

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Д.е.н., професор В.Г.Никифоренко

« ____ » _____ 20 ____ р.

ВИПУСКНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»

за темою:

«Плинність кадрів та шляхи її зниження в організації»

Виконавець:

студентка 4 курсу факультету міжнародної
економіки

Скорнякова Ірина Ігорівна _____

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Богданова Тетяна Іванівна _____

Одеса 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	
1.1. Понятие текучести кадров, формы ее проявления	5
1.2. Факторы, причины и мотивы текучести кадров	13
1.3. Социально-экономические последствия текучести кадров.....	21
РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1. Характеристика объекта исследования - ЗАО «Агропромбанк».....	32
2.2. Анализ движения кадров в организации	43
2.3. Оценка потенциальной текучести кадров в банке.....	48
РАЗДЕЛ 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ЗАО «АГРОПРОМБАНК»	
3.1. Международный опыт управления текучестью кадров.....	54
3.2. Программа мероприятий по снижению уровня текучести кадров в ЗАО «Агропромбанк».....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	70

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы. В современных рыночных условиях неустойчивость развития компании проявляется в росте текучести персонала. Она зависит от множества факторов, к которым можно отнести: территориальное расположение компании, стадии развития компании, личные мотивы сотрудников, их уровень квалификации и т.д. Но важным фактором, влияющим на текучесть кадров, является кадровая стратегия компании. Практика показывает, что причина увольнения большинства сотрудников – это недовольство своим положением в компании.

Текучесть кадров является важной проблемой во всех сферах экономической деятельности. С развитием рыночных отношений, увеличением кризисных явлений все большее количество компаний сталкивается с этой проблемой и пытается разработать свои способы борьбы с ней.

Персонал организации является основным и важным ресурсом любой компании. Поэтому сегодня большинство руководителей понимают, что какой бы хорошей и гениальной не была их идея, воплощать ее в жизнь будут сотрудники организации. Первоочередной проблемой управления является обеспечение устойчивости при функционировании предприятия, снижение негативных факторов.

Для большинства компаний текучесть кадров – это одна из самых актуальных проблем. Так, по данным статистики Украины, в структуре безработного населения численность лиц, уволившихся по собственному желанию, достигает более 30%. Чем выше текучесть кадров, тем больше средств затрачивает компания на поиск новых сотрудников, на их обучение и адаптацию. А ведь эффективное управление человеческими ресурсами – один из важнейших показателей престижной организации. Поэтому они стремятся к тому, чтобы выявить ее причины и своевременно принять меры по ее предотвращению и ликвидации.

Цель исследования: изучение проблемы текучести кадров и поиск путей ее снижения.

Задачи:

1. Изучить теоретические основы исследования текучести кадров.
2. Изучить движение кадров на предприятии ЗАО «Агропромбанк».
3. Выявить факторы текучести персонала на предприятии ЗАО «Агропромбанк»
4. Исследовать причины возникновения.
5. Проанализировать текучесть кадров в банке.
6. Разработать мероприятия по снижению текучести персонала банка.

Объект исследования: персонал ЗАО «Агропромбанк».

Предмет исследования: текучесть кадров в организации.

Структура работа: состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Теоретико-методологической базой выполнения работы явились научные статьи украинских и зарубежных ученых, результаты научных исследований, материалы научных и практических конференций, опыт предприятий, отраженный в материалах hr-portal, научные статьи профильных отраслевых журналов и др. источники.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнение, наблюдение, классификация, элиминирование, метод математической статистики.

банка, большую долю среди респондентов 79,2% составили работники отдела кассового обслуживания.

В ходе анкетирования были выявлены причины, по которым сотрудники банка, могут покинуть свои рабочие места.

Такими причинами стали:

- Не соответствующая заработная плата – 76%;
- Отсутствие возможности карьерного роста – 62%;
- Отсутствие стабильных премий, бонусов – 67%.

Выявленные причины текучести показывают, что эти направления в управлении персоналом банка требуют улучшения.

