

УДК 331.582

С.Ю. ГОНЧАРОВА к.е.н., ХНЕУ, Харків

Ю.В. ОСАДЧА аспірант, ХНЕУ, Харків

ВИЗНАЧЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

В статті запропоновані два підходи до розуміння сутності плинності кадрів, дається визначення плинності кадрів як соціально-економічної категорії та розглядається класифікація видів плинності за різними класифікаційними ознаками.

In article two approaches to understanding of essence of turnover of staff are offered, definition of turnover of staff as social and economic category is made and classification of kinds of turnover by various classification signs is considered.

Вступ. Світова економічна криза спровокувала загострення багатьох проблем, які стоять сьогодні перед українськими підприємствами, значне місце серед них займає рівень плинності кадрів. Наслідками цього процесу для підприємств стають зменшення фінансових показників, погіршення морально-психологічного клімату в колективі, зниження продуктивності праці робітників, а також збільшення витрат, пов'язаних з відбором, адаптацією та навчанням нових працівників.

На сьогодні доводиться констатувати той факт, що більшість підприємств не займається регулюванням процесу вивільнення працівників, що призводить до значних показників відтоку найманих працівників в різних галузях економіки. Для того, щоб запобігти цьому явищу, а також негативному впливу від нього на діяльність підприємств, необхідно послідовно управляти цим процесом, починаючи з ранніх стадій. Необхідність дослідження питань плинності кадрів робить постановку проблеми даного дослідження актуальною.

Метою роботи є уточнення сутності поняття плинності кадрів та дослідження різновидів плинності кадрів.

1. Визначення плинності кадрів як соціально-економічної категорії. Аналіз вітчизняної та закордонної літератури дозволив зробити висновок про те, що існує два основних підходи до розуміння плинності. Прихильники першого (широкого) підходу - Подоров Г.М., Лисак У. - розглядають плинність як рух робочої сили, який відбувається у всіх галузях економіки та не обмежують це явище рамками одного підприємства. Прихильники другого (вузького) підходу - Скавітін А.В., Бенетт Р., Щьокін Г.В. - розглядають процес плинності кадрів виключно на базі окремих підприємств [1,2,3,4,5].

На підставі проведеного аналізу автор вважає, що під плинністю кадрів доцільно розуміти складний, багатовимірний процес, що входить до складу загального руху трудових ресурсів в народному господарстві, частиною якого є

індивідуальні неорганізовані переміщення працівників і який потребує розгляду з економічної, управлінської та психологічної точок зору.

2. Класифікація видів плинності кадрів. Існують різні види плинності кадрів за різними класифікаційними ознаками. Основні з них представлені на рис. 1.



Рис. 1 - Види плинності кадрів

За спрямованістю розрізняють внутрішньоорганізаційну та зовнішню плинність. Внутрішньоорганізаційна плинність пов'язана з трудовими переміщеннями всередині організації, зовнішня - з переміщеннями між організаціями, галузями і сферами економіки.

За причиною звільнення можна виділити активну та пасивну плинність. Активна плинність - рух робочої сили, що обумовлений незадоволеністю працівника робочим місцем (умови праці, розмір компенсаційного винагородження, зміст праці). Пасивна плинність – плинність, що виникає внаслідок незадоволеності організації працівником (недотримання трудової дисципліни, незадовільні результати діяльності) [6].

Залежно від кількості співробітників, що залишають організацію, плинність поділяється на природну і зайву.

Природна плинність (3-5% на рік) сприяє своєчасному оновленню колективу і не вимагає особливих заходів з боку керівництва та кадрової служби.

Також в залежності від ступеня прогнозованості виділяють фактичну і потенційну плинність. Фактична плинність – розмір плинності кадрів, що

відбувається в теперішній час, а потенційна плинність – розмір плинності, розрахований на наступний період.

Аналіз літератури дозволив виявити, що в деяких випадках під плинністю кадрів розуміється явище, що спричиняє збитки народному господарству через стихійний, неорганізований рух робочої сили. Підставою для цього є істотна принципова відмінність між організованим і неорганізованим рухом працівників: якщо перший відбувається в організованому порядку, безпосередньо контролюється суспільством, яке визначає терміни і характер зміни трудової діяльності, то інший в значній мірі відбувається стихійно. Виходячи з цього буде доцільним доповнити існуючу класифікацію плинності кадрів за рахунок виділення класифікаційної ознаки «за ступенем організованості» та додавання таких її видів як організована та неорганізована.

До організованої плинності належить рух робочої сили, який контролюється державою через виконавчі органи, законодавство та державну службу зайнятості.

До неорганізованої плинності належить рух робочої сили, який відбувається без державного врегулювання, стихійно. Характеристикою неорганізованої плинності може бути рівень прихованого безробіття.

Висновки. Науковими результатами даного дослідження є уточнення сутності дефініції плинності кадрів за рахунок виділення особливості індивідуальних неорганізованих переміщень працівників в загальному русі трудових ресурсів, а також доповнення класифікації видів плинності кадрів за рахунок введення класифікаційної ознаки «за ступенем організованості».

Список літератури: 1. Подоров Г.М. Текучесть кадров и борьба с ней. – Горький: Волго-Вят-ки изд-во, 1983. – 307 с. 2. Скавитин А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 223 с. 3. Лисак У. Плинність кадрів: причини, наслідки і як з нею впоратися // Довідник кадровика. – 2010. - №2. 4. Беннетт, Р. [Коэффициенты расчета текучести кадров](http://www.elitarium.ru/2009/07/13) [Электронный ресурс] - <http://www.elitarium.ru/2009/07/13> 5. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента. – МАУП, 2004. – 280 с. 6. Свистунов В. Современные подходы к оценке текучести персонала / В. Свистунов, М. Тюленева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №6.

Подано до редакції 18.02.2011