**УДК 004.9**

**АНАЛІЗ ПЛИННОСТІ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА**

**АНАЛИЗ ОТТОКА КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**OUTFLOW ANALYSIS HUMAN RESOURCES OF THE ENTERPRISE**

Науковий керівник - доц. каф. Інформаційних систем, канд. техн. наук   
Шпинковський О. А., Шпинковский А. А., Shpinkovski O.A.

Павловський А. О., Павловский А. А., Pavlovsky А.

***Анотація:*** *Пропонується огляд проблеми плинності кадрів сучасного підприємства. Запропоновано необхідність розробки моделі, що дозволить проводити аналіз та передбачати небажані наслідки плинності кадрів.*

***Ключові слова:*** *плинність кадрів, інтелектуальна модель, технології прогнозування.*

***Аннотация:*** *Предлагается обзор проблемы текучести кадров современного предприятия. Предложена необходимость разработки модели, позволяющей проводить анализ и предусматривать нежелательные последствия текучести кадров.*

***Ключевые слова:****текучесть кадров, интеллектуальная модель, технологии прогнозирования.*

***Abstract:****An overview of the problem of personnel turnover in a modern enterprise is offered. The necessity of developing a model that allows for analysis and foreseeing undesirable consequences of staff turnover is proposed.*

***Key words:****staff turnover, intelligent model, forecasting technologies.*

Ключовим ресурсом сучасних організацій є людський, який розглядається як основний носійкапіталу. Людський капітал отримує особливе значення, охоплює набір продуктивних знань та різноманітних здібностей людини. Наявн ідан івід Світового банку говорять про те, щолюдський капітал у Японії перевищує 80 % всіх продуктивних багатств і 60 % у Сполучених Штатах Америки. Набуває важливості проблема моніторингу ризиків відтоку кадрів та зацікавленості робітників. Відтік талановитих та досвідчених працівників у будь-якій організації чи галузі породжує проблеми, що пов’язані не тільки з пошуком заміни людей на вакантні посади [1,2]. Виникає проблема часткової або повної втрати набутих роками навиків і компетенцій у конкретній галузі. Це впливає на терміни виконання поточних проєктів за наявними контрактовими домовленостями. Наслідком є втрата доходу або навіть виплата великих штрафів за невиконання, несвоєчасне виконання або виконання зі суттєвими відхиленнями від задокументованих вимог, вказаних у контракті [3].

Існують системи, які вирішують проблему моніторингу ризиків відтоку (плинності) кадрів. Такі інформаційні системи вимагають значних затрат ресурсів, якщо їх розробляти з нуля або великих витрат, якщо ухвалюється рішення придбання ліцензій на вже наявні рішення. Вони доступні великим компаніям, які вже зайняли своє місце на ринку і мають ресурси для розвитку інфраструктури та придбання таких сервісів. Фінансові можливості малих організацій або стартапів є обмеженими, що значно ускладнює або унеможливлює придбання готового рішення. Проблема плину кадрів для малихорганізацій така ж актуальна, як і для великих компаній. Тому розробка нескладних програмних інструментів без надлишкового функціоналу та дослідження даних, що стосуються поведінки співробітників, для мінімізації ризиків плинності кадрів для малих організацій та стартапів є дуже актуальною.

Основна причина плинності кадрів - незадоволення працівників своїм  становищем. Тому пропонуємо фахівцям відділу кадрів в обов'язковому порядку аналізувати форми плинності кадрів, які можуть бути:

-  повністю керованими (умови праці та побуту);

- частково керованими (задоволеність колективом, взаємостосунками, формами мотивації);

- некерованими (природно-кліматичні умови).

При аналізі плинності треба звертати увагу на:

-  якість джерел найму і методів відбору персоналу;

- надійність процедур введення на посаду;

- рівень початкової підготовки працівника;

- перспективи його посадового просування;

- розмір матеріальної винагороди, форми заохочення і визнання заслуг;

- зміст роботи та умови праці;

- становище людини в колективі.

Цілеспрямовано впливаючи на керовані або частково керовані фактори та нейтралізуючи дію некерованих (наприклад, грошовими компенсаціями), можна істотно знизити плинність [4,5].

Метою даної роботи є дослідження HR-діяльності співробітників підприємства шляхом побудови інтелектуальних моделей для оцінки і прогнозування процесу плинності кадрів.

Завдання, які потрібно вирішити для досягнення мети:

1. Обґрунтування актуальності та доцільності магістерського дослідження на основі аналізу проблем об’єкта дослідження та аналітичного огляду наукових робіт.

2. Вибір методики для моделювання і прогнозування процесу плинності кадрів.

3. Відбір та опрацювання вхідних статистичних даних HR-аналітики.

4.Проведення дослідницьких експериментів з об’єктом дослідження

5.Аналіз результатів прогнозування процесу плинності кадрів підприємства та вироблення рекомендацій.

ЛІТEРАТУРА

1. Шпинковський О. О. Визначення потенціалу підприємства за допомогою хмарного середовища // Тези доповідей 50-ої наукової конференції молодих дослідників ОНПУ – магістрантів «Сучасні інформаційні технології та телекомунікаційні мережі» / Одеса: ОНПУ, 2015, вип. 50. С. 25-26.

2. Шпинковская М. А., Шпинковский А. А. Инновационное развитие современной экономики [Электронный ресурс] / Международная научно-практическая конференция «Современные направления теоретических и прикладных исследований '2014». Март, 2014. Режим доступа: <https://www.sworld.com.ua/konfer34/632.pdf>.

3. Koldyshev, M. V., Stoliaruk, K. S., Shpynkovskyi, O. O., Mital, O. H., Yamnenko, H. Y., &Dovban, I. M. (2021). HR management efficiency factors and their impact on creation of a commercial innovative product. Journal of Management Information and Decision Sciences,   
24(6), 1-8.

4. О. А. Шпинковський, М. І. Шпинковська, В. В. Голобородько, Інформаційна система для допомоги фінансовиму становаму визначенні кредитоспроможності клієнтів, Автоматизація технологічних та бізнеспроцесів, Т. 11, № 3 (2019), С. 14-22.

5. Абесінова О. К. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління плинністю кадрів підприємства / О. К. Абесінова // Електронний журнал. Ефективна економіка. – Дніпропетровськ: ДДА, 2013. –№12 [Електронний ресурс].–Режим доступу: http://www.ecоnоmy.nаykа.cоm.uа.