

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

Кафедра УП і ЕП

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»

на тему: **«Проблема плинності кадрів і шляхи її зниження»**
(на прикладі ТОВ «ДЕНГРУП»)

Виконавець:

Студентка 4 курсу 3 групи
Факультету економіки і управління
підприємництвом

Ісаєнко Юлії Олександровни _____
/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Никифоренко Валерій Григорович _____
/підпис/

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Основою забезпечення кадрової безпеки підприємства є процес управління персоналом, одним із результативних показників ефективності якого є рівень плинності кадрів. Цей показник відображає динаміку надмірного руху персоналу підприємства, що супроводжується суттєвими втратами, тому є своєрідним індикатором кадрової безпеки підприємства. Зокрема, це втрата цінних працівників (нерівноцінної заміни); витрати часу та ресурсів на пошук, підбір, адаптацію персоналу, навчання нових працівників; втрати фонду оплати праці, пов'язані з рухом персоналу; втрати, пов'язані зі зменшенням продуктивності праці.

Крім того, плинність персоналу зумовлює негативні соціальні наслідки, серед яких – зниження рівня привабливості організації на ринку праці, зниження довіри до неї як із боку потенційних працівників, так і з боку споживачів продукції. Поряд із цим плинність кадрів підприємства корелює з рівнем стабільності робочих місць та є необхідною умовою підвищення економічної ефективності господарської діяльності підприємства у цілому.

Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу для збереження конкурентоспроможних працівників, здатних забезпечити розвиток підприємства. Оцінка персоналу спрямована на виявлення потенціалу кожного працівника і за її результатами складаються програми навчання та подальшого розвитку. Для підвищення ефективності оцінки персоналу необхідно застосовувати сучасні методи, залучати персонал до регулярного проходження оцінки, включаючи самоаналіз та саморозвиток. Отже, тема даного дослідження є актуальною, оскільки необхідним є розроблення комплексного методичного підходу до формування належної оцінки персоналу як важливого елементу ефективного управління.

Вагомий внесок у дослідження проблеми плинності кадрів зробили вітчизняні та зарубіжні науковці. Зокрема, питанням теорії та практики аналізу плинності кадрів присвячено роботи Л.В. Балабанової, О.В. Сардака, Н.А. Єлисеєва, С.О. Коцалап, В.Ю. Уласевича. Дослідженням чинників та мотивів плинності займалися О.Г. Вагонова, Г.Т. П'ятницька. Проблеми оцінювання плинності персоналу та вдосконалення підходів до її управління були в центрі уваги В.Г. Никифорова, Л.Ф. Берднікової.

Разом із тим питання цілісної системи управління плинністю кадрів сьогодні залишається відкритим і потребує більш глибокого вивчення з погляду визначення системи заходів, спрямованих на нормалізацію процесу руху персоналу підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка практичних рекомендацій зі зниження плинності кадрів на підприємства ТОВ «ДЕНГРУП».

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- дослідити сутність поняття «плинність кадрів» та її значення для роботи підприємства;
- проаналізувати класифікацію плинності за різними ознаками;

- вивчити основні види плинності розглянути види оцінювання персоналу та їх основні етапи;
- вивчити зарубіжний досвід управління плинністю;

проаналізувати основні соціально-економічні та фінансові характеристики діяльності підприємства ТОВ «ДЕНГРУП»;

- провести аналіз стану та причин плинності персоналу на ТОВ «ДЕНГРУП»;
- провести соціологічне дослідження та визначити основні проблемні аспекти у діючій системі управління персоналом що впливає на плинність кадрів;
- запропонувати заходи щодо зниження плинності кадрів на ТОВ «ДЕНГРУП».

Об'єктом дослідження є теоретичні та прикладні основи системи управління плинністю кадрів.

Предметом дослідження є система управління плинністю кадрів на підприємстві ТОВ «ДЕНГРУП».

