

СНИЖЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА КУПП «ВИТЕБЧАНКА»

И.В. Павловская, Т.А. Шаповалова, В.А. Широченко

В статье рассматриваются вопросы управления трудовыми ресурсами и повышения эффективности их использования. Разработаны мотивационная модель, модель премирования, система установления норм выработки для швей и система найма персонала, позволяющие снизить текучесть кадров на предприятии и улучшить его деятельность.

Ключевые слова: текучесть кадров, пути снижения текучести кадров, мотивация труда, премирование, система найма персонала, нормы выработки.

В условиях жесткой конкуренции между предприятиями швейного производства, ориентированных в основном на давальческое сырьё, принципиально важным является производство требуемого объёма выпуска в установленные сроки, а это напрямую зависит от ритмичности и профессионализма трудового коллектива. Поэтому проблема текучести кадров является актуальной и принципиально важной для всех швейных предприятий.

Специфика швейного производства заключается в сложности выполняемой работы на швейном предприятии, при этом низкий уровень заработной платы, значительные затраты ручного труда, несовершенная система мотивации, неблагоприятные условия труда и многие другие факторы приводят к росту неудовлетворенности работой среди сотрудников, а как следствие, и к высокой текучести кадров.

Объектом исследования в данной научной работе является КУПП «Витебчанка».

На основании анализа, проведенного с помощью двухфакторной модели Герцберга и аппарата теории ожиданий, были выявлены факторы, которые будут способствовать росту мотивации труда, а, следовательно, и сокращению текучести кадров. К ним относятся: личная заинтересованность работников, обучение персонала, условия труда и прочие.

На основании этих факторов для снижения текучести кадров было предложено: ввести систему наставничества; организовать работу “кружков качества”; внедрить предложенную модель карьерного роста на предприятии; усовершенствовать систему премирования; внедрить новую систему организации соревнований; улучшить условия труда за счет приобретения озонаторов и создания специальных “зеленых комнат”; использовать новую схему расположения рабочих машин в цехах; усовершенствовать систему найма.

Реализация этих мероприятий не требует больших финансовых вложений и затрат времени на их осуществление. В то же время они будут способствовать повышению мотивации и заинтересованности работников в результатах труда. Это проявляется следующим образом: установка “зеленого уголка” и озонаторов улучшит самочувствие сотрудников на работе, это снизит их утомляемость, что повлечет за собой рост производительности труда, уменьшит потери рабочего времени, связанные с временной нетрудоспособностью работников (по болезни), а следовательно повысится прибыль предприятия. Новое расположение станков будет способствовать быстрой и результативной обучаемости молодых швей, что приведет к выполнению плана качественно и в срок.

Введение новой системы премирования и новой формы организации соревнований создаст в коллективе атмосферу здоровой конкуренции, что также будет способствовать росту объемов производства, а следовательно и прибыли. В соответствии с предложенной нами системой премирования, премия сотрудников непосредственно зависит от величины прибыли предприятия. Таким образом, обеспечивается единство целей предприятия и сотрудников. Больше прибыль – больше премия.

Создание более совершенной системы найма персонала позитивно скажется на текучести кадров. На предприятие будут приходить более мотивированные и заинтересованные сотрудники. Это в значительной степени снизит текучесть кадров.

Введение “кружков качества” обеспечит наличие обратной связи с сотрудниками, а в перспективе постоянное поступление предложений по совершенствованию процесса производства.

Предложенный вариант установления норм выработки для молодых швей приведет к быстрой адаптации работниц к производству. В результате внедрения такой схемы нагрузка на молодых швей в первые месяцы работы уменьшится, работа не будет такой стрессовой и напряженной, и они смогут сохранить свой заработок на удовлетворительном уровне.

Таким образом, внедрение разработанных мероприятий на предприятии КУПП «Витебчанка» позволит снизить текучесть кадров за счет повышения заинтересованности швей в работе, снижения их утомляемости, возможности карьерного роста и участия в управлении предприятием.

Более эффективная работа персонала приведет к росту объема производства, а, следовательно, и повышению прибыли предприятия.

Литература

1. *Беляцкий, Н. П.* Управление персоналом / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск: Книжный дом, 2005. – 348 с.
2. *Лукичева, Л. И.* Управление организацией: учеб. пособие / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Анискина – М. : Омега-Л, 2004. – 360 с.
3. *Герчикова, И.И.* Менеджмент / Герчикова И.И. - М.: Юнити, 1999. – 350 с.

Павловская Ирина Васильевна

Студентка экономического факультета
Белорусско-Российский университет, г. Могилев
Тел.: +375(029) 382-57-10
E-mail: eup081bru@mail.ru

Шаповалова Татьяна Анатольевна

Студентка экономического факультета
Белорусско-Российский университет, г. Могилев
Тел.: +375(029) 740-14-97
E-mail: eup081bru@mail.ru

Широченко Виктор Александрович

Заведующий кафедры «Экономическая информатика»
Белорусско-Российский университет, г. Могилев
Тел.: +375(0222) 31-13-55
E-mail: innov@tut.by