

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

Кафедра управління персоналом та економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою професійного спрямування
«Економіка»

на тему: «Чинники зниження плинності персоналу організації (на прикладі ТОВ
«Київське»))»

Виконавець:
Студентка 6 групи факультету ЦЗВФН
Сидорова Анастасія Василівна

Науковий керівник:
д.е.н., ст. н. с.
Познанська Інна Володимирівна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах ефективного управління персоналом є одним із ключових чинників успішного функціонування будь-якої організації. Плинність персоналу, яка виражається у звільненні працівників та наймі нових, має багатогранний вплив на діяльність компанії. Вона може бути як природним процесом оновлення кадрів, так і джерелом суттєвих ризиків, зокрема фінансових втрат, зниження продуктивності та порушення стабільності колективу.

Для організації надмірна плинність є загрозою, адже втрата кваліфікованих кадрів може призвести до зниження ефективності діяльності, зриву виробничих процесів і додаткових витрат на залучення та навчання нових працівників.

Особливого значення ця проблема набуває у сучасному нестабільному середовищі, яке характеризується швидкими змінами на ринку праці, глобальною конкуренцією та впливом кризових явищ. В таких умовах збереження професійного і стабільного трудового колективу стає однією з основних цілей управління персоналом.

Дослідження чинників, що впливають на плинність персоналу, а також розробка заходів для її зниження є актуальними для забезпечення стабільності колективу, підвищення конкурентоспроможності компанії та зменшення витрат. Це дозволяє не лише знизити рівень плинності, але й покращити продуктивність праці, підвищити задоволеність працівників, забезпечити їхню лояльність та зберегти корпоративну культуру.

Враховуючи важливість проблеми, дослідження чинників зниження плинності персоналу є надзвичайно актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Вивчення цієї теми дозволить організаціям глибше зрозуміти причини плинності, оцінити її вплив на діяльність і впровадити ефективні стратегії управління кадрами, спрямовані на утримання персоналу та формування стабільного трудового колективу.

Метою дослідження є визначення ключових чинників, які впливають на плинність персоналу проаналізувавши структуру персоналу на ТОВ «Київське», та розробка рекомендацій щодо її зниження в організації.

Для реалізації мети дослідження необхідно виконати наступні **завдання**:

1. Проаналізувати поняття плинності персоналу причин її виникнення та наслідки
2. Дослідити основні причини плинності персоналу в організаціях.
3. Вивчити методи оцінки плинності персоналу
4. Провести аналіз кадрової політики та рівня плинності персоналу у організації
5. Розробити практичні рекомендації щодо зниження рівня плинності персоналу
6. Розрахувати економічний ефект до запропонованих заходів

Об'єктом дослідження є: причини плинності персоналу на ТОВ «Київське»

Предметом дослідження є: чинники, які впливають на рівень плинності персоналу на ТОВ «Київське».

Методи проведення дослідження: у роботі використовувалися такі методи: аналіз і синтез для дослідження теоретичних аспектів плинності персоналу. Статистичний аналіз для оцінки кадрової ситуації на ТОВ «Київське», соціологічні методи (анкетування, інтерв'ю) для визначення причин плинності персоналу, а також графічні методи для візуалізації отриманих даних.

Інформаційна база: Основу дослідження становлять наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, таких як Данилевич Н.С., Шевчук О.В., Данюк В.М, Балабанова Л. В., Великий Ю.В., Нетудихата Л.К., Русанова К.Д

Макаренко С.О., Ліканова А.С., Плешівцева А.Г, статистичні дані організації, а також результати соціологічних опитувань працівників на ТОВ «Київське».

Структура роботи: Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 80 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 15 таблиць, 20 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 52 літературних джерела, що викладені на 5 сторінках.

Публікації: дані було апробовано та опубліковано в науковому студентському віснику, Одеського національного економічного університету, Факультету економіки та управління підприємництвом, 2024. № 41 (1).

Сидорова А.А, Познанська І.В. Плинність кадрів: концептуальні основи та методологія оцінки у сучасних організаціях. Науковий студентський вісник. №41 (1). 2024. С. 154-159.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні та методологічні аспекти плинності персоналу в організації»* розглянуто сутність плинності персоналу, види плинності персоналу, методи оцінки плинності персоналу в організації.

У другому розділі *«Аналіз плинності персоналу на ТОВ «Київське»»* проаналізовано основні фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Київське», організаційну структуру компанії, детально досліджено склад та структуру персоналу компанії. Здійснено аналіз причин плинності персоналу, з використанням методів анкетування.

У третьому розділі *«Шляхи зниження плинності персоналу на ТОВ «Київське»»* запропоновано сформульовані та обґрунтовані антикризисні та стратегічні пропозиції щодо зменшення плинності персоналу на ТОВ «Київське». А саме запропоновані впровадження психологічних тренінгів для персоналу, регулярний аналіз ринку заробітної плати, впровадження програми «Визнання», прозорість структури заробітної плати.

