

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

Кафедра управління персоналом та економіки праці

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи**

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 051 Економіка

за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

**на тему: «Управління плинністю кадрів на прикладі ТОВ «Корпорація
Бугські кар'єри»»**

Виконавець:

Студентка ЦЗВФН, 46 гр

Дмітрієва А.С. _____ /підпис/

Науковий керівник: к.е.н., ст. викл.

Новицький М.В. _____ /підпис/

Одеса 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Плинність кадрів є актуальним питанням в умовах дефіциту професіоналів на ринку праці. На сьогоднішній день нестійкість розвитку економіки безпосередньо проявляється через зростання плинності персоналу організацій усіх видів і форм власності. Плинність залежить від багатьох факторів (специфіки бізнесу, територіального розташування підприємства та його стадії розвитку, рівня кваліфікації, освіти та стажу співробітників). Плинність кадрів тягне у себе погіршення виробничих показників діяльності підприємства. Насамперед, це зниження прибутку підприємства через повільну адаптацію новачків, зниження продуктивності праці, втрата конкурентних переваг. Висококваліфіковані спеціалісти відволікаються на навчання нових працівників. Виникають складнощі з мотивацією персоналу. Також плинність кадрів погіршує моральний клімат у колективі, що перешкоджає створенню команди. З метою зниження плинності кадрів у створенні, слід систематично проводити аналіз, тобто. визначати значення індексу задоволеності, розробити рекомендації щодо підтримки чи підвищення задоволеності персоналу своїм робочим місцем. Для більшості компаній плинність кадрів – це одна з найактуальніших проблем. Таким чином, актуальність роботи визначається тим, що разом із матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами, людські ресурси є найважливішими ресурсами підприємства.

Дослідженню проблем руху та плинності кадрів у країні приділяють увагу багато науковців. Так, цим проблемам присвячено наукові праці та публікації провідних науковців України, а також близького та далекого зарубіжжя, а саме: НДІ соціально-трудових відносин, Б.М. Генкіна, А.Г. Гольдфарба, О.А. Грішнєвої, С. Дуднікової, Г.Т. Завіновської, І.Ф. Зінов'єва, Н.Д. Лук'янченко, Н. Ніколенко, П.Коропець, С. Мельника, Л.І. Михайлової, С.В. Шершні, Г.В.Щьокіна та інших. Але необхідно зазначити, що вичерпного та однозначного тлумачення досліджуваного поняття не існує. Немає також розгорнутої класифікації видів плинності персоналу як складової його руху в межах та поза межами організації, що значно утруднює не тільки рохрахунок її рівня, а й не дозволяє чітко розробляти заходи, спрямовані на її скорочення.

Метою кваліфікаційної роботи є розробка рекомендацій та пропозицій щодо мінімізації рівня плинності персоналу на ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри»

Для досягнення поставленої мети поставлено та вирішено такі *завдання*:

1) вивчити теоретичний матеріал щодо проблеми управління плинності кадрів, а саме:

- сутність, причини та наслідки плинності кадрів;
- стратегії підвищення стабільності кадрового складу;
- методи економічної оцінки плинності кадрів.

2) проаналізувати плинність та стабільність кадрового складу ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри»

- дати загальну характеристику підприємства та провести аналіз його фінансово-економічної та господарської діяльності; -

проаналізувати систему управління персоналом та стан плинності кадрів;

3) розробити рекомендації та програму заходів щодо зниження плинності кадрів у ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри».

Об'єктом дослідження в кваліфікаційній роботі виступає рух персоналу ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри».

Предметом дослідження виступає плинність персоналу як складова його руху, в тому числі її рівень, причини та наслідки для підприємства, а також можливі напрями її подолання.

Методи дослідження: В процесі дослідження були застосовані теоретичні методи. Зокрема, у першому розділі даної роботи переважають спеціальнонаукові (методики, підходів, принципів, алгоритмів, правил) методи пізнання; у другому – загальнонаукові (ймовірнісно-статистичний, структурно-функціонального підходу, моделювання, прогностичний) методи пізнання; у третьому – неформалізовані філософські (наукової уяви, інтуїції) та емпіричні (спостереження) методи пізнання.

Інформаційною базою дослідження послужили праці вітчизняних та зарубіжних дослідників у галузі досліджуваної проблеми, викладені у статтях, у періодичних виданнях, навчальній та довідковій літературі, методологічних та практичних посібниках. Звітна документація ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри».

