

Лимар К.О., Муха В.В., студенти
Науковий керівник – Чайкіна А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЛИННІСТЮ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Військова агресія росії на території України спричинила нестабільну економічну ситуацію та вплинула на усі сфери людської діяльності. Підприємства зіштовхнулися із втратою кваліфікованого персоналу, так як були змушені частково або повністю призупинити свою діяльність або перемістити потужності у більш безпечні регіони.

Однією з ключових проблем кожного підприємства залишається плинність кадрів, що негативно відображається на його роботі і створює проблеми для забезпечення ефективного функціонування. Загалом визначаючи плинність кадрів, можна її охарактеризувати як сукупність працівників, які за власним бажанням, за прогули, інші порушення трудової дисципліни були звільнені або звільнились за власним бажанням. Існує природній допустимий рівень плинності кадрів у межах 3-5% від чисельності персоналу підприємства, перевищення якого ускладнює діяльність і викликає економічні втрати для бізнесу та економіки в цілому [1]. Для підтримки цього рівня в межах норми важливо виявити причини плинності кадрів, які зараз в умовах військового стану впливають на цей негативний процес. На сьогоднішній день до таких причин можна віднести масові скорочення, пов'язані із зупинкою та закриттям підприємств; звільнення персоналу через зміну місця проживання, у зв'язку із втратою чи пошкодженням житла, евакуацію у безпечніші місця, або виїзд закордон; причини пов'язані із незадоволенням умовами праці чи з порушенням трудової дисципліни.

Переважно високий рівень плинності кадрів сигналізує про існуючі проблеми та недоліки в управлінні персоналом підприємства та його роботи загалом. Саме тому з метою зниження плинності персоналу варто здійснити аналіз причин і мотивів, які спонукають працівників до бажання звільнитись і покинути роботу, з відповідним розробленням конкретних заходів зі зменшення кількості звільнених працівників [2]. Аналіз можливо провести на основі вивчення анкетних даних, бесіди з працівниками, що звільняються, а також з їхніми товаришами, колегами і безпосереднім керівником, результати яких заносяться до журналу обліку звільнень.

Очевидно, що корисніше боротися з плинністю кадрів, ніж залишити усе як є. Утримати хороших працівників можна за допомогою різних факторів, окрім зарплати і матеріальних благ. Основними з них є можливості просування по службі, цікава робота, хороші та безпечні умови праці, сучасні програми навчання, хороший колектив, переваги додаткових пільг (пенсії, оплачувані відпустки, тури тощо), допомога у вирішенні різного роду проблем [3].

Загалом, під час війни звільняються ті, хто з певних причин виїхав за кордон чи змінив місце проживання та не мають можливості працювати дистанційно. Проте наявна тенденція до утримання робочого місця працівниками, оскільки ринок праці зараз перевантажений, багато підприємств припинили своє існування, відбувається трудова міграція, що впливає на процес прийняття та звільнення співробітників. Тим паче законодавство відповідно змінюється до сучасних вимог, тому звільнення працівника можливе лише:

- за його ініціативою (за власним бажанням (ст. 38, 39 КЗпП);
- у зв'язку із припиненням трудового договору (угода сторін, закінчення строку договору, відмова від зміни істотних умов праці (ст. 36 КЗпП);

- за ініціативою роботодавця (скорочення, прогул, систематичні порушення, невідповідність посаді тощо (ст. 40, 41 КЗпП);
- відсутність працівника на роботі більше 4 місяців (п. 8-3 ст. 36 КЗпП), не плутати з прогулом;
- у разі смерті працівника або роботодавця-фізичної особи (п. 8-1, 8-2 ст. 36 КЗпП);
- відсутність роботи у зв'язку із пошкодженням майна в результаті бойових дій (п. 6 ст. 41 КЗпП);
- вивільнення працівників у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою (ч. 7 ст. 49-2 КЗпП) [4].

Попри це неможна стверджувати, що плінність кадрів несе лише негативні наслідки, оскільки в її результаті на підприємстві відбувається омолодження складу працівників, з'являється можливість залучення висококваліфікованих кадрів з новими, інноваційними та креативними ідеями та прагненнями тощо.

Таким чином, управління плінністю кадрів на підприємстві дозволить виявити основні причини звільнення працівників компанії і мотиви які ними керують, удосконалить управлінські процеси і допоможе виявити й мінімізувати недоліки, на які може вплинути керівництво організації. Сформовані заходи зменшення плінності персоналу сприятимуть розвитку компанії та працівників, зменшенню витрат часу на пошук претендентів на вакантні посади, економії фінансових ресурсів, згуртованості та стабільності трудового колективу та соціально-психологічного клімату в організації.

Список використаних джерел

1. Мальська М.П., Бордун О.Ю., Жук І.З. Управління персоналом: теорія та практика. Навчальний посібник. К.: Знання, 2011. С. 211-221.
2. Процик І.С., Кара Н.І. Плінність кадрів на підприємстві та шляхи її зменшення. Національний університет «Львівська політехніка». *Молодий вчений*. №3 (79), 2020. С. 246-252.
3. Липляньська О.В. Аналіз основних підходів до вивчення плінності персоналу в організаціях. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2009. С. 72–77.
4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>

УДК 330

Мироненко В.І., аспірантка

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ КОРПОРАЦІЙ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Важливість забезпечення сталого розвитку обумовлена новими викликами, що постають перед людством. Економічні кризи, війни, пандемії та нові тенденції у глобалізаційних процесах вказують на необхідність діяти цілеспрямовано та узгоджено. Саме тому починаючи з 1980-х років ХХ століття і до сьогодні провідні науковці та світові організації працюють над втіленням концепції сталого розвитку в усіх сферах діяльності у кожній країні світу. Ця концепція стала визначальною і для нових підходів в управлінні корпораціями особливо з прийняттям у вересні 2015 р. на саміті ООН 17-ти Цілей сталого розвитку до 2030 року (ЦСР - 2030). Вказані процеси нерозривно поєднані з трансформацією національних моделей розвитку країн світу в умовах діджиталізації.