АШУЙКО Ю.М., ст. гр. 42
Наук. керів.: Пучкова С.І., к.е.н., доц.
ДВНЗ "Одеський національний економічний університет",
м. Одеса

УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ КАДРІВ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Розглянуто сутність та основні причини плинності кадрів на підприємствах України. Особливу увагу зосереджено на причинах плинності кадрів на підприємствах.

Актуальність. У ринкових умовах господарювання підвищується соціально-економічне значення удосконалення системи управління плинністю кадрів на підприємстві.

Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю працівників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства.

Плинність кадрів підприємства корелює з рівнем стабільності робочих місць та є необхідною умовою підвищення економічної ефективності господарської діяльності підприємства в цілому.

Вміле управління персоналом та забезпеченість підприємства кадрами є одна з найголовнішою метою існування організації. Зменшення рівня плинності кадрів одна зі сторін ефективного розвитку кадрової політики, тому цьому питанні треба приділяти якомога більше уваги при розробці стратегічного плану розвитку організації.

Мета дослідження. Метою роботи є дослідження стану плинності кадрів у сучасних умовах та визначення рекомендацій зі скорочення плинності кадрів на підприємствах.

Основна частина. Плинність кадрів – це одна з найважливіших проблем сучасних підприємств нашої країни. Плинність кадрів – це процес, що відображає процес звільнення працівників із організації за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни [1].

Підприємство, прагнучи до найвищої продуктивності праці, зацікавлене в стабільному колективі і вживає з економічних міркувань заходів щодо обмеження числа небажаних звільнень.

Поетапне приведення рівня плинності до прийнятного значення можна представити зокрема через можливість планування майбутніх звільнень, ув’язування процесів звільнення з процесами найму, допомоги працівникам, що звільняються (аутплейсмента).

Процес формування стабільного трудового колективу передбачає такі етапи:

1. Визначення рівня плинності кадрів. На цій стадії необхідно відповісти на головне запитання – чи є рівень плинності настільки високим, що приводить до необґрунтованих економічних витрат, неодержання

прибутку підприємством.

2. Вивчення рівня економічних витрат, викликаних плинністю кадрів. Це дуже важливий етап, а також найбільш трудомісткий, оскільки для його приведення необхідні спеціальні дані.

3. Вивчення причин плинності кадрів.

Причини плинності кадрів за походження поділяються на три групи:

- пов'язані із сімейно-побутовими обставинами;
- пов'язані з незадоволеністю умовами праці і побуту;
- пов'язані з порушеннями трудової дисципліни.

Також, фактори які впливають на плинність кадрів, узагальнено можна поділити на три групи:

- такі, якими можна управляти (наприклад, матеріальні, фактори виробництва, побутові умови, організація праці та відпочинку, забезпеченість різними благами);
- частково керовані, тобто такі, що є суб'єктивними факторами виробництва (наприклад, задоволеність працею, різними сторонами життя колективу);
- некеровані,такі, що не піддаються керуванню (наприклад, природно-кліматичні, демографічні та інші.) [2].

З проведених досліджень були виявлені основні причини плинності кадрів:

1. Низька заробітна плата та несвоєчасні її виплати.
2. Відсутність ритмічності виробництва
3. Нестабільність ситуації на підприємстві.
4. Невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації та основній професії.
5. Важкі та шкідливі умови праці.
6. Некваліфікована праці.
7. Незручний графік роботи.
8. Незручне розташування роботи та ін. [2].

Заходи, що спрямовані на нормалізацію процесу вивільнення робочої сили, удосконалення процедури звільнення, подолання зайвого рівня плинності, можна поділити на три основні групи:

1. Техніко-економічні (поліпшення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання, організації й управління виробництвом й ін.)
2. Організаційні (удосконалення процедури прийому та звільнення працівників, системи професійного просування працівників й ін.)
3. Соціально-психологічні (удосконалення стилів і методів керівництва, взаємовідносин у колективі, системи морального заохочення).

Пропонується також виділити в якості заходу впровадження принципів аутплейсменту в роботу кадрових служб підприємств. Програма містить у собі набір професійних тренінгів і консультацій по ефективному пошуку роботи, орієнтації працівників на сучасному ринку праці, а також психологічну підтримку кандидатів. Сутність послуги полягає в тому, що

кадрова компанія підбирає вакансії для працівників компанії або навіть, при їхній відсутності, просуває людину в певну організацію [3].

Це дозволить:

- знизити кількість претензій від звільнених співробітників;
- зменшити число компенсаційних виплат працівникам, що звільняються;
- зберегти позитивний імідж підприємства;
- залишитися в добрих стосунках зі співробітником, що звільняється.

Закріпленню кадрів на виробництві багато в чому також сприяє добре організована на підприємстві виховна робота серед молодих працівників.

Скорочення плинності кадрів є найважливішою економічною й соціальною проблемою. При розробці програми усунення зайвої плинності необхідно також провести порівняльний аналіз витрат на проведення названих заходів і витрат через зайвий рівень плинності. Керівництву підприємства в цьому випадку слід зробити так: якщо витрати на вирішення проблеми перевищать економічний ефект від зниження плинності, можливий пошук інших, більш «дешевих» варіантів удосконалення роботи з персоналом.

Висновки. Як свідчить практика останніх років, основними мотивами плинності кадрів з підприємств були: низька заробітна плата та несвоєчасні її виплати; відсутність ритмічності виробництва; нестабільність ситуації на підприємстві; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації та основній професії; важкі та шкідливі умови праці; некваліфікована праця та інші. Початковим етапом процесу формування стабільного трудового колективу саме і є виявлення причин плинності кадрів. Однак можна уже стверджувати, що рівень плинності кадрів із зростанням рівня безробіття в Україні знижується.

Бібліографічний список

1. Шульга В.Г. Формирование кадрового резерва на промышленных предприятиях Украины в кризисной экономике/В.Г. Шульга // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 2, 2009.-247-252.

2. Програма підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області. -Донецьк: Донецька державна обласна адміністрація, 2002. -346 с.

3. Аутплейсмент – услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала [Электроннный ресурс]. – Режим доступа: http: ancor.ru/services/outplacment/.