

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці»

на тему: **«Фактори плинності кадрів, шляхи її зниження в організації (на прикладі
ТОВ«Великодолинський завод ЗБК»)»**

Виконавець:

Студентка 4 курсу 3 групи ФЕУП

Паканіч Богдан Михайлович

Науковий керівник:

к.п.н., доцент

Петровська Оксана Михайлівна

ОДЕСА-2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Важко сперечатися про те, що персонал організації є основним ресурсом підприємства. Сьогодні більшість керівників переконалися у важливості питань кадрової політики, оскільки якою б гарною не була ідея, втілюють її у життя співробітники організації. І лише вдало підібраний трудовий колектив, команда однодумців здатні реалізувати серйозні завдання, що стоять перед компанією. Однією з важливих і складних проблем управління є забезпечення стійкості при функціонуванні підприємств та організацій в умовах економічної кризи та зниження тим самим негативних ефектів феномену циклічності. Сьогодні нестійкість розвитку економіки безпосереднім чином проявляється у зростанні плинності персоналу організацій всіх видів і форм власності. Сьогодні дуже актуальною в умовах дефіциту професіоналів на дуже динамічному ринку праці. Як показують останні опитування, в Україні приблизно дві третини працюючих людей іноді замислюються про перехід в інші компанії, хоча піти на такий крок готові далеко не всі. Через догляд фахівців та кадрову нестабільність підприємства зазнають чималі фінансові втрати. Тому лояльність до своєї компанії стає сьогодні такою самою ключовою вимогою до співробітника, як і професіоналізм.

Співробітники залишають організації з різних причин, деякі знаходять іншу роботу, деякі повертаються до університету, а деякі слідують за переведеною дружиною у від'їзді, інші йдуть на пенсію, зляться за щось і кидають звільнення за поривом, або ніколи не збирався продовжувати працювати після того, як заробив певну суму грошей, треті звільняються бо вони отримують гроші (виграш в лотерею, успадкування) і вирішують, що їм більше не потрібна робота. Усі ці приклади представляють плинність кадрів.

Мета дослідження - розгляд на прикладі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» способів утримання професіоналів у компанії шляхом оцінки рівня задоволеності

персоналу, проведення відповідного аналізу, на основі якого ми отримаємо інформацію для прийняття рішень щодо усунення проблеми плинності кадрів.

Завдання дослідження:

- Дати визначення поняття плинність кадрів на підприємстві;
- Вивчити можливості щодо зниження плинності кадрів на підприємстві;
- Розглянути фактори, що впливають на плинність кадрів на підприємстві;
- Дати загальну характеристику підприємства ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та його організаційної структури;
- Визначити основні заходи щодо зниження плинності кадрів на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»;

Об'єкт дослідження – плинність кадрів на підприємстві ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

Предмет дослідження. Економічні та соціальні процеси, що відбуваються на підприємстві ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та пов'язані з плинністю кадрів.

Методи дослідження були використовувані під час виконання роботи такі: Загальнонаукові методи: порівняння, класифікація, аналіз та синтез та спеціальні методи: аналіз первинної документації, анкетування, опитування

Інформаційна база дослідження - послужили матеріали як вітчизняної, зарубіжної літератури, і навіть статистичні дані організації в галузі управління персоналом, первинні документи та практичні матеріали. У процесі підготовки випускної кваліфікаційної роботи аналізувалися річні звіти діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» за 2020 – 2021 року.

Структура та обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновку та бібліографічного списку 51 джерел. Загальний обсяг складає 75 ст., 2 додатки, а також 18 таблиць та 18 рисунків

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи плинності кадрів, шляхи її зниження в організації» розглянуто поняття плинність кадрів в рамках сучасної організації, фактори, що впливають на плинність працівників та шляхи зниження плинності. Визначено поняття «плинність кадрів» та її види.

У другому розділі «Аналіз плинності кадрів на підприємства ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» розглянуто характеристику підприємства ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності підприємства. Був проведений аналіз плинності кадрів на підприємстві.

У третьому розділі «Заходи щодо зниження плинності кадрів на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» запропоновано впровадження системи адаптації персоналу як профілактику плинності кадрів. Розглянуто два етапи для покращення плинності: наставництво та бонусна система.

ВИСНОВКИ

На закінчення випускної кваліфікаційної роботи можна зробити висновок, що плинність кадрів є одним із найважливіших факторів ослаблення трудової дисципліни на підприємстві, що тягне за собою економічні втрати:

- втрати робочого часу та коштів на підготовку кадрів;
- зниження трудової активності та продуктивності праці;
- працівника перед прийняттям рішення про зміну місця роботи;
- вибуття людей більш-менш тривалий термін із трудового процесу у зв'язку з переходом в іншу роботу.

