

УДК 31:331.108.24

О.І.Волот, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту

О.Е. Коваль, студентка гр.ОА-111

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

Прийняття управлінських рішень за результатами статистичного аналізу плинності кадрів

Ключові слова: статистичний аналіз, плинність кадрів, управлінські рішення

Однією з важливих і складних проблем управління є забезпечення стійкості при функціонуванні підприємств і організацій в умовах економічної кризи. Сьогодні нестійкість розвитку економіки безпосереднім чином проявляється у зростанні плинності персоналу організацій всіх видів і форм власності.

Плинність кадрів – рух персоналу на підприємстві, який виникає у зв'язку з незадоволеністю кадрів факторами, які виникають при виробничому процесі. Даний показник характеризується коефіцієнтом плинності кадрів, який визначається прямо пропорційним відношенням суми кількості звільнених працівників та кількості працівників, які є неминуче звільненими за певний період (у зв'язку з виходом на пенсію, в армію, у декретну відпустку, при направленні на навчання, за станом здоров'я, за скороченням штатів) та обернено пропорційним відношенням середньооблікової чисельності працівників за певний період [1].

Плинність кадрів – негативне явище, яке шкідливо впливає на атмосферу в колективі та відображається на роботі підприємства. Процес плинності кадрів характеризується причинами плинності, чинниками, які впливають на процес плинності кадрів і мотивами плинності.

Виявлення мотивів, чинників і встановлення причин плинності кадрів здійснюється за допомогою спеціальної процедури, що виконується робітниками кадрової служби. У процедуру входять: вивчення анкетних даних, бесіди з працівниками, що звільняються, а також з його товаришами, колегами і безпосереднім керівником, результати яких заносяться до журналу з обліку звільнень [1]

Аналізуючи ринок праці за 2013-2015 роки, а саме рух робочої сили (табл. 1), можна зробити висновки, що в порівнянні з 2013 роком плинність скоротилася на 1536,7 тис. осіб і це позитивне явище.

Таблиця 1 – Рух робочої сили

	2013 р.		2014 р.		I півріччя 2015 р.	
	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості працівників	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості працівників	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості працівників
Прийнято	2582,0	28,8	2045,0	22,8	922,0	11,3
Вибуло у т.ч.	2945,0	30,3	2713,6	30,3	1210,6	14,8
У зв'язку зі скороченням штатів	174,2	1,9	146,7	1,6	80,2	1,0
З причин плинності кадрів	2573,3	28,7	2376,0	26,5	1036,6	12,7

Джерело: розроблено авторами на основі [2].

Упродовж січня-червня 2015 року коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих і вибулих до середньооблікової кількості працівників) становить 26,1%.

Для вирішення поставленої задачі, на основі SWOT-аналізу пропонується матрична модель прийняття управлінських рішень направлених на мінімізацію плинності кадрів [3-4] (рис.1).

Причини	Чинники
1. Сімейно-побутові обставини 2. Незадоволеність умовами праці та побуту 3. Порушення трудової дисципліни	1. Зміст і організація праці 2. Система морального і матеріального стимулювання 3. Організація виробництва і управління 4. Взаємини в колективі 5. Професійне просування 6. Забезпеченість житлом 7. Санітарно-гігієнічні умови праці
Мотиви	Управлінські рішення для мінімізації плинності кадрів
1. Низька заробітна плата 2. Відсутність ритмічної роботи, робота у вихідні дні, понаднормово 3. Невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації 4. Важкі, шкідливі умови праці 5. Погані взаємини у колективі, з адміністрацією 6. Незадоволеність професією 7. Монотонність праці 8. Неналежна безпека праці	1. Організація дієвої профорієнтаційної роботи 2. Чіткий розподіл обов'язків 3. Підвищення кваліфікації кадрів та навчання 4. Ергономічність робочого місця 5. Колективні тренінги та зустрічі персоналу 6. Дотримання санітарно-гігієнічних умов праці 7. Розроблення внутрішніх правил роботи 8. Чітко визначений режим роботи 9. Застосування автоматизованого обладнання у відділах зі шкідливими умовами праці 10. Забезпечення професійного просування 11. По можливості забезпечення житлом або допомога в оренді житла 12. Введення нової гуманної стратегії організації праці 13. Забезпечення морального та матеріального стимулювання.

Рис.1 Загальна матрична модель прийняття управлінських рішень для мінімізації плинності кадрів

Запропонована модель має чотири блоки внутрішньої інформації, яка прямо впливає на показник плинності кадрів. Це процес встановлення зв'язків між найхарактернішими для підприємства причинами, чинниками та мотивами плинності персоналу, а на їх основі в четвертому блоці конкретизуються управлінські рішення для мінімізації плинності кадрів.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. -К.: Центр учбової літератури, 2011.-468с.
2. Державна служба статистики України/Доповідь «Ринок праці у I півріччі 2015 року» - режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Основи кадрового менеджмента: Учебник. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2004. — 280 с.: ил. — Библиогр. в конце глав.
4. Липчук В.В., Яців І.Г., Гошко Б.М., Гошко О.Й. / За ред. Липчука В.В. Маркетинговий аналіз. Навчальний посібник для ВНЗ (рек. МОН України),2008.-216 с.