

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**Реферат
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом і економіки праці»
на тему: «ЧИННИКИ ЗНИЖЕННЯ ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ
ОРГАНІЗАЦІЇ»**

Виконавець

Студент 4 курсу, 2 групи
ФМЕ

Рибак В'ячеслав Аркадійович

Науковий керівник

к.е.н., доцент

Іванова Людмила Валентинівна

Одеса 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У ринкових умовах господарювання зростає економічне і соціальне значення рівня удосконалення системи регулювання руху робочих кадрів на внутрішньому ринку. Внутрішньоорганізаційна мобільність персоналу сполучається з певним рівнем стабільності робочих місць, що є необхідною умовою зростання продуктивності при використанні нової капіталомісткої техніки і підвищенні вимог до якості продукції. Дослідження питань регулювання руху робочих кадрів в агросекторі набуває важливого значення в умовах трансформації економіки. У цей час на підприємствах цієї галузі мають місце висока плинність кадрів, особливо робочих, та дестабілізація трудових колективів.

У зв'язку з цим одне з центральних місць у системі регулювання руху робочих кадрів займає необхідність удосконалення форм закріплення робочих кадрів і зменшення їх плинності. Змішана економіка підвищує економічну зацікавленість і відповідальність колективів за результати своєї праці і на цій основі стимулює поліпшення її організації. Однак розробка нових підходів і методичне забезпечення їх реалізації поки що істотно відстають від потреб практики.

Плинність кадрів на сьогодні стає вкрай актуальною в умовах дефіциту професіоналів на дуже динамічному ринку праці. Як показують останні опитування, приблизно дві третини працюючих людей час від часу замислюються про перехід в інші компанії, хоча піти на такий крок готові далеко не всі. Через відхід фахівців та кадрової нестабільності підприємства несуть чималі фінансові втрати. Тому лояльність до своєї компанії стає сьогодні такою ж ключовою вимогою до працівника, як і професіоналізм. Варто зазначити що плинність кадрів погіршує багато і виробничих показників.

Перш за все, це втрачений прибуток через повільне входження в курс справи новачків, зниження продуктивності праці. Висококваліфіковані фахівці відволікаються на навчання нових працівників. Виникають складності з мотивацією персоналу. Плинність кадрів погіршує моральний клімат у колективі, що перешкоджає створенню команди. Для того аби плинність кадрів в організації зменшилась насамперед необхідно провести аналіз, тобто визначити значення індексу задоволеності, дати рекомендації, як підтримати або підвищити задоволеність працівників своїм робочим місцем. Для цього додатково необхідно використовувати дані про середню заробітну плату по галузі, інформація, отриману в результаті співбесід, спостережень і т. д.

Дослідженню проблем плинності кадрів, руху персоналу присвячені наукові праці таких відомих учених України та зарубіжжя: Долинин О. Ю.[1], Гольдфарб А. Г.[2], Корнеліус Н.[3], Ван Дік Р. [4], Стаут Л. У.[5], Хміль Ф. І.[6], Кей Б.[7],Филина Ф. Н.[9]. Петрова І. Л.[18], Данюк В.[19],Писаревська Г.І.[23], Єлисеєва Н.А.[25] ,Деркач А.А.[32], Богиня Д.[29], Спенсер М. Л.[39].

Проте, в науковому середовищу недостатньо розкрито питання чинникам та методам зниження такого явища як плинність кадрів на підприємстві.

Мета даної роботи — на основі теоретичного та практичного матеріалу розглянути й охарактеризувати основні аспекти процесу плинності кадрів в організації, їхні причини й наслідки, а також розробити ефективну систему заходів по зниженню плинності кадрів.

Завдання роботи:

1. На основі наукових думок вивести власне розуміння поняття «плинність персоналу» та навести основні наслідки такого явища.
2. Навести перелік основних причин плинності кадрів в сучасних умовах найманої праці.
3. Описати основні методики стратегічного управління персоналом, як запоруки зменшення плинності працівників.
4. Вибравши об'єкт дослідження, провести його загальну характеристику, аналіз господарської діяльності
5. Проаналізувати соціально-економічну структуру трудового колективу підприємства
6. На основі показників плинності визначити основні мотиви зміни роботи працівниками
7. Надати рекомендації по зниженню плинності кадрів на підприємстві та вказати економічну ефективність запропонованих заходів.

