

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

XI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

17 – 18 ЖОВТНЯ 2023 р.

«ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ XXI СТОЛІТТЯ»

м. Одеса

УДК 330.34:005.35(477"20")

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ХІ Міжнародної науково-практичної конференції 17-18 жовтня 2023 року. Одеса: Одеський національний технологічний університет, 2023. – 663 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Козак К.Б. - д-р екон. наук, професор, директор ННІПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНТУ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Баранюк Х.О. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Седікова І.О. – д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., проф., Козак К.Б. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Згадова Н.С. – к.е.н., доц., Маркова Т.Д. – к.е.н., доц., Волкова А.Ю. – ас., Мільчева В.В. - PhD, доц., Новикова В.С.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

ФАКТОРИ ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Севастьянов В.В., аспірант

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Під плинністю кадрів розуміють сукупність звільнених працівників за власним бажанням, а також за прогули й інші порушення трудової дисципліни. Звільнення може відбуватися через скорочення, добровільне звільнення, банкрутство підприємства тощо. Існує чотири основних типи плинності кадрів, які зображені на рис.1 В свою чергу, вони поділяються на дві категорії. Так, важливо зазначити, що коли працівник вирішує покинути підприємство за власним бажанням, без зовнішнього тиску, це вважається добровільною плинністю. Коли працівника звільняють, скорочують або іншим чином змушують покинути підприємство, це вважається вимушеною плинністю. Якщо підприємство звільняє або втрачає працівників, які не виконують свої обов'язки, і замінює їх новими співробітниками кращої якості, то це вважається бажаною плинністю кадрів. Однак, коли компанія втрачає найкращі таланти в процесі плинності кадрів і не знаходить їм відповідної заміни, це є небажаним явищем.

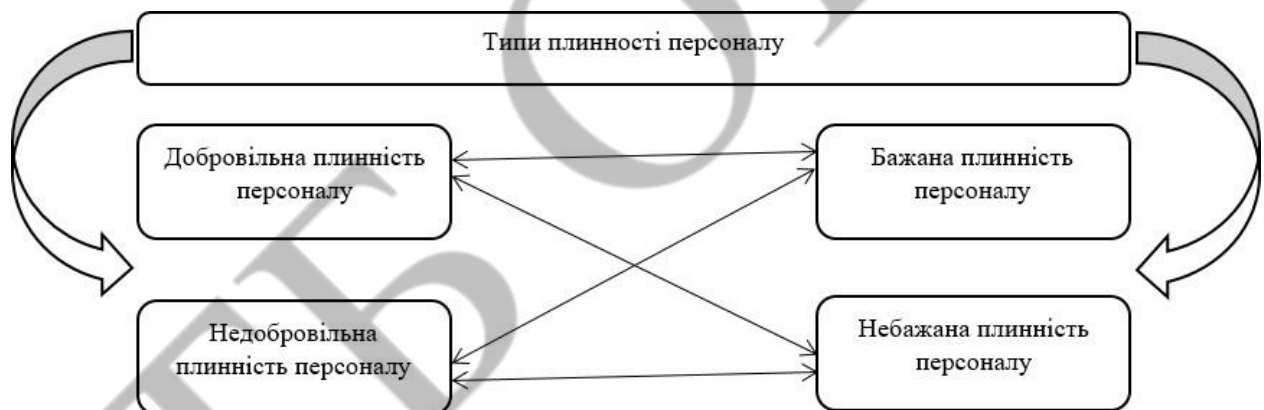


Рис.1. Типи плинності персоналу

Складено автором на основі джерела [1]

З огляду на чотири різні типи плинності кадрів, видно, що її може спричинити низка факторів, представлених у табл.1. Згідно анкетування 8 респондентів віддали перевагу фактору «Не конкурентна заробітна платня», 32 респондентів віддали перевагу фактору «Токсична корпоративна культура та колектив», 26 респондентів віддали перевагу фактору «Обмеженні можливості внутрішнього просування», 18 респондентів віддали перевагу фактору «Не розумні умови праці та графік роботи», 13 респондентів віддали перевагу фактору «Упередження керівництва», 12 респондентів віддали перевагу фактору «Сезонний фактор», 4 респондентів віддали перевагу фактору «Інші» до них належать такі фактори «виїзд за кордон», «вихід на пенсію». Такі варіанти як «не звільнявся» та «не звільняли» [5].

