

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

Кафедра _____ управління персоналом та економіки 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 економіка праці» _____
(назва освітньої програми)

на тему: **«Основні причини плинності персоналу та методи їх подолання (на прикладі ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд»)»**

Виконавець:

студентка 43 групи факультету ЕУП _____

Сухляк Марія Миколаївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к. е. н., доцент _____

(науковий ступінь, вчене звання)

Сорока Олександра Володимирівна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. Дослідження проблеми плинності персоналу на підприємстві є актуальним, оскільки це є серйозною загрозою для бізнесу та може привести до великих втрат, які стосуються як фінансів, так і репутації компанії. Розробка стратегій боротьби з плинністю персоналу стала однією з ключових проблем, яка стоїть перед бізнес-лідерами та менеджерами у сучасному світі. Незалежно від того, в якій галузі діє ця компанія, її успіх значною мірою залежить від здатності зберігати талановитих та досвідчених працівників. Однак, у зв'язку зі змінами у ринкових умовах, ростом конкуренції та зміною вимог до якості роботи, багато компаній стикаються з проблемою відходу працівників та недостатньої здатності залучити нових.

Дослідженням проблеми плинності персоналу займалася велика кількість зарубіжних вчених: Річард Моблі, Девід Гестенер, Петер Хофстеде, Джон П. Майерс, Річард Флоріда та інші. Також не менша кількість вітчизняних науковців, таких як: Віра Артюшкевич, Юлія Бухаль, Володимир Головка, Ірина Кузьменко, Віталій Огнев'юк та інші, розглянули у своїх працях основні проблеми управління персоналом, включаючи плинність персоналу та її вплив на економіку.

Мета роботи: дослідити основні причини плинності персоналу та розглянути можливі методів їх подолання на прикладі компанії «МакДональдз». Для досягнення цієї мети необхідно виконати наступні **завдання:**

- 1) провести аналіз літературних джерел та наукові публікацій щодо проблеми плинності персоналу та методів її подолання;
- 2) проаналізувати діяльність компанії «МакДональдз» та з'ясувати особливості її політики управління персоналом;
- 3) проаналізувати причини плинності персоналу на прикладі компанії «МакДональдз»;
- 4) дослідити методи боротьби з плинністю персоналу, які використовує компанія «МакДональдз»;
- 5) надати ефективні практики та рекомендації щодо зниження плинності персоналу у компанії «МакДональдз».

Об'єкт дослідження - управління плинністю персоналу в сфері швидкого обслуговування на прикладі ресторанів «МакДональдз».

Предмет - аналіз основних факторів, що впливають на плинність персоналу та ефективні практики їх подолання на прикладі компанії «МакДональдз».

Під час проведення дослідження були використані різноманітні **методи** наукового та спеціального дослідження, такі як порівняльний, логічний, статистико-економічний методи тощо. Також для отримання більш точної та повної інформації було використано метод SWOT-аналізу, опитування та анкетування.

У процесі дослідження та аналізу наукових джерел та публікацій, які стосуються проблеми плинності персоналу та її подолання було розглянуто праці Ведернікової М. Д., Глушко Т. В., Зеленої М. І., Данілкової А. Ю., Азарової А. О., Остапчука Я. Ю., Пугач В. С. тощо. В цих роботах значну увагу приділено суб'єктивним оцінкам та рекомендаціям щодо ситуації з управлінням плинністю кадрів на вітчизняних промислових підприємствах. Загалом *інформаційна база* дослідження включає наукові та науково-практичні джерела, такі як журнали, наукові статті, книги з питань управління персоналом, бізнес-журнали, статистичні дані, а також матеріали компанії «МакДональдз», які стосуються її політики управління персоналом та боротьби з плинністю.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (42 найменування) та 1-го додатка. Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок. Основний зміст викладено на 68 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 27 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі дослідження детально розглянуті основні види, форми та характеристики руху персоналу в організації. Також висвітлені методи аналізу та оцінки цього руху.

У другому розділі дослідження проведено аналіз господарської діяльності ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд». В рамках цього аналізу були ретельно проаналізовані основні показники діяльності компанії «МакДональдз», показники руху персоналу на даному підприємстві та визначені основні причини цього руху.

У третьому розділі дослідження наведено конкретні рекомендації та заходи, спрямовані на підвищення ефективності управління персоналом та зниження плинності кадрів на ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд»

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:
Проведений теоретичний та практичний аналіз плинності персоналу дозволяє зробити наступні висновки:

1. Плинність персоналу - це процес змін у складі персоналу організації, коли працівники покидають свої посади і замінюються новими співробітниками. Вона може бути спричинена добровільними рішеннями працівників (наприклад, звільненням, переходом на іншу роботу) або незапланованими обставинами (наприклад, відставкою, пенсією, смертю, непрацездатністю).
2. Основні причини плинності кадрів включають незадоволення роботою, відсутність кар'єрних можливостей, недостатню мотивацію, несумісність з організаційною культурою та розходження з цілями та інтересами працівників.
3. Основні види плинності кадрів: вихід з роботи, зміна робочого місця в межах компанії, заміщення внутрішнім чи зовнішнім кандидатом.
4. Проблема плинності кадрів у «МакДональдз» полягає в швидкому звільненні та заміщенні працівників, низькому рівні задоволення роботою, обмежених

можливостях кар'єрного росту та недостатній мотивації, що призводить до нестабільності та втрати досвідчених працівників.