Предмет дослідження є теоретичні та методологічні засади визначення плинності персоналу.

Об'єкт дослідження – соціально-трудова відносина з приводу плинності кадрів на підприємстві ТОВ «Іллічівський олійний термінал»

Теоретичною та методологічною основою дослідження стали напрацювання вітчизняних і зарубіжних економістів, матеріали з управління статистики України, матеріали наукових джерел та матеріали, зібрані автором у процесі спеціально організованих досліджень.

Методи дослідження. Під час вирішення поставлених завдань використовувалися методи порівняльного аналізу, системного методу; статистичних і аналітичних методів збору й оцінки інформації, статистичного аналізу, соціологічного дослідження та експертних оцінок при дослідженні; візуально-графічний метод – для представлення результатів емпіричних досліджень у наочній формі економіко-математичні методи.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність ТОВ «Іллічівський Олійний Термінал», наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел (38 найменувань). Загальний обсяг роботи 77 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичне та методологічне дослідження плинності кадрів персоналу**» досліджено поняття плинності кадрів та її наслідки в сучасних умовах. Визначено основні фактори плинності кадрів та розглянуто основні принципи управління персоналом з точки зору запоруки розвитку підприємства.

У другому розділі «**Аналіз руху персоналу в ТОВ «Іллічівський Олійний Термінал»**» було проаналізовано показники економічної діяльності підприємства, надано соціально-економічну характеристику персоналу підприємства та здійснено аналіз руху персоналу.

У третьому розділі «**Розробка програми скорочення плинності кадрів в ТОВ «Іллічівський Олійний Термінал»**» запропоновано програму заходів щодо скорочення плинності кадрів.

ВИСНОВКИ

Проаналізовано показники економічної діяльності підприємства, надано соціально-економічну характеристику персоналу підприємства та здійснено аналіз руху персоналу. Головним завданням ТОВ «Іллічівський Олійний Термінал» є забезпечення належного рівня вхідного контролю якості та збереження соняшникової олії на момент її відвантаження на судно.

Штат працівників налічує 60 штатних одиниць. Відповідно до штатного розпису на підприємстві функціонують наступні відділи: адміністрація, виробничий відділ, відділ механізації, відділ охорони.

За останні два роки кількість працівників скоротилась майже вдвічі, при цьому спостерігається зріст обсягу реалізації послуг, валового та чистого прибутку. Це пов'язано з декількома чинниками. По-перше, переглядом цінової політики підприємства у 2017 р., внаслідок чого ціни на послуги значно зросли, по-друге, скороченням обсягу послуг (з частиною замовників закінчився контракт і вони його не продовжили, звернувшись до компанії-конкурента). По-третє, у 2016 -2017 рр. на підприємстві було здійснено заходи з модернізації та автоматизації обладнання, а також знижено витрати робочого часу за рахунок нерегламентованих перерв, внаслідок чого продуктивність праці на одного робітника зросла у 2018 р. порівняно з 2017 р. на 69,8%.

Фонд заробітної плати знижується з кожним роком, це пов'язано зі скороченням кількості працівників, адже рівень заробітної плати на кожного працівника зростає. Отже, при зниженні фонду оплати праці у 2018р. порівняно з 2017р. на 29,4%, середньомісячна заробітна плата зросла на 5,9% і становила 14 300 грн.

Проаналізувавши функціональну структуру персоналу виявлено, що у 2018 році, порівняно з 2016, кількість керівників знизилась на 45%, фахівців та професіоналів на 54,2% та кількість робітників знизилась на 50,1%. У 2018 році на підприємстві найбільше переважав персонал віком від 41-50 років та передпенсійного віку на відміну від попередніх років, оскільки молодь масово виїжджає на роботу до сусідніх країн, оскільки заробітна плата в Україні на низькому рівні.

