

УДК 339

*Богущ В.А.,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького*

## **ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Важливе місце в забезпеченні стабільної роботи і розвитку підприємства посідає кадрова політика, головною метою якої є забезпечення і підтримка достатньої для виробництва кількості працівників. Одним із завдань кадрової політики є регулювання плинності кадрів, в основі якої лежать звільнення персоналу з різних причин. Узагальнюючи їх можна поділити на дві групи [1]:

-ті, що не супроводжуються звільненням робітника, але як наслідок він тимчасово не може працювати ( призов до армії, декретна відпустка);

-ті, що супроводжуються звільненням.

В першому випадку причин відсторонення робітника не багато і вони відразу зрозумілі, натомість в другий випадок має великий ряд причин, які поділяються на наступні групи [1]:

-ті, що прописані в КЗпП:

-за власним бажанням;

-прогул без поважної причини;

-в зв'язку зі смертю;

-в зв'язку з виходом на пенсію та інші.

-ті, що пояснюють власне бажання працівника звільнитися:

-незадоволення розміром заробітної плати або затримками з її отриманням;

-важкі умови праці;

-неприйнятний робочий графік;

-не задоволення керівництвом та інші.

Як і будь-яке явище, плинність кадрів має вплив на функціонування підприємства. Прийнято вважати, що воно є негативним, і тому при будь-якому його значенні негативно впливає на виробництво. Основними і

найстрашнішими наслідками для будь-якого суб'єкта господарювання є економічні втрати, спричинені тим чи іншим явищем. Плинність кадрів призводить до таких різних втрат серед яких мають місце наступні [2]:

-Втрати викликані переривами в роботі з причин плинності. Виникають через перерву в роботі, викликану звільненням працівника. Обчислюються:

$$V_{\text{ПР}} = V_c * T_{\text{п}} * Ч_{\text{зп}}$$

Де,  $V_{\text{ПР}}$  – витрати викликані перервами в роботі,  $V_c$  – середньоденний виробіток одного працівника,  $T_{\text{п}}$  – середня тривалість перерви,  $Ч_{\text{зп}}$  – кількість звільнених працівників.

-Втрати зумовлені зниженням продуктивності праці робітника перед звільненням. Виникають через небажання працювати в останні дні роботи. Обчислюються:

$$V_{\downarrow \text{ППЗ}} = Ч_{\text{зп}} * V_c * K_{\downarrow \text{ППЗ}} * Д$$

Де,  $V_{\downarrow \text{ППЗ}}$  – втрати через зниження ПП,  $Ч_{\text{зп}}$  – чисельність звільнених,  $V_c$  – середньоденний виробіток працівника, коефіцієнт зниження ПП,  $Д$  – кількість днів в які спостерігається зменшення показника ПП.

-Витрати на пошук та відбір кандидатів. Виникають через необхідність поширення інформації про вільні вакансії сюди можна віднести подання оголошень в ЗМІ, витрати на хедхантера та інше. Обчислюються:

$$V_{\text{ПІВ}} = \sum_{i=1}^n (V_{\text{п}} + V_{\text{в}}) * Ч_{\text{п}}$$

Де,  $V_{\text{ПІВ}}$  – витрати на пошук і відбір кандидатів,  $V_{\text{п}}$  – витрати на пошук,  $V_{\text{в}}$  – витрати на відбір,  $Ч_{\text{п}}$  – кількість прийнятих на роботу,  $n$  – всього вільних вакансій.

- Витрати на навчання. Виникають в зв'язку з необхідністю ознайомлення нового працівника із виробничим процесом. Обчислюються:

$$V_{\text{н}} = \sum_{i=1}^n V_{\text{н1}} * Ч_{\text{п}}$$

Де,  $V_{\text{н}}$  – витрати на навчання,  $V_{\text{н1}}$  – витрати на навчання одного працівника,  $Ч_{\text{п}}$  – кількість прийнятих на роботу,  $n$  – всього вільних вакансій.

-Втрати, зумовлені недостатньою продуктивністю праці нового працівника. Викликані через необхідність періоду пристосування нового робітника до нових умов праці та технологій. Обчислюється:

$$V_{\downarrow\text{Пп}} = \text{Ч}_{\text{п}} * V_{\text{са}} * K_{\downarrow\text{ППа}} * D_{\text{м}}$$

Де,  $V_{\downarrow\text{Пп}}$  – втрати викликані низькою продуктивністю праці,  $\text{Ч}_{\text{п}}$  – число прийнятих на роботу,  $V_{\text{са}}$  середньоденний виробіток в період адаптації,  $K_{\downarrow\text{ППа}}$  – місячний коефіцієнт зниження ПП,  $D_{\text{м}}$  – кількість днів у місяці.

Загальна сума втрат є сумою всіх вище перерахованих. Проте плінність персоналу може приносити і користь, економічна вигода приходить після адаптації працівника до нового місця роботи. І може бути зумовлена володінням новими працівниками досвіду роботи на інших підприємствах, «прочистка» організації від працівників з низькою продуктивністю.

Узагальнюючи, можна сказати, що плінність кадрів на підприємстві є небажаним явищем. Але в зв'язку величезним рядом причин її виникнення уникнути її неможливо. Негативні наслідки плінності персоналу підкреслюються великим різноманіттям втрат для підприємства, а отже воно втрачає гроші. Проте існують і позитивні наслідки в постійному поновленні кадрів. Основним з них є свіжий погляд на виробництво, технологію, та управління.

*Список використаних джерел:*

1. Єлисеєва Н.А. Управління плінністю кадрів як однією з актуальних проблем служб з управління персоналом / Н.А. Єлисеєва // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3-х т. Т. 3 «Соціально-трудова відносина: теорія і практика». – К.: КНЕУ, 2010. – С. 101–105.
2. Самолук Н.М. Плінність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Самолук Н.М., Юрчик Г.М. // Економіка і суспільство. – 2017. – Випуск 12. – Режим доступу: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12\\_ukr/84.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12_ukr/84.pdf)