Исходя из выявленных причин, были предложены такие мероприятия, как: внедрение гибкого графика работы, плана карьерного роста, премий по итогам работы за год.

Данные мероприятия являются рентабельными, эффективными и быстро окупаемые для компании: так коэффициент ROI – 103,7%, срок окупаемости – 11,6 месяцев, годовой экономический эффект – 3188,1 тыс. руб.

В результате экономического эффекта данные мероприятия позволят получить и социальный эффект, который выражается в улучшении морально-психологического климата, роста позитивного отношения к труду, усилении лояльности персонала к своему предприятию, что позволит снизить уровень потенциальной и фактической текучести.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алферова Я.И. Сравнительный анализ факторов, стабилизирующих персонал в организациях //Казанская наука № 8. 2012. С. 123-127
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: Учебник для ВУЗов//ЮНИТИ. 2012. С.148
3. Витман Д.С. Мотивация и стабильность персонала в организации – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.dslib.net/soc-psichologia/motivacija-i-stabilnost-personala-vorganizacii.html. 2014
4. Всяких Ю.В. Проблема текучести кадров и ее профилактика. //Международный научный журнал «Символ науки» №12-1. 2016. С. 64-65
5. Гарбар А.А. Анализ структуры мотивов текучести кадров и ее динамики. //Проблемы современной экономики №2-3. 2013. С. 199-204
6. Гастев А.К. Японские методы управления. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: quality.eur.ru/MATERIALY7/japan_tqm2.htm. 2014
7. Григорьева И.В. Текучесть кадров. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.balans.ru/ru/library/print/8/article_39.html
8. Гунин, В. К., Лестев, Д. В. Текучесть кадров как экономическая проблема: причины и последствия. //Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития №12. 2014. С. 43-47
9. Жигач А.А. Какие факторы оказывают главное влияние на текучесть персонала. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.dp.ru/a/2016/12/11/A_u_nas_takaja_tekuchka
10. Захаркина А.В. Текучесть и стабильность персонала: сущность и значение // Старт в науке №5. 2016. С. 147-148
11. Ленская И.Ю. Стабилизация и удержание персонала: понятийный анализ. //Вестник экономики, права и социологии. 2016. С.279-282
12. Маслов Е.В., Глазырин С.Ю. Управление конкурентоспособностью персонала. //Издательство НГУЭУ. 2010. С. 52

13. Меликьян Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. //Издательство ЧеРо. 2010. С. 424
14. Официальный сайт ЗАО «Агропромбанк». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.agroprombank.com/
15. Панюков В.С. Устойчивость кадров в промышленности (теория и методы социального управления) // Издательство КоР. 2014. С. 11-26
16. Планов Н.В. Меньше всего текучесть работников в IT и телекоммуникациях. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hr-director.ru/news/63952-menshe-vsego-tekuchest-rabochih-v-it-i-telekommunikatsiyah
17. Смирнова Н.В. Удержать любым способом, как мотивировать сотрудников невысокого звена. //TopBUSINESS о самом важном №2. 2013. С. 15
18. Твидов М.В. Менторство в банке – часть процесса контроля и развития. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.top-personal.ru/partnernewsissue.html?693
19. Чапхаева Ф.И. Четыре гениальных способа сократить текучесть персонала, которые просты в реализации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gd.ru/articles/8229-sokratit-tekuchest-kadrov
20. Чернова Т.В. Экономическая статистика. Учебное пособие. // Издательство ТРТУ. 2005. С. 87
21. Шиканов Р.В. Текучесть кадров: плохо или хорошо. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: hr-academy.ru/hrarticle/tekuchest-kadrov--ploho-ili-horosho.html
22. Шкель А.О. Борьба с текучестью кадров в Европе и США. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.havemanagement.ru/hamas-98-4.html
23. Шойхет И. А. На рынке труда Приднестровья ощущается дисбаланс. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: tv.pgtrk.ru/news/20160802/46794