

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17?lang=en#Text>. – Дата доступа: 19.01.2021.

4. Верховная Рада Украины (1996) Закон Украины «О страховании». Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80?lang=en#Text>. – Дата доступа: 19.01.2021.

УДК 331.108

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕРЫ ПО УДЕРЖАНИЮ ПЕРСОНАЛА

Д.И. Гетманчук, Т.Э. Хлюсевич, студенты группы 10503118 ФММП БНТУ, научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик

Резюме – стратегии удержания персонала направлены на поддержание основных ресурсов в организации, а именно, сотрудников компании, а также сохранение текучести кадров на требуемом уровне. Эти стратегии построены на исследовании факторов, по которым люди уходят или остаются в организации. Организация не может уцелеть, если ее главные исполнители уходят. Им нужны сотрудники, которые готовы работать с полной отдачей для достижения поставленных задач организации [1].

Resume – the retention strategy is aimed at maintaining the main resources in the organization, namely, the employees of the company, as well as keeping the staff turnover at the required level. These strategies are built on the study of the factors by which people leave or stay in the organization. An organization cannot survive if its main performers leave. They need people who are ready to work with full dedication to achieve the goals of the organization.

Введение. Массу сил компании прилагают к привлечению, приспособлению и обучению персонала, так как боятся потерять ценных и незаменимых сотрудников. По той причине удержание специалистов является наиважнейшей функцией руководителей. Большой поток кадров приводит к увеличению расходов, а также негативно влияет на положение организации. Технологии сохранения служащих является действительным методом предоставления того, чтобы главные сотрудники оказывались занятыми при уравнивании и поддержании эффективности трудовых ресурсов [2].

Основная часть. Для того чтобы повысить привязанность персонала, зачастую разрабатываются стратегии по удержанию ключевых талантов. Стратегия может быть эффективна только в том случае, если руководители оценят ситуации глазами сотрудников. Для начала необходимо определить основные причины увольнения сотрудников по своему собственному желанию. Это могут быть:

- однообразная и неинтересная работа;
- плохое взаимоотношение внутри коллектива;
- отсутствие мотивации;
- невысокая заработная плата и прочее.

Осуществление мероприятий по удержанию сотрудников является результативным способом по сохранению занятости и производительности труда ключевых работников. Создание работников с высоким потенциалом является основным этапом любой организации. После того как определены причины текучести кадров, следует разрабатывать стратегии систем по удержанию сотрудников. Эта стратегия включает в себя две части. Первоначально необходимо понимать разницу между ценным сотрудником и тем, который не приносит большой вклад в организацию. Необходимо приложить все усилия, чтобы замотивировать сотрудников, чтобы они оставались удовлетворенными в текущей организации и не искали перемен [3].

Для контроля и оптимизации процессов сотрудников необходим наем компетентных специалистов по персоналу. При назначении данного специалиста, который будет ответственным за управление вознаграждениями, льготами, обзорами и связанными с ними задачами, приведет к увеличению продуктивности рабочего процесса, а также обеспечит справедливое отношение. Одним из путей удержанию персонала будет являться развитие коммуникаций, в ходе которых организовывается обратная связь с персоналом. Связь внутренних коммуникаций позволяет решать различные проблемы, содействует укреплению мотивации сотрудников. В основе общения с персоналом следует учесть фактор как доступность руководства, чтобы сотрудники могли своевременно задать вопрос и получить ответ. Этому также могут поспособствовать личные встречи, форумы, чаты.

Заключение. На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что рынок труда перенасыщен, а причин ухода персонала из организаций бывает множество. Поэтому основной задачей руководителей является удержание высококвалифицированного персонала, при этом следует разрабатывать стратегии и системы по удержанию персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Управление персоналом» для специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)» [Электронный ресурс] / Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Менеджмент» ; сост.: И.Н. Кандричина, Н.Г. Аснович. – Минск : БНТУ, 2019.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
3. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9800218> – Дата доступа: 10.03.2021.