

ОСНОВНІ МОТИВИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Біляк У. М. 4 курс менеджмент, ФЕМ

**Львівський національний університет
ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького**

Загально прийнятим фактом є те, що стабільний кадровий склад є запорукою ефективної діяльності підприємства, підвищення його конкурентоспроможності, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Вміння вчасно виявляти і управляти плинністю кадрів сприятиме розвитку підприємства та працівників, економії фінансових ресурсів, згуртованості та стабільності трудового колективу та соціально-психологічного клімату. Надмірна плинність кадрів ставить під загрозу досягнення стратегічних цілей та призводить до дестабілізації роботи підприємства.

Науковцями проведено численні дослідження щодо проблеми плинності кадрів, зокрема Абесінова О.К., Алюшина Н.О., Вартанова О.В., Батюка Б.Б., Зленко А.М., Зливков В. Л., Іванісов О.В., Лаптев В.І., Маркова Н.С., Назарова Г.В., Новаченко Т.В., Писаревська Г.І., Лукомська С. О., Ткач О.А. Федан О.В. та інші. Однак незважаючи на поширеність й різноманіття досліджень даної проблематики, багато аспектів лишаються недостатньо висвітленими, зокрема це сучасні зарубіжні дослідження проблем звільнення працівника і можливості їх використання для реалій сучасної України.

Метою дослідження є визначення чинників забезпечення і порушення стійкості персоналу, мотивації та демотивації персоналу, а також чинників, які визначають бажання або небажання працювати на підприємстві.

З метою пошуку шляхів та способів запобігання надмірній плинності персоналу в контексті забезпечення його стійкого розвитку нами було проведено соціологічне дослідження «Причини звільнення працівника». В опитуванні прийняли участь представники різних вікових груп, освітнього рівня, галузевої належності на різних підприємствах Львівської області. Загальна кількість респондентів становила 120 осіб.

Під час дослідження було виявлено 12 факторів, що вплинули на вибір працівника. За допомогою систематизації даних серед усіх факторів було виділено 5, що найчастіше зустрічаються у відповідях респондентів. Розглянемо їх детальніше та проаналізуємо.

Перше місце займають економічні причини (51% відповідей респондентів). Під економічними причинами розуміється скорочення персоналу з причини ліквідації, реорганізації чи банкрутства підприємства без працевлаштування на інше місце праці.

Друге місце (27% відповідей) респонденти віддали незадоволеність рівнем заробітної плати. Некурентоспроможний рівень заробітної плати, неефективна структура оплати праці, нестабільний заробіток – це і збільшило плинність кадрів в пошуку більш стабільного та високого заробітку.

Несприятливі умови праці (12% відповідей) зайняли третє місце. Приміщення, які не відповідають санітарним та гігієнічним нормам, невідповідність кліматичних умов, неякісне обладнання або його недолік – це є незадоволеність робочим місцем.

Четверте місце (8% відповідей) – це відсутність кар'єрного, професійного розвитку та навчання. Роботодавець цінує амбітність працівників, але поряд з цим саме амбітність стає причиною звільнення, якщо працівники не бачать можливості кар'єрного росту в межах даного підприємства.

П'яте місце – особисті причини звільнення (2% відповідей). Переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або жінки на роботу в інше місто, вступ до навчального закладу тощо.

Наведені дані свідчать про те, що запобігання надмірній плинності персоналу дає змогу зберегти трудовий потенціал, єдність та згуртованість колективу і в цілому забезпечити стійкий розвиток персоналу підприємства. В соціології праці ці поняття поєднуються за допомогою взаємопов'язаних термінів «плинність», «стабільність» та «стійкість» персоналу.

Отже, до найбільш інформативним прогнозом імовірного звільнення персоналу належать:

- заробітна плата співробітників є неконкурентоспроможною порівняно із середньою на ринку або в галузі;
- оплата праці не зростає відповідно до складності та кількості завдань, що виконуються;
- спостерігається надмірна плинність персоналу в цілому по підприємству або підрозділу (що свідчить про незадоволення співробітників);
- працівники беруть позапланову відпустку з використанням не використаних раніше частин (працівникові потрібен час для пошуку нової роботи);
- скорочується фонд оплати праці в цілому по підприємству або підрозділу;
- загальна кількість персоналу підрозділу зменшується (що може свідчити про те, що така тенденція продовжиться і в майбутньому);
- збільшується кількість понаднормового робочого часу.