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики оцінки плинності, стимулювання, преміювання, управління персоналом, загального менеджменту. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: історико-логічний метод використано при дослідженні теоретичних аспектів плинності; класифікаційно-аналітичний метод - при дослідженні видів та методів оцінки плинності кадрів; економіко-математичні методи - для вивчення процедури управління плинністю та її впливу на результати діяльності підприємства; графічно-аналітичний метод - для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; методи спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

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

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (30 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 90 сторінок. Основний зміст викладено на 82 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 9 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні основи поняття плинності персоналу*» вивчено сутність, значення та зміст поняття «плинності». Вивчено систему показників, які використовуються в процесі управління плинністю. Розглянуто які економічні збитки від плинності несе підприємство та як вони розраховуються. Детально проаналізовано систему показників, яка характеризує потік працівників на підприємстві. Вивчено зарубіжний досвід управління плинністю на

підприємствах США, Японії та Великій Британії. Зроблено висновок, що зарубіжний досвід управління плинністю показує, що велика увага в компаніях приділяється питанням адаптації та внутрішньому просуванню працівників для попередження зайвих звільнень, а також вдосконаленню процесу відбору персоналу.

У другому розділі *«Аналіз плинності кадрів на підприємстві ТОВ «ДЕНГРУП»* проаналізовано основні показники господарської діяльності підприємства ТОВ «ДЕНГРУП». У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати та якісний склад персоналу. Здійснено аналіз плинності кадрів, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі *«Шляхи скорочення плинності кадрів на підприємстві ТОВ «ДЕНГРУП»* запропоновано заходи щодо зниження плинності кадрів на ТОВ «ДЕНГРУП», а саме:

1. Удосконалення роботи кадрової служби, запровадження прогресивних методів відбору персоналу.
2. Розробка кар'єрного плану, проведення профнавчання.
3. Удосконалення програм мотивації та системи стимулювання праці, пошук резервів росту заробітної плати.
4. Тренінги з командоутворення, робота по вдосконаленню соціально-психологічного клімату (корпоративні свята, квести і т.ін).
5. Розробка та впровадження програми адаптації для новачків.

Це дозволить підвищити мотивацію до продуктивної діяльності та буде сприяти росту ефективності та прибутковості підприємства в цілому. Розраховано економічну ефективність від комплексного підходу до зниження плинності на ТОВ «ДЕНГРУП».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Плинність персоналу є предметом спеціального аналізу служби управління персоналом, так як звільнення працівників потребує їх заміни і пов'язані з матеріальними затратами і організаційною дестабілізацією фірми.
2. Зайва плинність може спричинити великі економічні втрати та спровокувати організаційні, кадрові, технічні та психологічні труднощі. Однак, окрім прямих загроз для бізнесу, плинність кадрів таїть у собі і приховані небезпеки. Основна з них - це демотивуючий вплив відходу одного з співробітників на працівників, що залишаються.
3. Зарубіжний досвід управління плинністю показує, що велика увага в компаніях приділяється питанням адаптації та внутрішньому просуванню працівників для попередження зайвих звільнень, а також вдосконаленню процесу відбору персоналу

4. Проведений аналіз діяльності підприємства та вивчення показників руху персоналу за допомогою різних методів (статистичний, анкетування, не стандартизоване інтерв'ю) дозволило виявити такі проблеми з плинністю кадрів на ТОВ «ДЕНГРУП»:
 - значна кількість нових співробітників (зі стажем роботи до року) звільняється через проблеми з адаптацією та неправильним вибором місця роботи, тобто процес відбору потребує вдосконалення;
 - на підприємстві не приділяється достатньої уваги до професійного розвитку та кар'єрному просуванню;
 - незадовільний рівень матеріальної винагороди формує низьку лояльність персоналу до підприємства.
5. Запропоновано заходи щодо зниження плинності кадрів на ТОВ «ДЕНГРУП», а саме: удосконалення роботи кадрової служби, запровадження прогресивних методів відбору персоналу; розробка кар'єрного плану, проведення профнавчання; удосконалення програм мотивації та системи стимулювання праці, пошук резервів росту заробітної плати; тренінги з командоутворення, робота по вдосконаленню соціально-психологічного клімату (корпоративні свята, квести і т.ін); розробка та впровадження програми адаптації для новачків.