Табл.1. Фактори плинності персоналу

Фактори недобровільної плинності персоналу	Фактори добровільної плинності персоналу
Не відповідність працівника займаній посаді	Не конкурентна заробітна платня
Відсутність потреби в посаді	Токсична корпоративна культура: мобінг
Скорочення бюджету підприємства	Обмеженні можливості внутрішнього просування
Порушення умов трудового договору працівником	Не розумні умови праці та графік роботи
Порушення чинного законодавства України	Упередження керівництва
Поганий образ співробітника, що негативно впливає на імідж компанії.	Сезонний фактор

Складено автором на основі джерела [3]

Провівши анкетування через google-форму (було опитано 112 респондентів) та виявлено у відсотковому значенні фактори плинності персоналу серед українців, рис.2.



Рис.2. Фактори плинності персоналу в Україні

Складено авторами на основі джерела [2]

За даними «Employer brand research» 2020 року від компанії «Randstad» основними факторами плинності персоналу були «Обмеженні можливості внутрішнього просування» та «Не конкурентна заробітна платня» [4].

Отже, з даного дослідження видно, що у 2023 році основними факторами для українців стали «токсична корпоративна культура: мобінг» та «обмеженні можливості внутрішнього просування», що відкинуло такий фактор як «не конкурентна заробітна платня» на другий план. Можна припустити, що така зміна пріоритетів серед населення викликана через воєнний стан в Україні. Так, з економічної точки зору слід пам'ятати, що втрата великої кількості працівників на регулярній основі, дорого коштує для підприємства. Найм нових співробітників, проведення співбесід та

процес адаптації потребують витрат і часу і коштів, так само як і витрати, пов'язані з виплатами при звільненні. Крім того, існують нефінансові витрати, такі як порушення, спричинені постійним звільненням працівників, розрив особистих зв'язків та стрес, якого зазнають працівники, коли вони пристосовуються до своїх нових колег. Плинність кадрів певною мірою неминуча, але підприємство, навіть за умов воєнного стану повинно намагатися максимально мінімізувати і контролювати цей процес, щоб зменшити свої витрати.

Література

1. Інформаційний портал «Види плинності персоналу» // станом на 25.09.2023. – URL: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/employee-turnover>
2. Інформаційний портал «Основні причини плинності персоналу на підприємствах роздрібної торгівлі України» // станом на 25.09.2023. – URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2020&abstract=2020_3_0_430_436
3. Інформаційний портал «Плинність кадрів» // станом на 25.09.2023. – URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Плинність_кадрів
4. Інформаційний портал «Randstad Employer brand research» 2020 року від компанії» // станом на 25.09.2023. – URL: <https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2020>
5. Google – форма «Фактори плинності персоналу» // станом на 25.09.2023. – URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdHUxuOu94rTYyTO8lmxxczcQsTUawmSe7NyegB2clq3L0x7g/viewform>

134. <i>Палвашова Г.І., Завгородня І.С., Гриценко А.О.</i> ОСНОВНІ ВАЖЕЛІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ: РЕЗЮМЕ, СУПРОВІДНИЙ ЛИСТ, СПІВБЕСІДА.....	463
135. <i>Палвашова Г.І., Костова О.В., Рудаков Д.А.</i> ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОЇ КАР'ЄРИ.....	467
136. <i>Савенко І.І.</i> ЗМІНА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД – ВИМОГИ ЧАСУ	470
137. <i>Савенко І.І., Левінський В.В.</i> ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ УКРЕЛЕВАТОРПРОМ.....	473
138. <i>Севастьянов В.В.</i> ФАКТОРИ ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ.....	475
139. <i>Седікова І. О., Бредихіна Д.М., Захарченко А.Д.</i> СЬОГОДЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛОГІСТИКИ ЗЕРНОВОГО РИНКУ.....	478
140. <i>Седікова І.О., Каранфілова Ю.В., Шевченко К.С.</i> ЛОГІСТИЧНА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗЕРНОВОГО РИНКУ.....	480
141. <i>Седікова І.О., Коротич О.М.</i> ВПЛИВ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ НА ЕКОЛОГІЧНУ СТІЙКІСТЬ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ	482
142. <i>Sedikova I.O., Sedikov D.V.</i> DIGITAL ECOSYSTEMS AS A MODEL OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES.....	485
143. <i>Седікова І.О., Цап О.Г.</i> УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНОВОГО РИНКУ.....	488
144. <i>Седікова І.О., Явтух С.С.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНОВОГО РИНКУ.....	492
145. <i>Седікова І.О., Степанов В.С.</i> ЕКСПЕДИТОРСЬКІ КОМПАНІЇ, ЯК СКЛАДОВА ЛОГІСТИЧНОГО ЛАНЦЮГА З ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ.....	496
146. <i>Шумілов Б.Б.</i> ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ГРОМАД В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	498