Слід зауважити, що скорочення плинності персоналу не можна розглядати як основну мету забезпечення стійкості або стабільності розвитку персоналу. Спеціалісти відносять до нормальної плинності 10-12 % від середньооблікової чисельності працівників. Для підприємства є небажаною як надлишкова (13-26 % на рік), так і занижена (2-4 %) плинність. У першому випадку це призводить до дестабілізації трудового колективу, у другому – до його старіння, що стримує відновлення якісного складу персоналу (освіта, реальна кваліфікація, інтелектуальні здібності, фізичні навички, психологічна стійкість, виробничий досвід) [3].

Зазвичай між прийняттям рішення про звільнення і самим звільненням проходить якийсь час (як правило, два-три місяці). Співробітник накопичує критичну масу невдоволення: рівнем оплати праці, перспективами розвитку та кар'єрного зростання, умовами роботи, якістю робочого місця, відносинами з

керівництвом і колегами та іншими факторами і нарешті приймає рішення про звільнення.

Прогнозуючі дані про звільнення персоналу формуються на основі інформації щодо [1]:

– співробітників, які звільнилися або збираються звільнитися з метою аналізу причин звільнень, нового місця роботи, що дає змогу визначити переваги і недоліки працедавця створити конкурентні умови праці та розвитку співробітників, а також реальні можливості залучення персоналу;

– працюючих співробітників (дані про спеціальність, кваліфікацію, стаж роботи, навчання та підвищення кваліфікації, винагороди, стягнення, результати оцінювання та атестації, плани розвитку і кар'єрного зростання). Застосування більш різноманітних джерел інформації забезпечує високу точність прогностичних моделей;

– поведінкових характеристик співробітників. Слід звернути увагу на певні поведінкові характеристики, які можуть свідчити про намір змінити роботу. Так, наприклад, відомо, що співробітники, які мають намір звільнитися, часто беруть відпустку, перевищуючи при цьому середню її тривалість, у них знижується інтерес до виконання робочих завдань, знижується комунікація, спілкування такого співробітника обмежується тільки робочими питаннями.

Отже, оцінювання стійкості персоналу полягає у забезпеченні бажаного для підприємства рівня кількісних і якісних критеріїв, які характеризують стійкість персоналу. Оцінювання стійкості персоналу пропонується здійснювати на основі застосування системи показників плинності, стабільності, мобільності та оборотності персоналу, яка дає змогу визначати стійкість персоналу та виявити ситуації її порушення. Якісні критерії характеризують умови розвитку персоналу, які створені на підприємстві (умови роботи, конкурентоспроможність рівня заробітної плати, можливість приймати самостійні рішення, стосунки з колегами і керівництвом, атмосфера в колективі тощо).

Список використаних джерел

1. Алюшина Н. О. Морально-психологічні засади управлінської діяльності : навч.- метод. матеріали / Н. О. Алюшина, Т. В. Новаченко. – К. : НАДУ, 2018. – 60 с.
2. Батюк Б.Б., Гірняк К.М. Особливості проблематики етики і моралі лідера / Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З.Гжицького, Том 21. Випуск 93. – 2019. С.52-57.
3. Зленко А. М. Аутплейсмент – мистецтво звільнення персоналу / <file:///D:/OKSANA/Downloads/1.pdf>.
4. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С. О. Лукомська, О. В. Федан. – К.: Педагогічна думка, 2019. – 219 с.
5. Worden W. Grief Counseling and Grief Therapy, Fourth Edition: A Handbook for the Mental Health Practitioner / J. William Worden. – Springer Publishing Company, 2020. – 159 p.

Науковий керівник – к.е.н., доцент Гірняк К.М., Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

ОСНОВНІ МЕТОДИ ПРОТИДІЇ МАНІПУЛЯЦІЯМ

Бержатна Г.Д., здобувач вищої освіти,

Миколаївський національний аграрний університет

Маніпулятори - навмисне чи ні - грають на страхах, сумнівах і бажаннях. Але найнижчі прийоми - це гра на добрих і красивих почуттях: на любові, вдячності, почуття обов'язку, надії. Однак не потрібно ставати байдужим і черствим, рятуючись від нечесних маніпуляцій.