

УДК 338.665

Макар Н.М. - ст. гр. БМ - 42

*Тернопільський національний технічний університет*

## **ПЛИННІСТЬ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЗМЕНШЕННЯ**

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О.О.

Плинність кадрів на сьогодні стає вкрай актуальною в умовах дефіциту професіоналів на дуже динамічному ринку праці. Як показують останні опитування, приблизно дві третини працюючих людей час від часу замислюються про перехід в інші компанії, хоча піти на такий крок готові далеко не всі. Через відхід фахівців та кадрової нестабільності підприємства несуть чималі фінансові втрати. Тому лояльність до своєї компанії стає сьогодні такою ж ключовою вимогою до працівника, як і професіоналізм.

Варто зазначити що плинність кадрів погіршує багато і виробничих показників. Перш за все, це втрачений прибуток через повільне входження в курс справи новачків, зниження продуктивності праці. Висококваліфіковані фахівці відволікаються на навчання нових працівників. Виникають складності з мотивацією персоналу. Плинність кадрів погіршує моральний клімат у колективі, що перешкоджає створенню команди.

Для того аби плинність кадрів в організації зменшилась насамперед необхідно провести аналіз, тобто визначити значення індексу задоволеності, дати рекомендації, як підтримати або підвищити задоволеність працівників своїм робочим місцем. Для цього додатково необхідно використовувати дані про середню заробітну плату по галузі, інформація, отриману в результаті співбесід, спостережень і т. д.

У результаті послідовного аналізу всіх чинників, що впливають на задоволеність працівника роботою і системою стимулювання праці, повинні бути запропоновані заходи, такі як: розробка стандартів внутрішньофірмових нагород (грамоти, нагороди та ін. ), програма навчання менеджерів і фахівців, нові посадові інструкції із зазначенням цілей, завдань, вимог і критеріїв оцінки; додатково розробити Положення про преміювання, яке ґрунтується на якості, продуктивності і прибутку підприємства, переглянути розцінки, норми праці для "відрядників" і заробітну плату для "погодинників"; скорегувати програму "Здоров'я", наприклад, оплата санаторної путівки, пакет соціальних виплат і пільг; скласти план проведення корпоративних свят, привітань, залучати менеджерів і фахівців до обговорення стратегічних рішень.

У цілому ж, запропоновані шляхи дозволяють своєчасно інформувати керівництво підприємства і відділ з персоналу як про загальний рівень задоволеності колективу, так і про задоволеність працівників окремими виробничими процесами, що дуже важливо для прийняття адекватних рішень щодо вдосконалення системи управління та зменшення плинності кадрів.