

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

**Кафедра Управління персоналом і економіка праці**  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою **Управління персоналом та економіки праці**  
(назва бакалаврської програми)

на тему: **«Фактори плинності кадрів, шляхи її зниження в організації на прикладі філії-Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк»**  
(назва теми)

**Виконавець:**

студентка 4 курсу ФЕУП

**Хоменко Т.Ю.**

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

**Збрицька Т.П.**

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** вирішення проблеми плинності кадрів – найважливіше завдання сучасних підприємств.

**Мета дослідження:** удосконалення системи руху персоналу філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк».

**Завдання дослідження:**

- *описати* теоретико-методичні основи руху персоналу підприємства;
- *дослідити* фактори, що впливають на плинність кадрів підприємства;
- *проаналізувати* плинність кадрів філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк»;
- *запропонувати* шляхи щодо підвищення ефективності управління персоналом підприємства.
- *обґрунтувати* доцільність та ефективність наведених пропозицій.

**Об'єкт дослідження:** процес руху персоналу філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк».

**Предмет дослідження:** методи системи стимулювання персоналу, удосконалення методики оцінки плинності кадрів та шляхи підвищення на базовому підприємстві.

**Методи дослідження:** статистичні, економіко-математичні, графічні, узагальнення, аналіз, порівняння тощо.

**Інформаційна база дослідження.** Спеціальна вітчизняна та зарубіжна література за темою дослідження; нормативно-довідкова інформація; планова та звітна документація філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк».

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (31 найменувань) та 2 додатків. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінку. Основний зміст викладено на 83 сторінках. Робота містить 22 таблиці, 14 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Структура та основні теоретичні основи щодо плинності кадрів в організації»** розглянуто сутність та причини плинності кадрів, основні процеси та методи оцінки руху персоналу.

У другому розділі **«Аналіз плинності кадрів філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк»** проаналізовано основні економічні показники діяльності філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк»; досліджено кадровий резерв складу та комплексну оцінку руху персоналу в банку.

У третьому розділі **«Шляхи зниження плинності кадрів в філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк»** запропоновано удосконалення методики оцінки плинності кадрів та шляхи підвищення управління рухом персоналу в філії – Кіровоградське обласне управління АТ «Ощадбанк»

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Вдосконалено впровадженний кадровий резерв задля оптимального поєднання необхідних витрат, можливих результатів та сучасних тенденцій щодо плинності кадрів. Складність формування резерву працівників полягає в небажанні керівників структурних підрозділів організації зараховувати перспективних фахівців до резерву через побоювання замінити кращого працівника на свого потенційного конкурента, визначенні оптимальної для організації кількості резервістів, а також оцінюванні потенціалу кандидатів до кадрового резерву.

2. Банку в першу чергу необхідно переглянути систему оплати праці. Аналіз системи оплати в даному банку показує, що заробітна плата, яка складається із ставки і постійних надбавок, а також щомісячної та щоквартальної премії (в залежності від категорії працівника і відділу) є не досить ефективною, як для працівника.

3. Наведено, що мотивація персоналу банку може здійснюватися не лише в грошовій винагороді та кар'єрному зростанню, а й за допомогою інших факторів впливу на працівника. Для шляхів підвищення руху персоналу можливо також використовувати соціально - психологічні методи мотивації, а саме соціальне забезпечення. Використовувати чинний соціальний пакет, поліпшити його зміст.