

АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ПРИЧИНАМИ, ФАКТОРАМИ ТА МОТИВАМИ ПЛИННОСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Динамічна зміна чинників внутрішнього і зовнішнього середовища, необгрунтована політика керівництва в області управління найманими працівниками часто є причиною плинності кадрів. Зміна складу працівників відбувається в будь-якій організації і є природнім процесом, властивим кожному колективу. Тому приплив нових людей і зміна кадрової структури є чинником природного розвитку. Проте збільшення масштабів плинності, відсутність управління цим процесом порушує ритм роботи працівників, а також шкодить репутації підприємств.

На відміну від ситуації, характерної для 2005 – 2007 років, коли кількість вільних робочих місць практично відповідала чисельності осіб, що шукали роботу, а також спостерігався значний дефіцит кваліфікованої робочої сили, в останньому кварталі 2009 року, внаслідок впливу світової фінансової кризи на ринок праці України, відбулося стрімке зростання реєстрації незайнятих громадян в центрах зайнятості та скорочення кількості вакансій, особливо помітно цю ситуацію можна спостерігати в промислово-розвинених регіонах країни.

В умовах масштабної плинності кадрів на підприємствах виникає необхідність як розроблення державних програм щодо захисту працездатного населення, так і пошук самими працівниками та працедавцями шляхів зниження рівня плинності.

Проблеми плинності розглядалися вітчизняними і закордонними авторами такими, як: Липлянська О.В., Пригожин А.І., Стаут Л.У., Хміль Ф.І., Вітман Д.С., Подоров Г.М., Скавітін А.В., Лисак У., Бенет Р., Щьокін Г.В., Лайонел Е., Свістунів В., Нікіфорова Л., Долбунов А.А. [1-14].

Аналіз опрацьованої літератури показав, що процес плинності найманих працівників визначається причинами, факторами і мотивами, а також зачіпає абсолютно всі сфери функціонування організацій. Однак в науковій літературі не визначено чіткого взаємозв'язку між причинами, факторами та мотивами, а також впливу на процес плинності внутрішнього та зовнішнього середовища організації.

Метою статті є визначення взаємозв'язку між факторами, причинами та мотивами плинності найманих працівників.

Плинність кадрів – це складний, багатовимірний процес, який входить до складу загального руху трудових ресурсів в народному господарстві, частиною якого є індивідуальні неорганізовані переміщення працівників і який зачіпає інтереси економіки, менеджменту, психології.

Виходячи з запропонованого визначення, який розглядає плинність кадрів як процес, доцільно охарактеризувати фактори, причини й мотиви, які його визначають. Виявлення причин і факторів є необхідним для розробки конкретних заходів зі зниження плинності, мотиви ж є вихідною інформацією для встановлення причин. Під причинами плинності розуміють найбільш поширені на підприємствах підстави звільнень працівників. Фактори плинності як правило пов'язані з особливостями організації виробничого процесу на підприємстві та в суспільстві. Слід відмітити тісний зв'язок між причинами та факторами плинності, який буде охарактеризований нижче.

Розглянемо причини плинності кадрів на підприємствах. За походженням причини умовно можна поділити на три великі групи, а саме: пов'язані із сімейно-побутовими обставинами; з незадоволеністю працівників умовами праці та побуту (тобто звільнення з ініціативи працівника); з порушеннями трудової дисципліни (тобто звільнення з ініціативи роботодавця) [10, с.206].

Фактори, що впливають на плинність персоналу, різноманітні за джерелами, за походженням і часто не піддаються кількісній оцінці. Умовно усі фактори можливо розділити на дві групи: зовнішні по відношенню до організації та внутрішні по відношенню до організації.

Конкретизація факторів плинності за масштабом впливу представлена в наступній класифікації, де фактори за цією класифікаційною ознакою представлені загальними, регіональними та галузевими [10, с.35].

Крім запропонованої класифікації, фактори плинності можна згрупувати за ступенем керованості: керовані, частково керовані, некеровані. До першої групи належать матеріальні фактори виробництва і побуту робітників (характер, умови й організація праці, забезпеченість різними матеріальними благами), до другої групи - суб'єктивні фактори виробництва (задоволеність працівників різними сторонами виробничої діяльності), а до третьої - природно - кліматичні та демографічні процеси. Мотиви звільнення є відображенням причин звільнення у свідомості працівників. Мотив встановлюється зі слів працівника, що звільняється. При цьому необхідно виявити справжній мотив, тому що працівник може приховати його або неправильно сформулювати, і відрізнити мотив від факторів звільнення. Наприклад, одному мотиву - незадоволеності розміром заробітної плати - можуть відповідати декілька факторів: витрати робочого часу через відсутність або поганий стан інструментів і обладнання, поганого забезпечення матеріалами, деталями; неправильна тарифікація робіт; відсутність або невеликий розмір премій і т.д. Мотиви плинності можна згрупувати в декілька груп: професійно-кваліфікаційні, організація і умови праці; особистісні.

Взаємозв'язок між факторами, причинами та мотивами плинності представлені на Рис.