Практична значущість роботи полягає у розробці конкретних дій, що допомагають компанії-роботодавцю ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри» утримувати співробітників за допомогою підвищення їхньої лояльності, зацікавленості та мотивованості.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 69 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 13 таблиць, 16 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 44 літературних джерела, що викладені на 4 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні аспекти управління плинністю кадрів в організації» розглядаються теоретичні аспекти та основні підходи щодо управління плинністю персоналу. Розкрито сутність та причини цього кадрового процесу, наслідки для організації цього явища. Систематизовано стратегії підвищення стабільності кадрового складу.

У другому розділі «Аналіз стану плинності персоналу на ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри»» надана характеристика господарської діяльності ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри» та аналіз основних техніко - економічних показників досліджуваного підприємства. Проаналізовано склад, структуру та рух персоналу організації; здійснено оцінку стану плинності та її причин на досліджуваному підприємстві.

У третьому розділі «Шляхи управління плинністю кадрів на ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри»» відповідно до виявлених проблем щодо руху персоналу на ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри» були розроблені та запропоновані заходи щодо мінімізації плинності кадрів: застосування мотиваційного моніторингу в діяльності організації та інструменти з формування лояльності персоналу

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та практичне дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. У кваліфікаційній роботі ми розглядаємо плинність персоналу як соціально-економічно-психологічне явище постійного масового відчуження від організації, роботи, колективу під дією різних факторів, унаслідок чого відбувається процес прийняття остаточних рішень та звільнення з організації. В ідеалі плинність персоналу має бути фізична, функціональна, примусова та ідеального/нормального рівня для даної конкретної організації.

2. Причини, що сприяють виникненню плинності серед персоналу організації включають: умови праці, рівень зарплати, відсутність можливості просування та навчання, неефективна процедура відбору та багато інших. Для подолання надмірного рівня плинності персоналу та усунення її причин зазвичай використовують один або кілька підходів: економічний (визначається тільки рівень плинності), менеджерський (пропонує механічне розв'язання проблеми: підвищення заробітної плати, кар'єрне зростання, зміна колективу, підвищення складності робочих завдань та ін.), психологічний підхід (діагностує та виявляє першопричини плинності).

3. Для дослідження було обрано організацію ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри». Компанія є лідером з продажу сипучих матеріалів південного регіону України. Для аналізованого приватного підприємства характерна стабільна фінансово-господарська діяльність. У цій організації було проведено розрахунок плинності кадрів. Після чого було виявлено, що норма плинності в даній галузі перевищена, далі було проведено низку досліджень на виявлення причин плинності кадрів. У дослідження взяли участь 40 чоловік.

Результати дослідження, проведеного нами за участю співробітників відділу персоналу ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри», показали, що для скорочення потенційної плинності кадрів необхідно вдосконалювати систему мотивації персоналу та сприяти лояльності персоналу. Явище плинності

персоналу призводить до іміджевих втрат, погіршення психологічного клімату в колективі, втрат часу на введення в курс справи нових співробітників, збільшення навантаження на тих співробітників, які залишаються в організації.

4. Запропоновані шляхи мінімізації плинності кадрів на досліджуваному підприємстві з нашої точки зору передбачають:

- застосування мотиваційного моніторингу. Розглянуто сутність, завдання та основні напрями мотиваційного моніторингу на підприємстві. Запропоновано методичні засади моніторингу плинності персоналу підприємства. розробка і впровадження на цій основі програми управління плинністю кадрів, вдосконалення мотиваційного механізму управління підприємства дозволять підвищити ефективність бізнесу, впровадити проактивну політику відносно персоналу, стати привабливішим працедавцем на ринку праці;

- інструменти з формування лояльності персоналу. визначено джерела формування прихильності, яка припускає наявність трьох аспектів ставлення співробітника до своєї організації: ідентифікації, залученості та лояльності разом узятих. Для визначення лояльності співробітників досліджуваного підприємства у кваліфікаційній роботі використано анкету, яка є синтетичним поєднанням трьох опитувальників видатних учених, а саме: Л. Портера, Дж. Мейера та Н. Аллен, К. Харського. Також автором у статті визначено чотири субшкали лояльності персоналу, які характеризують: а) ставлення до організації; б) прихильність, патріотизм; в) ставлення до кадрової політики; г) приховану «плинність», дезадаптацію.

5. На підставі всього перерахованого вище, можна зробити висновок, що поставлені нами завдання було виконано. І відповідно, мета кваліфікаційної роботи, що полягала в розробці рекомендацій та пропозицій щодо мінімізації рівня плинності персоналу на ТОВ «Корпорація Бугські кар'єри» була досягнута.