

## **ВПЛИВ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ НА ПЛИННІСТЬ КАДРІВ**

**Гауер М.Р., Кармінська-Белоброва М.В.**

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В сучасних умовах господарювання персонал є ключовим активом організації, що забезпечує її конкурентоспроможність і сталий розвиток. Тому важливе місце посідає рівень задоволеності робітника в умовах праці. Підвищення задоволеності працівників знижує показник плинності робочої сили й тому є фундаментальним аспектом управлінської діяльності.

В першу чергу розглянемо поняття плинності кадрів та задоволеність працею. Плинність кадрів це рух робочої сили, що зумовлений незадоволеністю працівника робочим місцем або організації праці. Задоволеність працею — комплекс позитивних почуттів працівника, що виникають у нього при оцінюванні свого стану на момент трудової діяльності. Цей показник являє собою рівень адаптації працівника на підприємстві.

Більшість досліджень підтверджують факт, що при високій плинності кадрів збільшуються витрати на пошук і підготовку нових працівників, тому виникає необхідність менеджерам або керівникам організації проводити моніторинг факторів, що впливають на задоволеність працею.

Перш за все задоволеність працею, посиляючись на піраміду Маслоу, охоплює оплату праці, особистий інтерес до роботи, можливість просування по службі, взаємини зі співробітниками та керівництвом, умови праці, організацію праці та інші. Тому, враховуючи дані фактори можна покращити кожен сферу, що впливає на самопочуття, як фізичного, так і психічного, під час роботи працівника. Існує декілька методів оцінки, що допомагають в управлінні персоналом підвищити рівень комфорту працюючого. Наприклад, поширений метод прямого запитування респондента, індексний метод, метод сегментів, анкетування.

Отже, задоволеність працею є найважливішим фактором стабілізації трудових колективів, для мінімізації витрат та часу. Для прийняття рішень щодо покращення умов праці під час трудової діяльності працівника необхідно проводити оцінку задоволеності праці, що має бути основою у сфері управління. Приведені методи дослідження факторів задоволеності працею використовуються підприємствами для встановлення поточних факторів впливу не лише на продуктивність праці, а й на плинність кадрів. Дослідження рівня задоволеності працею на підприємстві повинно проводитися за планом та бути науково обґрунтованим.

### **Література:**

1. Кармінська-Белоброва М.В. Прийняття управлінських рішень як інструмент підвищення ефективності управління / М.В. Кармінська-Белоброва, Н.М. Шматько, М.С. Пантелєєв // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. : Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 2. – С. 81-85.