

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**

**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом і економіка праці

на тему:

«Чинники зниження плинності персоналу організації»

(на прикладі виробничо-торгівельної фірми «Смажимо каву в Одесі»)

**Виконавець:**

Студент 4 курсу ЦЗФН

Сидорак Василь Васильович \_\_\_\_\_

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

Сорока Олександра Володимирівна \_\_\_\_\_

Одеса 2019

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми.* Успіх організації залежить від успіхів її працівників – людей, які володіють необхідними професійними навичками та особистісними якостями, а також налаштовані на досягнення цілей організації. Беззаперечним є той факт, що персонал є головним ресурсом компанії, оскільки якою б чудовою не була ідея, в життя її втілюють працівники. І лише вдало підібраний персонал, згуртована команда однодумців здатні реалізувати завдання, які стоять перед компанією. Відтік професіоналів, які працюють в організації, дуже часто не просто позначається на розвитку бізнесу, але й тягне його вниз.

Одним із результативних показників ефективності процесу управління персоналом є плинність персоналу. Цей показник характеризує ефективність системи управління людськими ресурсами, є важливим критерієм якості кадрової політики організації, її корпоративної культури та ознакою ринкової репутації.

Значна плинність персоналу супроводжується суттєвими втратами, зокрема, втратою цінних працівників, витратами часу та ресурсів на пошук, підбір, адаптацію персоналу, навчання нових працівників, втратами фонду оплати праці, пов'язаними з рухом персоналу та ін. [1]. Для організації це також зумовлює і такі негативні наслідки, як зниження рівня привабливості організації на ринку праці, зниження довіри з боку потенційних працівників, споживачів продукції.

Поряд із цим плинність персоналу підприємства впливає на рівень стабільності робочих місць та є необхідною умовою підвищення економічної ефективності господарської діяльності організації в цілому. Тому плинність персоналу є однією з важливих проблем для будь-якої компанії.

Очевидно, що будь-який власник чи керівник зацікавлений в тому, щоб співробітники працювали в організації якомога довше. По перше – витрати на пошук нових співробітників скорочуються, по друге – ефективність роботи зростає. Але реальність така, що люди звільняються навіть з хорошої роботи з гідною зарплатою і соціальними гарантіями.

Багато підручників та наукових праць, в яких розглядається тема «плинності», як правило, стосуються великих підприємств. У малому бізнесі ця тематика досліджена не в достатній мірі. Водночас малий бізнес для української економіки, яка знаходиться на етапі становлення ринкових господарських форм, – ключовий елемент для гармонійного розвитку держави на даному історичному етапі. Враховуючи це, тема «плинності персоналу, чинників її зниження» у малому бізнесі є більш, ніж актуальною. Як правило, власники чи керівники малих підприємств концентрують на собі значну кількість функцій (адміністративних, виробничих, маркетингових, управлінських) і не завжди володіють необхідними компетенціями для вирішення проблем, пов'язаних з плинністю.

**Мета дослідження:** вивчення теоретичного матеріалу плинності персоналу та формування практичних рекомендації щодо її зниження.

**Завдання дослідження:**

- 1) Розглянути теорію плинності персоналу, її наслідки, показники та причини.
- 2) Дослідити та проаналізувати плинність персоналу в організації.
- 3) Встановити причини плинності в організації.
- 4) Ознайомитись із зарубіжним досвідом щодо зниження плинності.
- 5) На основі опрацьованого теоретичного матеріалу, встановлених причин плинності в організації та зарубіжного досвіду запропонувати шляхи щодо зниження персоналу в організації.

**Об'єкт дослідження:** персонал виробничо-торгівельної фірми «Смажимо каву в Одесі».

**Предмет дослідження:** плинність персоналу в організації.

**Методи дослідження:** аналіз, синтез, порівняння, спостереження, метод математичної статистики, анкетування.

**Інформаційна база дослідження:** навчальні посібники, наукові статті, результати наукових досліджень, матеріали наукових конференцій, публіцистичні статті в профільних журналах і на HR-сайтах та інші джерела.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (32 найменування) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок. Основний зміст викладено на 57 сторінках. Робота містить 9 таблиць, 12 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні аспекти плинності персоналу підприємства»* розглянуті теоретичні аспекти плинності персоналу: її сутність, показники та наслідки для підприємства. Значна увага приділена причинам, факторам та мотивам плинності.