Високий рівень плинності кадрів майже завжди вказує на серйозні недоліки в управлінні персоналом підприємства, це свого роду індикатор неблагополуччя.

В ході роботи було виявлено, що окрім негативних моментів плинність кадрів має і позитивні. При контрольованій плинності кадрів, відкриваються можливості для кадрових перестановок і кар'єрного зростання, кращих співробітників, що залишилися, це являється для них додатковим стимулом. Проаналізувавши причини відходу співробітників і внівши відповідні зміни в діяльність фірми можна не лише понизити плинність кадрів, але і збільшити ефективність діяльності кожного співробітника і фірми в цілому.

У першій главі випускної кваліфікаційної роботи був проведений аналіз теоретичних основ проблем плинності персоналу і закріплення кадрів в організації. Окрім того, було визначено мотиви, фактори та причини плинності кадрів на підприємстві. Серед таких мотивів: низька зарплата, відсутність ритмічності роботи, невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації, важкі і шкідливі умови праці, погані взаємини у колективі, з адміністрацією, незадоволеність професією. Надалі ми вивчили фактори, що впливають на плинності кадрів, основним серед яких є внутрішні фактори, що дозволяє визначити саме причини та мотиви працівників та керівництва у звільненні. Насамкінець було визначено як подолати плинності на сучасному рівні, які носять як негативний, так і позитивний характер. На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок про те, що плинність кадрів - невід'ємна частина роботи організації. Жоден, навіть найдосвідченіший і кваліфікований керівник не зможе повністю виключити цей процес у своєму колективі. Але якщо детально вивчити основні чинники, що впливають на рівень мобільності персоналу як усередині організації, так і поза нею, можна і треба провести роботу в цьому напрямі. Причому, при розробці заходів спрямованих на стабілізацію кадрів, важливо забезпечити можливість оптимального поєднання особистих, колективних, громадських інтересів. Робота по скороченню плинності, створенню стабільних кадрів повинна носити

постійний характер, оскільки проблему плинності не можна розв'язати остаточно за допомогою одного разу розробленої і впровадженої системи заходів. Ця проблема виникатиме як відображення.

В другому розділі дипломної роботи було надано організаційно-економічну характеристику підприємству ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та визначено структуру персоналу, проаналізовано показники руху персоналу та причини плинності кадрів на підприємстві, визначено економічні і соціальні втрати ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» від надмірної плинності персоналу.

В ході проведення аналізу руху робочої сили в компанії ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» була виявлена надмірна плинність кадрів.

До надмірної плинності призводить ряд причин :

1. Низька оплата праці;
2. Незадоволення утриманням роботи на підприємстві;
3. Відсутність службового і професійного зростання;
4. Взаємовідносини в колективі.

Перераховані обставини, що є причинами відходу працівників, можуть бути повністю керованими, частково керованими і некерованими. Слід цілеспрямовано впливати саме на ті які можливо змінити в кращу сторону, що сприятиме зниженню плинності.

У третій главі на основі виявлених проблем був запропонований ряд заходів по скороченню плинності персоналу в ТОВ «Великодолинський завод ЗБК». Даними заходами стали:

- розвиток наставництва для нових працівників;
- введення додаткових виплат за відвідуваність, за якість обслуговування, за вислугу років, бонус від об'єму продажів в компанії;

За допомогою впровадження цих заходів ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» вирішить проблему надмірної плинності кадрів, розв'яже проблему незадоволенню змістом роботи співробітників в компанії. Заходи мають позитивні ефекти, серед яких можуть бути названі: зниження плинності кадрів, підвищення рівня корпоративної культури і лояльності персоналу, закріплення кадрів в компанії, наявність службового і професійного росту.

Для боротьби із плинністю кадрів запропоновано і економічно обґрунтовано розробки і запровадження єдиного механізму

Робота по скороченню плинності, створення стабільних кадрів повинна носити постійний характер, оскільки проблему плинності не можна вирішити залишково за допомогою одного разу розробленої та впровадженої системи.

Таким чином, в процесі виконання бакалаврської роботи були вирішені наступні завдання:

- розглянуті і вивчені теоретичні і методологічні аспекти процесу адаптації виробничого персоналу на підприємстві;
- проведений комплексний аналіз діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» , що дозволив виявити проблеми, пов'язані з управлінням процесу адаптації виробничого персоналу;
- розроблений комплекс практичних рекомендацій по поліпшенню адаптації виробничого персоналу.

Таким чином, завдання випускної кваліфікаційної роботи виконані. Мета досягнута.

