

ЧИННИКИ ЗНИЖЕННЯ ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Долина І.В., Шишкіна К.С.

***Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків***

Для уникнення стихійного руху та мінімізації непередбачуваних збитків від нього в сучасних організаціях потрібно управляти процесом плинності персоналу. Під плинністю кадрів розуміється сукупність звільнень працівників за власним бажанням або за прогул і інші порушення трудової дисципліни. Основною метою управління є не стільки мінімізація плинності персоналу, скільки контроль за цим процесом [1].

Робота з вивчення й зниженню плинності кадрів в організації (на підприємстві) включає наступні етапи: збір і обробку інформації про стан, причини й факторах плинності кадрів (визначення кількісних і якісних характеристик процесу плинності); аналіз процесу плинності кадрів; розробку й впровадження заходів щодо зниження плинності кадрів [2].

Розробка та впровадження заходів щодо зниження плинності кадрів спрямовані на попередження причин плинності, пов'язаних, насамперед із незадоволеністю робочих умов праці та побуту. Управління плинністю кадрів полягає насамперед у зведенні до мінімуму протиріч між потребами та інтересами працівників і конкретними можливостями їх задоволення. Залежно від характеру причин плинності кадрів заходи можуть бути [2-5]: техніко-економічними (поліпшення умов праці; удосконалення системи матеріального стимулювання, організації і нормування праці, управління і організації виробництва; підвищення ступеня механізації і автоматизації робіт та інші); організаційними (удосконалення процедур прийому й звільнення працівників, системи професійного просування та інші); соціально-психологічними (удосконалення стилю і методів управління, взаємин у колективі, системи морального заохочення та інші); культурно-побутовими (поліпшення побутового обслуговування і харчування працівників, культурно-масової і спортивної роботи, збільшення забезпеченості житлом, дитячими установами, базами і будинками відпочинку та інші).

Література:

1. Кучинський В. А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / В. А. Кучинський // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168.
2. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Авт.-сост. Г.В. Щёкин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.
3. Кучинський В.А. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293-298.
4. Гуцан О. М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О.М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 4 (6). – С. 7-13.
5. Кучинський В. А. Управління інноваційним потенціалом підприємства / В. А. Кучинський, А.Д. Гайдукова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 60 (1169). – С. 17-22.