

До зовнішніх причин інфляції відносять: посилення інтернаціоналізації господарських зв'язків між державами, що супроводжуються загостренням конкуренції на світових ринках, загостренням міжнародних валютно-кредитних відносин, світові кризи (енергетичні, продовольчі, фінансові та інші).

Узагальнення результатів проведеного аналізу конкретних причин інфляції неминуче призводить до висновку про загальну, основну причину інфляції, про сутність інфляції: «Інфляція – це порушення рівності сукупного попиту та сукупної пропозиції. Це порушення закону вартості в масштабах макроекономіки».

Інфляція – це дезорганізація, порушення рівноваги макроекономіки; це хвороба, хаос, безлад, це підвищення економічної ентропії [2]. Порушення рівності сукупного попиту і сукупної пропозиції може відбуватися двома способами: порушенням рівноваги з боку попиту – інфляція попиту; порушенням рівноваги з боку пропозиції – інфляція пропозиції.

Ці два основних способи, інфляції і є зміст інфляції. При цьому і сукупний попит і сукупна пропозиція окремо можуть і знижуватися, і зростати, створюючи інфляцію.

Висновки. В результаті проведеного аналізу визначені два найважливіші аспекти інфляції – її сутність і зміст. Саме вони дають 70% вкладу в поняття «Інфляція» [3].

Література:

1. Стагнация: веб-сайт. URL: <https://ecanet.ru>.
2. Энтропия: веб-сайт. URL: <https://ecanet.ru>.
3. Бабайлов В.К., Баленко А.И. Менеджмент по методике «2С70»: монографія. Х., 2007. 232 с.

ДЕМОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

Костенко Н.С.

*Науковий керівник: Лисенко А.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В наш час все більше уваги зі сторони керівників почало приділятися питанням мотивації персоналу, адже основний шлях до ефективного управління персоналом – розуміння потреб свої підлеглих.

Ставлення працівників до своїх безпосередніх обов'язків залежить перш за все від того, якими мотивами керується людина в своїй трудовій діяльності. В процесі виконання своїх професійних обов'язків, робітник постійно знаходиться під впливом різноманітних факторів, як зовнішнього так і внутрішнього середовища, при цьому чинники такого впливу можуть здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на трудову поведінку.

У випадку негативного впливу факторів, підприємство може зіткнутися з такою проблемою, як демотивація персоналу, що супроводжується зниженням мотивації працівників і подальшою втратою будь-якого інтересу до своїх обов'язків та результатів діяльності підприємства.

Існує багато підприємств, які стикаються з такою проблемою, як плинність кадрів, що викликана демотивацією персоналу. Зазвичай, основним завданням будь-якого керівника було вмiле мотивування своїх працівників, але сьгоднішні реалії вказують на те, що головним завданням у сфері управління персоналом є усунення демотивації у робітників. У випадку, коли самостійно не в змозі вирішити таку проблему, все частіше керівники підприємств звертаються за допомогою до експертів, бо від них йдуть цінні фахівці, а решта працює без належного ентузіазму та завзяття [1].

Демотивація є зворотнім процесом мотивації, та представляє собою зниження рівня спонукання та наполегливості до досягнення цілей організації. Цей процес є поступовим, він найчастіше обумовлений негативним впливом внутрішньоорганізаційних факторів. Незважаючи на те, що демотивація має індивідуальний характер вплив на кожну людину, існують загальні ознаки, що характеризують кожен з етапів де мотивації [2].

Першу типову ознаку початку де мотивації характеризують як легкий стрес, що супроводжується подивом і розгубленістю працівника. В цей момент він ще не розуміє що сталося, та з чим пов'язаний цей дискомфорт. Зовні прояви цього етапу втрати працівником мотивації можуть бути непомітними, але керівнику необхідно бути завжди насторожі, та намагатися помічати будь-які зміни та відхилення від норми в поведінці своїх підлеглих.

На другому етапі де мотивації проявляється відкрите невдоволення робітника, це може відбуватися в різних формах: ігнорування наказів керівника, агресивність по відношенню як до самого керівника, так і до колег, ухиляння від виконання завдань та інше. Підлеглий на даному етапі може відчувати безсилля у випадку суперечливих вказівок від керівника, уникати з ним контактів та цікавитися пошуками нової роботи.

На останньому етапі втрати мотивації відбуваються найбільш яскраві зовнішні прояви, пов'язані з повним відчуженням працівника від самого керівника та організації в цілому, він втрачає бажання до співпраці, вже не намагається відродити інтерес до роботи. Основною ознакою цього етапу є підкреслення працівником меж своїх обов'язків, їх звуження та зведення до мінімуму. Тобто, своєю манерою поведінки та показовою безініціативністю співробітник намагається відмежуватись від підприємства.

В такій ситуації існує два варіанти розвитку подальших подій:

- 1) у разі, якщо робітник є висококваліфікованим спеціалістом, який має попит на ринку праці, – це звільнення та перехід до іншого підприємства;
- 2) наступний варіант – у працівника немає альтернативних варіантів і він залишається працювати і надалі на підприємстві, але сприймає свою роботу як неминучість.

Таким чином, основні причини демотивації персоналу обумовлені виникненням внутрішньоорганізаційних факторів, таких як: реструктуризація, зміна політики організації, диверсифікація або часті зміни в організації, в таких умовах співробітник може відчувати себе в умовах невизначеності та незахищеності.

Література:

1. Андреева Т. Внутренняя демотивация персонала. URL: <http://www.rjb.ru>.
2. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций. К.: МАУП, 2001. 168 с.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПРИЧИН ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Кравченко Ю.Є.

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасні компанії все частіше стикаються з проблемою плинності кадрів, яка є одним з ключових показників ефективності роботи з персоналом. Плинність кадрів характеризує рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівника умовами праці або ж незадоволеністю компанії працівником. Даний показник має також назву «індексу дверей, що крутяться», оскільки відображає, як довго працівник перебуває на тій чи іншій роботі.

За результатами опитування, проведеного службою досліджень HeadHunter [1], основними причинами зміни роботи є:

- рівень заробітної плати (72% опитуваних);
- обмежені можливості для професійного навчання та розвитку (63%);
- некомфортна атмосфера в компанії (44%);
- відчуття необхідності щось змінити у житті (27%);
- організація внутрішніх бізнес-процесів (комунікація між відділами/керівництвом) (17%);
- бажання змінити сферу діяльності (10%);
- скорочення штату (9%);
- незручне розташування компанії (9%);
- інше (5%).

Таким чином, найбільш важливою причиною зміни роботи після рівня заробітної плати та премій є обмежені можливості для професійного навчання і розвитку. Невеликий відсоток оновлення кадрів в деякій мірі є корисним для компанії з точки зору привнесення нових ідей, цікавих рішень. Однак загрозу становить ситуація, при якій компанію залишають найбільш талановиті та цінні працівники, оскільки тягне за собою необхідність великих втрат часу на пошук нового працівника, його адаптацію, навчання тощо.