Коефіцієнт плинності є досить великим і склав 30% у 2018 році. При чому, якщо у 2016-2017 рр. значна кількість звільнень відбувалась через скорочення, то в 2018 році звільнення через скорочення склали лише 22,2%, а інші причини – це певні невдоволення працівників (у тому числі, заробітною платнею та можливістю професійного росту).

Для визначення ефективності системи мотивації праці підприємства було досліджено внутрішню мотивацію персоналу ТОВ «Іллічівський олійний термінал», потреби персоналу та чинники, що впливають на мотивацію. За результатами анкетування найвагомішу роль було наділено матеріальним факторам (31,28%), другу позицію (28,47%) займають організаційні фактори, тобто умови праці, графік роботи, розширення сфери діяльності тощо. Моральним факторам (грамоти, подяки тощо) надано 22,31%. Далі йде можливість одержувати надбавки (18,38%) та різні доплати (17,19%). Чимале значення для респондентів має самостійність у роботі, кар'єрне зростання, службове просування – 14,3%.

У роботі запропоновано наступні заходи. В рамках покращення матеріальної мотивації персоналу запропоновано змінити підхід до нарахування заробітної плати змінним працівникам (контролер, машиніст, начальник зміни). Оплата праці має залежати: від кількості прийнятих фур, від вантажообігу - обсягу і ваги, від кількості виявленого і підтвердженого браку, від якості приймання, тобто кількості наступних виявлених проблем. Також запропоновано сформуванню систему надбавок за вислугу років (від 5 до 20 % від місячної тарифної ставки або посадового окладу), що сприятиме зменшенню плинності кадрів та підвищенню лояльності працівників до компанії

Запропоновано налагодити систему преміювання. Заходи «Щомісячне преміювання 10 кращих співробітників» і премія за «Виконання місячної норми послуг без порушень і дисциплінарних стягнень» включають в себе:

1. Нагородження 15 кращих співробітників почесними грамотами перед всім колективом і вручення кожному премії в розмірі 3 000 грн.
2. Премія робочим за «Виконання місячної норми послуг без порушень і дисциплінарних стягнень» в розмірі 1 000 грн.

В рамках покращення умов праці запропоновано раціоналізацію режимів праці та відпочинку зі збільшенням рухової активності працівників шляхом проведення під час додаткових перерв комплексу фізичних вправ; використання в процесі прибирання в робочих приміщеннях антистатичних препаратів; використання кондиціонерів для забезпечення необхідних мікрокліматичних умов; обладнання кімнати психофізіологічного розвантаження.

Запропоновано заходи у рамках навчання персоналу. В першому році після впровадження заходів запропоновано навчити 3 співробітників (посада інженер-контролер) для роботи з новим обладнанням та 2 керівників лідерським якостям керівника. Навчання і розвиток персоналу ТОВ «Іллічівський олійний термінал» рекомендовано здійснювати за наступними напрямками: курси цільового призначення; курси підвищення кваліфікації;

перепідготовка робітників; навчання іншим і суміжним обов'язкам; участь в короткотермінових семінарах і конференціях; навчання і атестація відповідальних осіб у сфері охорони праці, протипожежної безпеки, екологічної безпеки. Крім того запропоновано систему ротації для співробітників.

Наступний напрямок у забезпеченні скорочення плинності кадрів – це розвиток корпоративної культури: запропоновано проведення святкування дня народження компанії та інших корпоративних св'язей; формування командного духу; організація зворотного зв'язку, а саме створення внутрішньої пошти, що допоможе співробітникам вносити свої пропозиції, методи та шляхи вирішення важливих для розвитку компанії проблем та виносити на розглядання питання стосовно робочих моментів діяльності фірми

В рамках заходу адаптації персоналу запропоновано структурне закріплення функцій управління адаптацією за наступними напрямками: виділення відповідного підрозділу в структурі системи управління персоналом; розподіл фахівців, що займаються управлінням адаптацією по підрозділам підприємства та координація діяльності новачків з боку служби управління персоналом; розвиток наставництва, яке в останні роки на наших підприємствах незаслужено забуто.