

рідкісних професій в Україні.

З іншого боку наплив робітників з-за кордону посилює тиск на національний ринок праці; оскільки в Україну зазвичай їдуть низько кваліфіковані чи некваліфіковані особи, то це призводить до зниження загального рівня кваліфікації та заробітної плати в країні, що негативно позначається на економічному становищі українських працівників; може зрости злочинність і соціальна напруженість у суспільстві через міжнаціональні конфлікти; а також Україна втрачає валюту, яку іммігранти вивозять як власні заощадження [2].

1. Козик В.В., Панкова Л.А., Даниленко Н.Б. Міжнародні економічні відносини: Навч. Посіб. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 406 с. 2. Школа І. М., Козименко В. М., Бабінська О.В. Міжнародні економічні відносини: Підручник/ За ред. І. М. Школи. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – Чернівці: Книги – XXI, 2007. – 544 с. 3. Державний комітет статистики – <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Ніколаєва Н.А.
студ. групи ОА-31
Науковий керівник – к.е.н., асист. М. В. Кізлюк

ПРОБЛЕМА ПЛИННОСТІ КАДРІВ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЇЇ ВИРІШЕННЯ

Одним із найважливіших факторів виробництва на будь-якому підприємстві є працівники. Саме тому, хороший керівник повинен вирішувати різного роду проблеми, які виникають із персоналом. Одним із показників ефективності функціонування підприємства є плинність кадрів. Плинність кадрів – це рух кадрів на підприємстві, який спричинений незадоволенням працівника елементами трудового процесу, або незадоволенням самого керівника діями працівника [3].

Загальний аналіз плинності кадрів в Україні представлений у табл. 1.

Таблиця 1

Плинність працівників на підприємствах України [1]

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Прийнято, тис. ос.	2400	2722	3021
Вибуло, тис. ос.	3056	3019	3260

Причини плинності кадрів можуть бути різноманітними: у зв'язку із сімейно-побутовими обставинами, переїздом на інше місце проживання, неналежні умови праці, відсутність кар'єрного росту, низька заробітна плата, несприятливий мікроклімат у колективі. У такому випадку керівництву доцільно переглянути умови співпраці із своїми підлеглими.

Порушення трудової дисципліни працівниками також є важливою причиною плинності кадрів. Невиконання своїх прямих обов'язків, прогули, недбале виконання службових завдань викликають незадоволення керівництва, у результаті чого працівника звільняють.

Таким чином, плинність кадрів – один із показників, що характеризує стабільність та престижність роботи. Керівництво повинно бути

зацікавленням, щоб цей коефіцієнт був якнайменшим. Тому, необхідно детально проаналізувати причини звільнення працівників та розробити план щодо усунення помилок в управлінні персоналом.

Одним із шляхів вирішення проблеми плинності кадрів, спричиненої незадоволенням умовами праці, є удосконалення системи преміювання та заохочення працівників до якісної та продуктивної роботи. Працівник повинен мати належні умови праці, можливість особистого розвитку та кар'єрного росту. Це може бути втіленим через курси підвищення кваліфікації, надання відповідальних завдань робітникові, створення більш гнучкого графіку роботи, наявності систем преміювання та надбавок, або ж через подяки та грамоти.

Більшістю західних фірм плинність кадрів розцінюється як негативне явище, тому що це зумовлює зниження продуктивності праці та обсягів виробництва продукції. Цій проблемі приділяється належна увага у більшості розвинених країнах світу. Наприклад, у Німеччині вивчали взаємозалежність між такими факторами, як задоволеність працею та плинність кадрів. Зв'язок між цими показниками виявився тісним. Були виявлені зв'язки між розміром підприємства та рівнем плинності кадрів. Так, на великих підприємствах рівень плинності кадрів менш значний, однак дещо підвищеним є рівень захворюваності. Незадоволеність працею на малих підприємствах проявляється у формі плинності кадрів, а на великих — у формі прогулів роботи з посиланням на погіршення здоров'я. У Японії, за думкою західних експертів з менеджменту, створені в організаціях найбільш сприятливі можливості задоволення різних потреб працівників. При цьому, як і у всіх сучасних організаціях, на озброєння приймається піраміда Маслоу, відповідно до якої кожна людина прагне задовольняти усі її потреби. Низькому рівню плинності персоналу у Японії сприяє позитивна форма найму на роботу. Тому, японські працівники мало зацікавлені у налагодженні контактів за межами підприємства[2].

Японські підходи та методи в управлінні персоналом отримують широке просування та застосування у країнах Європи, зокрема такі з них: підготовка та прийняття управлінських рішень в процесі неформального обговорення працівниками різних щаблів ієрархії, організація навчання менеджменту з орієнтацією на виховання персоналу, створення сприятливої атмосфери для спільної співпраці з метою забезпечення процвітання фірми[2].

Таким чином, плинність кадрів негативно впливає на діяльність підприємств та вимагає від керівництва гнучкої та всебічної політики щодо управління даним процесом.

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. 2. Михайлова М.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 3. Петюх В.М. «Ринок праці» Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288с.