У другому розділі *«Дослідження плинності персоналу у виробничо-торгівельній фірмі «Смажимо каву в Одесі»* проведений аналіз плинності персоналу у виробничо-торгівельній фірмі «Смажимо каву в Одесі», встановлені її причини.

У третьому розділі *«Рекомендації щодо зниження плинності персоналу у виробничо-торгівельній фірмі «Смажимо каву в Одесі»* розглянуті низка зарубіжних досвідів боротьби з плинністю та запропоновано низку заходів щодо зниження плинності персоналу в організації.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Проблема плинності вирішується шляхом комплексного та системного підходу. Для ефективного і вчасного реагування на плинність, потрібно застосовувати низку відповідних заходів.

2. В процесі дослідження був встановлений рівень плинності в організації. У 2018 році він склала 33,3 %, що перевищило плинність попереднього року на 10,2%. Отриманий результат свідчить про негативну тенденцію. Для малої компанії, яка прагне розвиватись та завойовувати ринок, така ситуація однозначно вимагає реагування у вигляді розроблення та впровадження заходів щодо зниження плинності.

3. За результатами анкетування було встановлено, що протягом 2 років основними причинами звільнень були: нове місце роботи з більш вигідними умовами (2 чол.); нерозуміння умов праці та вимог (2 чол.); незадоволеність заробітною платою (1 чол.); зміна місця проживання (1 чол.); відсутність взаємодопомоги і взаєморозуміння в колективі (1 чол.).

4. Опитування щодо визначення задоволеністю працею показало, що серед працівників є незадоволення системою заохочення – 3 чол., рівнем оплати праці – 2 чол., графіком роботи – 2 чол., інформуванням колективу – 1 чол.

5. Головними аспектами роботи працівників в організації є: високий рівень заробітної плати – 6 чол.; сприятливі умови праці – 5 чол.; можливість проявити ініціативу і підприємливість – 2 чол.; самореалізація – 1 чол.

6. Запропоновані рекомендації щодо зниження плинності персоналу організації містять опис проблем та заходів для їх вирішення:

- а) для вдосконалення процесу підбору персоналу та його адаптації – формування чітких критеріїв відбору та розробка програми адаптації;

б) для встановлення конкурентоспроможної заробітної плати – відстеження тенденцій ринку та проведення зрізу за рівнем заробітних плат, своєчасний їх перегляд;

в) для ефективної системи стимулювання – запровадження нематеріальних стимулів: введення нових посад, організація проф. навчання для працівників;

г) для зміцнення внутрішньокolleктивних зв'язків – проведення професійних змагань, корпоративних навчань, відзначення святкових дат та ін..

д) для виявлення потреб персоналу – проведення анкетувань, співбесід з метою встановлення рівня задоволеністю працею.

## АНОТАЦІЯ

**Сидорак В. В. «Чинники зниження плинності персоналу організації» (на прикладі виробничо-торгівельної фірми «Смажимо каву в Одесі»)**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності «6.030505 Управління персоналом і економіка праці». – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2019.

Об'єкт дослідження: персонал виробничо-торгівельної фірми «Смажимо каву в Одесі».

У роботі розглядаються теоретичні аспекти плинності персоналу: її сутність, класифікація, наслідки для підприємства, показники, причини, фактори та мотиви плинності.

Проаналізовано плинність персоналу у виробничо-торгівельній фірмі «Смажимо каву в Одесі»: визначено показники плинності та встановлені причини.

Запропоновано заходи щодо зниження плинності персоналу організації.

Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок. Містить 9 таблиць, 12 рисунків.

**Ключові слова:** персонал, плинність персоналу, показники плинності, причини плинності, управління персоналом.

## ANNOTATION

**Sydorak V. "Factors for reducing the staff turnover of the organization" (on the example of the production and trading company "Roast coffee in Odessa ").**

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty « 6.030505 Human resources management and labor economics ». Odessa National Economics University. – Odessa, 2019.

Object of research: personnel of the production and trading firm " Roast coffee in Odessa ".

The theoretical aspects of staff turnover are considered: its essence, classification, consequences for the enterprise, indicators, reasons, factors and motives of fluidity.

The fluidity of the staff in the production and trading company " Roast coffee in Odessa " was analyzed.

Proposed measures to reduce the fluidity of personnel of the organization.

The total volume of work is 66 pages. Contains 9 tables, 12 figures.

**Keywords:** personnel, staff turnover, causes of fluidity, personnel management.