5. Для вирішення проблеми плинності кадрів у «МакДональдз» рекомендуємо застосувати такі підходи: покращення процесу рекрутингу, розвиток кар'єрних перспектив, підвищення мотивації та визнання працівників.

Плинність кадрів - це зміна складу персоналу організації, яка може бути спричинена добровільними рішеннями працівників або непередбаченими обставинами. Ця проблема може негативно впливати на підприємство через втрату стабільності, досвіду та збільшені витрати. Управління плинністю кадрів передбачає застосування стратегій для зменшення плинності, збереження цінних працівників і поліпшення їхнього задоволення роботою та розвитку.

У плинному сучасному ринковому середовищі, де зміни є нормою, питання плинності персоналу стає надзвичайно актуальним для бізнес-організацій. У цій дипломній роботі було проведено детальний аналіз факторів, що впливають на плинність персоналу на ПП «МакДональдз Юкрейне Лтд» та її наслідки для організацій. Компанія «МакДональдз» є однією з найбільших компаній швидкого харчування в Україні та продовжує активно розвиватись, впроваджуючи нові технології та поліпшуючи свої послуги. Основна продукція даної компанії - це швидкі страви, такі як гамбургери, чізбургери, картопля фрі, напої та інше. «МакДональдз» пропонує свої послуги в ресторанах з вільним доступом для відвідувачів, а також через службу доставки їжі. Однією з головних особливостей ПП «МакДональдз Юкрейн ЛТД» є висока якість обслуговування та стандарти безпеки продуктів харчування. Компанія дбає про навчання своїх співробітників, проводить щорічну перевірку якості продуктів та дотримується всіх міжнародних стандартів безпеки продуктів харчування.

«МакДональдз» - це компанія, яка в основному працює з молодими людьми. Загалом це пов'язано з тим, що робота в компанії та інших подібних фастфуд-ресторанах зазвичай не вимагає вищої освіти, більшість обов'язків на такій роботі є рутинними та повторюваними, що не потребує високого рівня кваліфікації. Плинність персоналу на ПП «МакДональдз Юкрейн ЛТД» можна вважати високою. Кількість прийнятих і звільнених осіб збільшується з кожним роком. Коефіцієнт обороту з прийому зріс на 22,16%, а коефіцієнт обороту зі звільнення збільшився на 4,77% за період 2019-2021 років.

Результати дослідження показують, що основні причини звільнення працівників пов'язані з недостатньою заробітною платою, обмеженими можливостями професійного зростання, а також високим рівнем навантаження та стресу на робочому місці. Найчастіше підлягають звільненню працівники кухні та обслуговуючий персонал. Це пов'язано з особливостями їхньої роботи та високими вимогами, які ставляться до них. Також аналіз плинності персоналу в даній компанії показав, що головною причиною звільнення «новачків» є невідповідність їхньої фізичної та моральної підготовки до роботи у закладах швидкого харчування.

Результати дослідження показують, що плинність персоналу має як позитивний, так і негативний вплив на компанію «МакДональдз». З одного боку, вона сприяє приходу нових ідей, досвіду та навичок, що стимулює

інноваційність та конкурентоспроможність підприємства. З іншого боку, велика плинність персоналу призводить до втрати цінних кадрів, зниження продуктивності та витрат на навчання нових працівників.

Спираючись на результати дослідження, ПП «МакДональдз Юкрейн ЛТД» рекомендується:

- 1) удосконалити процес рекрутингу, використовуючи у своїй роботі такі інструменти як:
 - цифрові технології: ATS-систему - програмне забезпечення, яке призначене для автоматизації та керування процесом рекрутингу в компанії;
 - відеоінтерв'ювання - для проведення попередніх співбесід з кандидатами.;
 - анкетування - для виявлення найбільш важливих питань, що стосуються компетентності, організованості та відданості кандидата роботі;
 - поведіння інтерв'ю з працівниками, які звільняються - для виявлення причин втрати персоналу та впровадження заходів для зниження плинності персоналу в «МакДональдз».
- 2) приділити більшу увагу питанню мотивації персоналу. Важливо забезпечити чітку комунікацію, розвивати системи мотивації та розвитку працівників, використовуючи нестандартні методи мотивації:
 - визнання та вдячність: похвала перед колегами, нагороди та сертифікати, внутрішня реклама працівників;
 - програма фізичного здоров'я: співпраця з фітнес-центрами, внутрішні змагання між працівниками ресторанів, виплата додаткових бонусів для покупки спортивного обладнання;
 - безкоштовне харчування;
 - матеріальні бонуси: запровадити програму «Робота тижня» або «Робота місяця», яка визначатиме працівника з найвищою продуктивністю або найкращими результатами та надавати додаткові бонуси.

Використання даних рекомендацій для зниження рівня плинності персоналу у компанії «МакДональдз» дозволить скоротити кількість звільнених працівників на 30% та знизить витрати на заміну персоналу на 544968грн. Ці кошти компанії рекомендується використати на інтеграцію нових програм для зниження плинності персоналу, а також розвитку наявних програм мотивації для працівників.