Таким чином, плинність працівників є складним багатовимірним процесом, який визначається сукупністю факторів, причин та мотивів. Фактори плинності представляють собою особливості виробничого середовища як окремої організації, так і суспільства в цілому, і визначають мотиви плинності. Мотиви характеризують внутрішні емоції та почуття працівників, які призводять до ухвалення рішення про вивільнення, і, в свою чергу, є основою для визначення причин плинності.

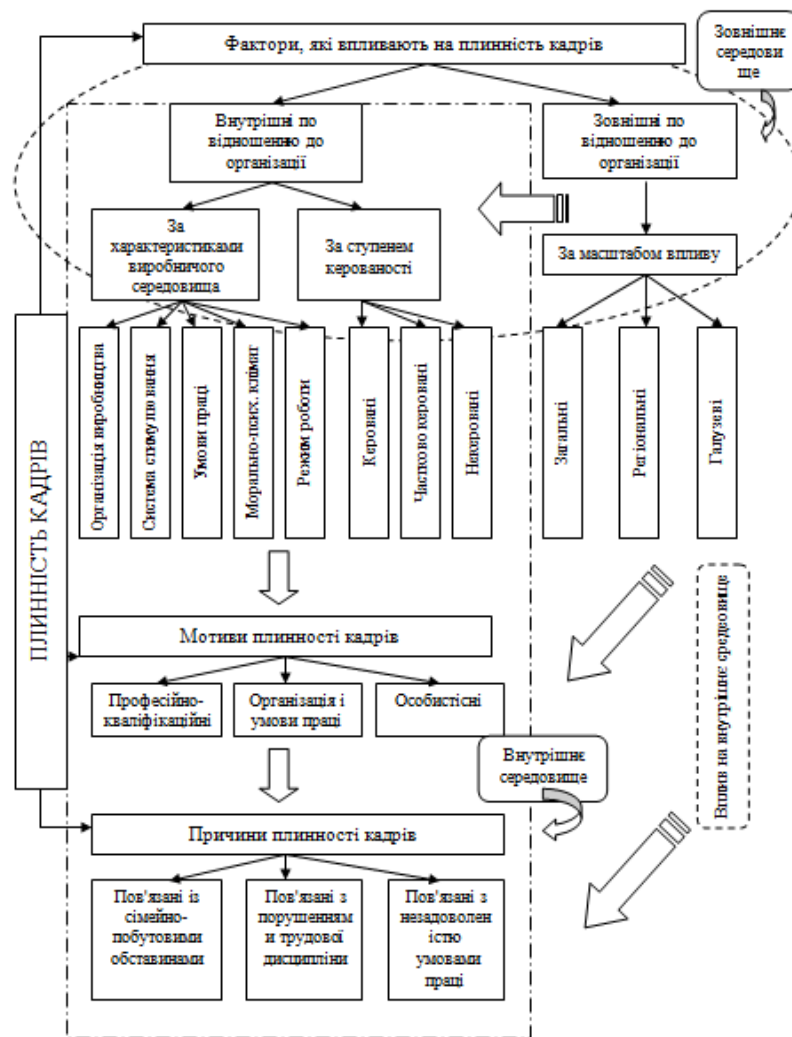


Рис. Взаємозв'язок між причинами, факторами та мотивами плинності

Список літератури

1. Липлянська О.В. Аналіз основних підходів до вивчення плинності персоналу в організаціях. – Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2009. – с. 72 – 77.
2. Пригожин А.И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление / А.И. Пригожин. – М.: АльпинаБизнесБукс, 2007. – 402 с.
3. Стаут Л.У. Управление персоналом: настольная книга менеджера / Стаут Л.У. ; [пер. с англ.]. – М.: Добрая книга, 2007. – 536 с.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підр. для студ. вищ. навч. закл. / Ф.І. Хміль. – К. : Академ. видав, 2006. – 486 с.
5. Витман Д.С. Мотивация и стабильность персонала в организации: Дис. Канд. пед. Наук: 05.25.03. – СПб., 2004. –219 с.
6. Подоров Г.М. Текучесть кадров и борьба с ней. – Горький: Волго-Вят-ки изд-во. – 1983. – 232 с.
7. Скавитин А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров // Административно-управленческий портал(Aup.ru). – М., 2005.
8. Лисак У. Плинність кадрів: причини, наслідки і як з нею впоратися // Довідник кадровика. – 2010. - №2.
9. Беннетт, Р. [Кoeffициенты расчета текучести кадров](http://www.elitarium.ru/2009/07/13) [Электронный ресурс] - <http://www.elitarium.ru/2009/07/13>
10. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента. – МАУП, 2004. – 280 с.
11. Лайонелл Эндсли. Текучесть кадров предсказуема // Ведомости. – 2005.– №3
12. Свистунов, В. Современные подходы к оценке текучести персонала / В. Свистунов, М. Тюленева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №6.
13. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело. – 2006. - № 2.
14. Долбунов А. А. Текучесть кадров - основная проблема предприятий // Маркетинг. - 2006. - № 12. - с.57-64.