать причиной ухода сотрудника. Тут же прослеживается следующая причина увольнения сотрудника – перспектива получения более высокой должности в другом месте, возможность шире применить там свои способности и, соответственно, более высокая заработная плата. Такая практика наблюдается обычно на всех уровнях персонала. Хотя зачастую деньги не первопричина.

– зарплата – это не прямой определитель удовлетворенности работой. Многих сотрудников не устраивает психологический климат, сложившейся в коллективе, они не лояльны и не мотивированы, а деньги в данном случае – удобное оправдание для того, чтобы покинуть компанию.

– уход сотрудника вслед за своим коллегой, другом, подругой, женой и т. д. – также распространенное явление.

В зависимости от выявленных причин текучести кадров на предприятии выбираются пути решения и устранения этих причин. Например, если виной уровень заработной платы, необходимо выяснить, есть ли финансовая возможность увеличения зарплат, премиальных или введение других вариантов финансовой мотивации персонала. Если же часть сотрудников не устраивали условия труда, то необходимо принять решение о возможности их улучшения. Если оказывается, что большинство уволившихся имеют стаж работы до 6 месяцев, это указывает на ошибки в подборе персонала и его адаптации. В таком случае следует пересмотреть критерии отбора специалистов, улучшить процесс адаптации, ввести кураторство опытного сотрудника, контролировать процесс адаптации каждого, провести тренинг и т. д. Бывают ситуации, когда текучесть персонала наблюдается у конкретного руководителя, в этом случае необходимо обсудить с ним причины увольнений его сотрудников, обучить его эффективному управлению и взаимодействию с коллективом.

Как говорилось выше, текучесть кадров на предприятии нередко несет за собой ущерб: вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности. Далее, мы представим оценку ущерба от текучести кадров на примере деятельности одного промышленного предприятия АО «Сибирский Тяжпромэлектропроект», которое специализируется на выполнении проектно-исследовательских работ для объектов электроснабжения и электрооборудования предприятий чёрной и цветной металлургии, угольной промышленности, машиностроения, нефтепереработки, др. отраслей промышленности и сельхозпредприятий. Численность предприятия составляет 210 человек из них ИТР 25 чел, рабочих 185 чел. Текучесть персонала по рабочим в 2015г была крайне высокая и достигала 80% в год, однако больших трудностей для обеспечения производственного процесса это не вызывало, так как предприятие расположено в крупном городе и желающих устроится на работу много. В качестве причин, обуславливающих не желание рабочих продолжать рабо-

ту на данном предприятии и приводившим к массовым увольнениям в ходе проведенного анализа, были выявлены следующие:

- 1) отсутствие оборудованных бытовых помещений для приема пищи и переодевания;
- 2) отказ работодателя выдавать рабочим спецодежду;
- 3) определенная удаленность предприятия от основных транспортных сетей города;
- 4) не высокий уровень оплаты труда;
- 5) сдельная система оплаты труда с учетом неравномерности загрузки основных производственных фондов, которая обусловлена отсутствием постоянного спроса на продукцию, приводила к нерегулярности выплаты заработной платы. Однако, стоит отметить, что данное предприятие отнюдь не перебивалось от заказа к заказу, наоборот его экономическая эффективность была обусловлена периодическим наличием крупных заказов. В те моменты, когда очередной заказ был выполнен, оборудование остановлено, выплата заработной платы прекращена и происходили массовые увольнения рабочих. И наоборот при получении крупного заказа, осуществлялся массовый набор.

б) сдельная система оплаты труда была построена таким образом, что дополнительный фонд заработной платы, высвобождаемый наличием вакансий, распределялся между остальными работниками бригады. Данная система была направлена на усиление заинтересованности рабочих в увеличении производительности своего труда, однако на практике приводила к выживанию из коллектива вновь поступивших работников. Это было обусловлено тем, что потери в заработной плате от невыполнения плана с лихвой компенсировались дополнительным распределяемым фондом, образованным наличием вакансий.

7) вследствие отсутствия достаточных профессиональных навыков у рабочих, руководителям подразделений в целях обеспечения плана выпуска готовой продукции и решения других производственных вопросов приходилось использовать так называемый административный ресурс (или попросту крик и мат).

Анализ данных причин, основанный на анкетных опросах персонала, позволил составить следующее распределение причин увольнения рабочих:

На первом месте – неблагоприятный социальный климат в коллективе, обусловленный причинами 6 и 7.

На втором месте – нестабильность выплаты заработной платы, причина 5.

На третьем месте – отсутствие бытовых помещений и невыдача спецодежды, причина 1,2.

На четвертом месте – удаленность от транспортных сетей города и отсутствие вахтенного автобуса, причина 3.

Невысокий уровень оплаты труда в данном распределении попал на последнее, пятое место, что противоречило убеждению руководства пред-

приятия, что основной причиной увольнения является низкая заработная плата работников. На самом деле средний уровень заработной платы рабочих на данном предприятии с одной стороны соответствовал среднему уровню оплаты труда в данном регионе, а с другой был выше фактического прожиточного минимума данного города (т.е. попросту говоря, сотрудник данного предприятия не голодал, получая такую заработную плату).

