

Гармаш І.О, ст. гр. ПТБ-16-1мз,
Єлець О.П., к.е.н., доцент – науковий керівник

ПЛИННІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Запорізька державна інженерна академія, кафедра ЕП

Плинність кадрів є не новим явищем, у зв'язку з чим, на сьогоднішній день існує безліч підходів до розуміння її суті, автори підходять до розглянутого явища з різних сторін.

А.Г. Новицький розглядає плинність кадрів, як процес. На його думку, плинність кадрів визначається, як форма перерозподілу робочої сили, що характеризується неорганізованим, безпосередньо планово нерегульованим переміщенням працівників щодо місця роботи. До плинності кадрів при цьому він відносить звільнення за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни [1]. Розглядаючи плинність кадрів, як процес, розуміють, в першу чергу, рух (переміщення) робочої сили, який може бути викликаний невдоволенням працівника, незадоволенням керівника роботою співробітника, а також незалежними від сторін причинами.

У роботах Джуелл Лінд плинність кадрів розглядається як показник: «плинність кадрів – це зміни в складі членів підприємства, в ході яких одні співробітники звільняються, а їх посади займають нові люди» [2]. Плинність кадрів розуміється як показник, що характеризує діяльність підприємства і визначає рівень його конкурентоспроможності. Плинність кадрів розуміють як показник, що характеризує рух трудових ресурсів з точки зору зміни кількісного складу, який може бути викликаний як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. Крім того, варто відзначити, що існують нормативні показники рівня плинності. Так, нормальним вважається рівень плинності у межах 3-5%.

А.Я. Кібанов розглядає плинність кадрів як фактор: «плинність кадрів – це рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівника робочим місцем та незадоволеністю підприємства даним працівником (його недисциплінованістю, систематичним невиконанням обов'язків без поважних причин і т. д.)» [3]. Розглядається плинність кадрів, як фактор, що впливає на зміну чисельності персоналу, причому факторами плинності кадрів можуть виступати, як внутрішні причини, які спонукають працівників на звільнення, наприклад: низький рівень заробітної плати, негативний клімат в колективі, організація внутрішнього розпорядку на підприємстві та інші фактори, що викликають негативне ставлення працівника до робочого процесу, так і зовнішні: економічний криза, регіональні чинники, демографічна ситуація, сімейні обставини та інше.

Отже, виходячи з наведеної класифікації, плинність кадрів можна охарактеризувати наступним чином: плинність кадрів – це процес руху трудових ресурсів, пов'язаний як із зовнішніми, так і з внутрішніми факторами, що характеризують виробничий процес, виражений в кількісних показниках.

Можна відзначити, що найбільш вагомим негативним наслідком високої плинності кадрів є зниження продуктивності праці на підприємстві, яке тягне за собою зниження ефективності його діяльності, а значить зниження конкурентоспроможності на ринку; а позитивним – перерозподіл робочої сили і професійне просування кадрів.

Література

1. Новицький А. Г. Население и трудовые ресурсы: справочник / А. Г. Новицкий. – М.: Мысль, 1990. – 283 с.
2. Джуелл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуелл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
3. Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 284 с.