ВИСНОВКИ

В результаті виконаного дослідження нам вдалося виконати всі поставлені задачі. Також досліджено причини плинності персоналу на підприємстві на прикладі ТОВ «Київське».

У першому розділі розглянуто поняття плинності персоналу, її основні причини, методи оцінки та зарубіжний досвід зниження. З'ясовано, що помірна плинність може сприяти оновленню команди, але високий її рівень викликає додаткові витрати та зниження продуктивності. Основними причинами плинності є економічні, організаційні, психологічні та особисті чинники. Зарубіжний досвід акцентує увагу на матеріальних і нематеріальних стимулах, створенні комфортних умов праці та розвитку корпоративної культури.

В другому розділі проаналізували причини плинності персоналу на підприємстві ТОВ «Київське», а саме проведено аналіз техніко-економічних показників, а також досліджено кадрову систему в організації.

Штат компанії складається з великої кількості працівників, що займають різноманітні посади — від касирів і продавців до менеджерів середньої та вищої ланки. Незважаючи на загалом збалансовану структуру персоналу, проблема плинності кадрів залишається актуальною. Хоча високі показники плинності серед персоналу відзначаються регулярно, це не заважає підприємству демонструвати зростання прибутків з року в рік.

Особливо плинність кадрів характерна для працівників низької кваліфікації, таких як касири та співробітники торгового залу, що є типовою ситуацією для сфери роздрібної торгівлі. Результати опитування показали, що головними причинами звільнень є недостатній рівень заробітної плати на окремих позиціях, значні фізичні та емоційні навантаження, а також особисті обставини, зокрема переїзди чи стан здоров'я працівника або його родичів.

Таким чином, ключовими факторами плинності персоналу на підприємстві є фінансові умови та особисті причини.

В третьому розділі, на основі виявлених чинників плинності персоналу було запропоновано комплекс заходів для зменшення плинності персоналу на підприємстві, які включають антикризові та стратегічні заходи.

До антикризових заходів належать впровадження медичних оглядів за рахунок компанії, тренінгів для адміністративного персоналу з питань покращення психологічного клімату та тренінгів психологічної підтримки для рядових співробітників. Ці ініціативи спрямовані на оперативне вирішення проблем, що виникають у процесі роботи, зниження стресу серед працівників та підвищення їхньої лояльності до компанії.

Стратегічні заходи включають запровадження програми «Визнання» для стимулювання працівників, поширення практики ротації для збагачення досвіду персоналу та посилення контролю над процесом адаптації нових співробітників. Ці дії спрямовані на довгострокове зміцнення корпоративної культури, підвищення мотивації та утримання кваліфікованих кадрів.

Розрахунок економічного ефекту запропонованих заходів показав, що їхнє впровадження дозволить знизити рівень плинності персоналу, що своєю чергою сприятиме значному зменшенню витрат на підбір, адаптацію та навчання нових працівників. Ефективність заходів підтверджується економічними розрахунками, які засвідчили перевищення отриманого ефекту над витратами на реалізацію заходів.

АНОТАЦІЯ

Сидорова А. В. «Чинники зниження плинності персоналу організації (на прикладі ТОВ «Київське»)».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності **051 «Економіка»**
за освітньою програмою **«Економіка»**,
Одеський національний економічний університет.
Одеса, 2024 рік

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження - причини плинності персоналу на ТОВ «Київське»

У роботі розглянуто теоретичні аспекти проблеми плинності персоналу, причини її виникнення та вплив на діяльність організації. Проведено аналіз сучасного стану організації, техніко-економічних показників та чинників, які сприяють звільненню працівників у ТОВ «Київське».

Запропоновано комплекс заходів, спрямованих на зниження плинності персоналу. Наведено соціально-економічну ефективність впровадження запропонованих рішень.

Ключові слова: плинність персоналу, управління персоналом, мотивація працівників, адаптація працівників, кадрова політика

ANNOTATION

A. V. Sydorova "Factors of reducing the turnover of the organization's personnel (on the example of LLC "Kyivske")".

Qualification work for obtaining a master's degree
in the specialty **051 "Economics"**
in the educational program **"Economics"**,
Odessa National Economic University.
Odesa, 2024

Qualification work consists of three sections. The object of research is the causes of personnel turnover at LLC "Kyivske"

The paper considers the theoretical aspects of the problem of personnel turnover, the causes of its occurrence and the impact on the organization's activities. An analysis of the current state of the organization, technical and economic indicators and factors contributing to the dismissal of employees at LLC "Kyivske" was conducted.

A set of measures aimed at reducing staff turnover is proposed. The socio-economic effectiveness of implementing the proposed solutions is presented.

Keywords: staff turnover, personnel management, employee motivation, employee adaptation, personnel policy.