Далее, оценим насколько экономически эффективно ведение такой хозяйственной деятельности.

В общем виде, экономический эффект от подобного ведения хозяйственной деятельности, вызывающей повышенную текучесть персонала, в данном случае будет складываться из следующих статей:

- экономия на оплате труда в периоды простоя предприятия;
- экономия на спецодежде;
- экономия на оборудовании бытовых помещений;
- экономия на аренде вахтенного автобуса.

Экономический ущерб от высокой текучести персонала будет складываться из следующих статей:

- недовыработка готовой продукции вследствие отсутствия профессиональных навыков у вновь принятых рабочих;
- высокий процент брака готовой продукции вследствие отсутствия профессиональных навыков у вновь принятых рабочих;
- заработная плата сотрудника кадровой службы, выплачиваемая за отработанное время по оформлению приема и увольнения на работу;
- заработная плата инженера по подготовке кадров, мастеров, бригадиров, выплачиваемая за отработанное время, потраченное на обучение профессиональным навыкам новых работников.

Итоговый экономический результат был определен следующим образом (табл. 1).

Таким образом, результат экономической оценки наглядно показывает, что убыток от такой схемы ведения хозяйственной деятельности составляет 3809,6 тыс. руб.

Данное исследование объективно показало экономическую неэффективность подобной хозяйственной деятельности. В итоге, мы предлагаем комплекс мероприятий, направленных на повышение общего экономического результата:

- изменить систему оплаты труда путем введения постоянной (выплачиваемой в зависимости от отработанного времени) части и переменной (сдельной) части. При этом фонд оплаты труд не вырастет, зато работники будут знать, что обязательный минимум (выше прожиточного в данном регионе) они получают в любом случае и не будут искать другое место работы;

Таблица 1- Оценка годового экономического результата от ведения хозяйственной деятельности направленной на повышенную текучесть персонала АО «Сибирский Тяжпромэлектропроект».

№ п/п	Наименование показателя	Результат, тыс руб
	<i>Экономический эффект</i>	
1	Экономия на оплате труда в период простоя предприятия	5552
2	Экономия на спецодежде	92,5
3	Экономия на оборудовании бытовых помещений	1025
4	Экономия на аренде вахтенного автобуса	350
	<b>Итого экономический эффект:</b>	<b>7019,5</b>
	<i>Экономический ущерб</i>	
5	Недовыработка готовой продукции вследствие отсутствия у персонала профессиональных навыков	9251,6
6	Брак готовой продукции	1547,5
7	Заработная плата сотрудника кадровой службы	14,8
8	Заработная плата персонала обучающего рабочих профессиональным навыкам	15,2
	<b>Итого экономический ущерб:</b>	<b>10829,1</b>
	<b>Общий экономический результат (ущерб)</b>	<b>- 3809,6</b>

– изменить систему начисления переменной (сдельной) составляющей заработной платы работника скорректировать таким образом, что потери от невыполнения плана (за счет введения штрафных санкций) будут существенно выше распределяемого дополнительного фонда, образовывавшегося за счет наличия вакансий;

- произвести закупку и выдачу рабочим спецодежды;
- оборудовать бытовые помещения;
- осуществить найм вахтенного автобуса.

Мы считаем, что реализация данного комплекса мероприятий направленных на улучшение климата в коллективе, улучшения труда персонала позволила снизить текучесть персонала до приемлемых 8-10% в год.

#### Библиографический список

1. Дебро Ж. Система нематериальной мотивации персонала. Справочник по управлению персоналом. 2014. № 12. С. 45-47.
2. Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? Управление персоналом. 2012. № 8. С. 57-61.
3. Официальный сайт АО «Сибирский Тяжпромэлектропроект» <http://www.tpepnvkz.ru/about/industrial-structure/>

## СОДЕРЖАНИЕ

### **СЕКЦИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА И СТАНДАРТИЗАЦИИ**

#### **КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Образовательные организации высшего образования как объект формирования системы менеджмента качества*

*Сидоренко Н.А. ....3*

*Разработка мероприятий по переходу СМК общеобразовательной организации на новую версию стандарта ИСО 9001*

*Зубарева Ю.А. ....11*

*Идентификация и систематизация процессов системы менеджмента качества организации в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2015*

*Ларионова С.С. ....16*

*Анализ соответствия СМК образовательной организации, реализующей программы среднего общего образования, требованиям стандартов ГОСТ Р ИСО 9001 – 2015 и ИСО серии 31000*

*Левкович Ю.С. ....20*

#### **МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА**

*Повышение эффективности производства предприятия с помощью теории ограничений*

*Чечет Д.М. ....24*

*Услуга: дефиниции как объект стандартизации – институциональный аспект стандартов качества*

*к.т.н., доцент Фадеева Н.В. ....27*

*Разработка метода оценки изменчивости измерительной системы контроля твердости переносными приборами*

*Кирков И.С. ....31*

#### **СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Анализ опыта российских организаций в области сертификации систем менеджмента качества*

