

В.В.Баранов, ст. викл., С.С.Толстов, студ. гр. УТ-06
Кіровоградський національний технічний університет

Методичні підходи до управління плинністю кадрів

При аналізі плинності робочої сили загальноприйнято починати з поняття «руху кадрів». Під рухом кадрів підприємства (в цій статті не буде розглядатися внутрішній рух) будемо розуміти сукупність усіх випадків надходження на підприємство працівників ззовні і всіх випадків вибуття за межі підприємства. У попередні роки ця проблема привертала увагу економістів у зв'язку з тим безсумнівним збитком, що плинність завдає народному господарству країни. Під плинністю же звичайно розумілося те явище, яке є безпосередньою причиною зазначеної шкоди, а саме стихійне, неорганізований рух робочої сили. Сьогодні плинність кадрів – також один з багатьох проблем, з якими стикаються сучасні підприємства. Слід розрізняти її природний рівень в межах 3-5% від чисельності персоналу і підвищений, що викликає значні економічні втрати. Природний рівень сприяє оновленню виробничих колективів. Цей процес відбувається безперервно і не потребує будь-яких надзвичайних заходів з боку кадрових служб і керівництва. Частина працівників йде на пенсію, частина звільняється з різних причин, на їхнє місце приходять нові співробітники – у такому режимі живе кожне підприємство.

Інша справа, коли плинність істотно перевищує 3-5%. У цьому випадку витрати стають значними і зростають зі збільшенням відтоку кадрів. Як правило, відтік пов'язаний зі звільненням працівників. В останні роки на Українських фірмах та підприємствах справи нерідко склалися так, що в інші організації працівники йшли цілими відділами або бригадами. При цьому окремі ділянки або цілі виробництва були практично паралізовані. Поки набираються нові співробітники, поки вони спрацьовують один з одним і стають колективом, проходить час, протягом якого підприємство несе збитки, пов'язані не тільки з витратами на трудову адаптацію нових співробітників.

Високий рівень плинності кадрів майже завжди вказує на серйозні недоліки в управлінні персоналом і управління підприємством в цілому, це свого роду індикатор неблагополуччя, хоча в деяких випадках рівень плинності високий через специфіки виробництва (наприклад, великий обсяг сезонних робіт). Поетапно приведення рівня плинності до прийнятних значень можна уявити зокрема через можливість планування майбутніх звільнень, ув'язування процесів звільнення з процесами найму, допомоги звільняються працівникам (аутплейсменту). Для вирішення цих та інших питань, які будуть позначені після, необхідно виходити з конкретної ситуації на підприємстві. Розглянута нижче методика передбачає впорядковану поетапну діяльність, здійснення якої слід покласти безпосередньо на кадрову службу підприємства. Вся діяльність з управління плинністю кадрів в рамках спільного управління персоналом можна представити у вигляді наступних послідовних стадій:

Етап 1 – Визначення рівня плинності кадрів;

Етап 2 – Визначення економічних збитків;

Етап 3 – Визначення причин плинності кадрів;

Етап 4 – Визначення системи заходів, направлених на нормалізацію процесу вивільнення робочої сили;

Етап 5 – Визначення ефекту від здійснення розроблених заходів, удосконалювання процедури звільнення, подолання зайвого рівня плинності кадрів.

У висновку хотілося б відзначити, що з розвитком сегмента рекруторських послуг на ринку праці, для багатьох підприємств, особливо у великих містах України, вирішення зазначених питань можливе перекласти на спеціалізовані кадрові агентства. Однак важливо показати наступне: Пропонований порядок діяльності насамперед розрахований на власні сили кадрової служби будь-якого підприємства і при належній організації управління персоналом здатний ефективно вирішувати виникаючі проблеми.

Список літератури

1. Бляхман Л. С. Введение в менеджмент.- СПб.: Издательство С-Петербургского университета экономики и финансов , 1994.
2. Как подбирать сотрудников и их учить. // За рубежом , 1993 , № 33.
3. Мескон М. Х. , Альберт М. , Хедоури Ф. Основы менеджмента.- М.: «Дело» , 1992.
4. Нессонов Г. Г. Управление персоналом коммерческой организации. Учебное пособие.- М.: «Триада» , 1997.

Одержано 18.03.10

УДК 539. 3/. 6(075.8)

**В.М. Лушніков, доц., канд. техн. наук, О.Б. Чайковский, доц., канд. техн. наук,
А.Д. Лобода, студ., А.О. Скальова, студ.**
Кіровоградський національний технічний університет

Особливості визначення відцентрових моментів інерції плоских фігур

Геометричні характеристики використовуються у всіх розрахунках на міцність конструкцій та їх елементів. Мета даної наукової роботи – контроль правильності таких практичних розрахунків. В роботі наведені способи визначення відцентрових моментів інерції як відомі, так і розроблені авторами статті. Розроблені, також, варіанти контролю головних моментів інерції та головних осей.
осьові та відцентровий моменти інерції, головні осі та моменти інерції

В інженерних розрахунках відцентровий момент інерції необхідний для знаходження розташування головних центральних осей та обчислення величин головних моментів інерції плоских фігур, як поперечних перерізів елементів конструкції. В загальному випадку відцентровий момент інерції обчислюється інтегралом [1]

$$I_{xy} = \int_A x \cdot y \cdot dA . \quad (1)$$

В практичних розрахунках часто виникають труднощі застосування формули (1). Дана наукова робота пропонує рекомендації, які дозволяють використовувати наявні дані при визначенні відцентрових моментів інерції. Наприклад, потрібно обчислити