*Сидоренко Н.А. ....35*

*Управление качеством деятельности малого и среднего бизнеса*

*Турсунбекова Б.Н. ....39*

<i>Опыт применения процессного подхода в организации строительной отрасли</i>	
<i>Фадина А.А.</i> .....	42
<i>Обоснование необходимости оценки рисков процессов производства лекарственных средств</i>	
<i>Ларькова М.Ю.</i> .....	49
<i>Формирование устава проекта: структура и порядок разработки</i>	
<i>Шабалин В.С.</i> .....	52
<i>Проект: анализ основных терминов</i>	
<i>Белокозова Д.А.</i> .....	55
<b>ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО И ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ</b>	
<i>О системе архивного законодательства российской федерации</i>	
<i>к.х.н. Каретникова Н.В.</i> .....	58
<i>Вопросы документирования системы управления документами организации</i>	
<i>к.э.н. Кошкарева Н.В.</i> .....	64
<i>Документирование при внедрении риск-ориентированного подхода</i>	
<i>Левшин Л.М., к.э.н., Жемчугова О.В.</i> .....	70
<i>Внедрение электронного архива как инструмента обеспечения качества сохранения документированной информации</i>	
<i>к.э.н., Манакова И.А., к.э.н., Савчик Е.Н., д.т.н. Левшина В.В.</i> .....	72
<i>Совершенствование документационного обеспечения системы государственного управления охраной труда в регионе</i>	
<i>Трошкова Е.В., к.э.н.</i> .....	76
<b>СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
<i>Проблемы реализации кадровой политики на предприятии ОАО «Элегант»</i>	
<i>Батищева А.С.</i> .....	81
<i>Создание корпоративного университета на предприятии как инструмент маркетинга персонала</i>	
<i>Батищева А.С., Денисова К.О.</i> .....	87
<i>Организационно-правовые основы управления мотивацией и стимулированием работников организации</i>	
<i>Батищева А.С.</i> .....	92

<i>Совершенствование системы профессиональной ориентации в высших учебных заведениях</i>	
<i>Безикова Е.С.<sup>1</sup>, Бобко Т.В. ....</i>	<i>97</i>
<i>Учёт персонала в процессе найма на работу: проблемы и предложения по их минимизации</i>	
<i>Быкова В.Я. ....</i>	<i>104</i>
<i>Проблемы применения стресс-интервью в практике кадрового менеджмента</i>	
<i>Волошина А.В., Мельникова И.Ю. ....</i>	<i>108</i>
<i>Специфика повышения работоспособности персонала углехимических лабораторий</i>	
<i>Голубкин К.А., Бобко Т.В. ....</i>	<i>112</i>
<i>Анализ рынка труда кемеровской области и города Новокузнецк</i>	
<i>Грицун В.О. ....</i>	<i>115</i>
<i>Проблема текучести кадров на предприятии</i>	
<i>Неведина К.Е., Устюгова В.И. ....</i>	<i>120</i>
<i>Классификация подходов к определению понятия рабочая сила</i>	
<i>Ясинский Д.Ю. ....</i>	<i>126</i>
<i>Направления повышения промышленной безопасности как условие устойчивого развития промышленного предприятия (на примере ПАО «Газпром нефть»)</i>	
<i>Думова Л. В., Алексеева В.А., Салимова Ю.Р. ....</i>	<i>132</i>
<i>Направления совершенствования экологической политики современного транспортно-логистического предприятия</i>	
<i>Никульшина О.О., Селюгина А.Ю., Думова Л.В. ....</i>	<i>139</i>
<i>Анализ динамики количественных показателей работы с персоналом в системе корпоративной социальной ответственности промышленного предприятия (на примере ПАО «Северсталь»)</i>	
<i>Думова Л. В., Гордиенко А.Н., Борисова Т.Н. ....</i>	<i>144</i>
<i>Формирование системы работы с заинтересованными сторонами и ее документальное оформление (на примере ПАО «Лукойл»)</i>	
<i>Хрюкова М.В., Думова Л. В. ....</i>	<i>150</i>
<i>Управление аспектами устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами предприятия финансового сектора</i>	
<i>Думова Л. В., Жбакова Д.А., Борисова Т.Н. ....</i>	<i>155</i>

<i>Проблематика управления персоналом организации в XXI веке</i>	
<i>Коновалова Ю.С., Лореш А.В., к.э.н. Борисова Т.Н.....</i>	<i>162</i>
<i>Анализ внутренней социальной политики предприятия (на примере ПАО «Газпром нефть»)</i>	
<i>Думова Л. В., Кашникова С.И., Борисова Т.Н.....</i>	<i>165</i>
<i>Оценка существенности при формировании отчета об устойчивом развитии компании</i>	
<i>Думова Л. В., Хомуцова Е.Э., Борисова Т.Н. ....</i>	<i>170</i>

Научное издание

# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 2

Сборник научных статей

Компьютерная верстка И.Ю. Кольчурина, К.В. Рыков

Подписана в печать 30.03.2017

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 10,95 Уч.-изд. л. 11,87. Тираж 100 экз. Заказ 261.

Сибирский государственный индустриальный университет  
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.  
Издательский центр СибГИУ