Практичне заняття до теми 10

Мета: вивчити форми руху робітників та службовців в організації; професійну мобільність; поняття кар’єри; створення і підготовку резерву на заміщення вакантної посади.

Ключові слова теми: рух персоналу, плинність персоналу, професійна мобільність, кар’єра, управління кар’єрою, планування кар’єри, резерв кадрів, формування резерву кадрів.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне

заняття за темою № 10 «Управління процесами руху персоналу»

Опанувавши тему, студенти будуть знати:

* сутність і основні форми прояву трудової мобільності працівників;
* характеристики основних видів руху персоналу;
* фактори і наслідки руху персоналу в організації;
* методи управління кар’єрою.

Опанувавши тему, студенти будуть вміти:

* досліджувати мотиви і причини руху працівників;
* вивчати й усувати причини плинності персоналу;
* обґрунтовувати пропозиції з удосконалення процесів руху персоналу;
* планувати трудову кар’єру працівників організації;
* формувати кадровий резерв на заміщення вакантної посади.

За основними результатами навчання після вивчення теми «Рух персоналу на підприємстві» будуть сформовані фахові компетенції, які дадуть студентам знання та вміння для розв’язання численних практичних завдань, а саме вміння: розраховувати показники руху персоналу в організації; організовувати супровід гармонійного досягнення кар’єри працівників в організації.

Питання для обговорення

1. Які Ви знаєте форми професійно-кваліфікаційного руху робітників?
2. У чому полягає вертикальний та горизонтальний рух спеціалістів та службовців?
3. Що таке професійна мобільність? її переваги та недоліки?
4. Якими показниками вимірюється плинність персоналу в організації?
5. Як впливає сучасна ситуація на ринку праці на плинність кадрів в організації?
6. В організаціях яких видів діяльності, на ваш погляд, спостерігається більша плинність кадрів?
7. Що Ви розумієте під поняттям «кар’єра», «управління кар’єрою»?
8. Які Ви знаєте різновиди кар’єри? У чому їх сутність?
9. Як створюється резерв на заміщення вакантної посади? Які його основні етапи?

Групові завдання

На підприємстві «Молокія» за останні роки спостерігається значна плинність персоналу.

Таблиця 10.1.

Рух персоналу на підприємстві «Молокія» впродовж 2017-2018 років

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Показники* | *2021 р.* | *2022 р.* | *відхилення 2022 р. до 2021 р.* |
| 1. Середньооблікова чисельність | 2580 | 2350 | - 230 |
| працівників, осіб |  |  |  |
| 2. Прийнято працівників, осіб | 78 | 234 | + 156 |
| 3. Вибуло працівників, осіб, |  |  |  |
| зокрема: |  |  |  |
| • за власним бажанням; | 176 | 124 | + 52 |
| • за порушення трудової дисципліни; | 12 | 18 | + 6 |
| • за скороченням штатів. | 120 | 165 | + 45 |
| 4. Кількість працівників на підприємстві зі | 123 | 278 | + 155 |
| стажем роботи більше одного року |  |  |  |

Завдання:

1. Охарактеризуйте стан плинності кадрів на підприємстві «Молокія», розрахуйте можливі показники плинності.
2. Вкажіть чинники, причини та мотиви плинності.
3. Розробіть систему заходів зі збереження кадрового потенціалу підприємства.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

Завдання 1. Складіть проект своєї кар’єрограми, який Ви могли б надати керівництву організації.

Для цього необхідно скласти або уточнити свій особистий життєвий план кар’єри за такою схемою [складено на основі 14, с. 127-128]:

1. Оцінка життєвої ситуації.
   1. Робота.
   2. Економічний стан.
   3. Фізичний стан.
   4. Соціальний стан (людські відносини)
   5. Психологічний стан.
   6. Сімейне життя.
   7. Постановка особистих кінцевих цілей кар’єри.
2. Особисті цілі та плани діяльності, що сприяють здійсненню моєї кар’єри.
3. *Оцінка життєвої ситуації.*
   1. Робота.

* Чи маю я чітку картину про свою роботу та її цілі?
* Чи допомагає моя робота у досягненні інших життєвих цілей?
* Які мої цілі розвитку і просування у відношенні до роботи?
* Чи є у мене натхнення і мотивація?
* Що є для мене мотивацією сьогодні? Через 5 років?
* Які сильні та слабкі сторони моєї мотивації?
* До яких заходів я можу вдаватися, щоб переконатись, що моя робота буде в найближчі роки відповідати моїм особистим потребам?
  1. Економічний стан.
* Яке моє економічне становище?
* На чому базується моя оцінка?
* Чи є в мене особистий бюджет - який він, і чи притримуюсь я його рамок?
* Які заходи я зможу застосувати для покращення економічного стану?
  1. Фізичний стан.
* Яка моя загальна фізична форма?
* Чи потрібно мені займатися щоденно ранковою гімнастикою?
* Чи буваю я регулярно на оглядах у лікарів?
* Чи дотримуюсь гігієни праці?
  1. Соціальний стан - людські відносини.
* Чи щиро я цікавлюсь думкою і точкою зору інших? Як я їх враховую?
* Чи цікавлять мене чужі турботи і проблеми?
* Чи нав’язую я іншим свої думки і враження?
* Чи вмію я слухати?
* Чи вмію я цінувати людей, з якими спілкуюсь?
* Як це виявляється на практиці?
* Чи сприяю я розвитку людей, з якими спілкуюсь?
* Як я турбуюсь про дружні стосунки?
* Як я можу розвивати свої стосунки з людьми?
  1. Психологічний стан.
* Який мій психологічний стан?
* Які стресові чинники турбують мене сьогодні?
* Чи не слід мені сьогодні змінити роботу?
* Чи потрібно мені змінити спосіб життя, коло спілкування, хобі?
* Чи потребую я допомоги психіатрів?
  1. Сімейне життя.
* Чи є у мене умови для створення сім’ї?
* Чи слід народити ще одну дитину?
* Чи надаю я достатню увагу батькам, жінці, чоловікові, дітям?
* Як краще проводити дозвілля в колі сім’ ї?
* Куди поїхати на відпочинок?
* Куди піти навчатися дітям?
* Як допомогти дітям, які мають свої сім’ї?
  1. Постановка особистих кінцевих цілей кар’єри.

1. Цілями моєї кар’єри є:

а) ;

б) ;

в) ;

г) .

1. Моя кар’єра повинна здійснитись до 20 року, найпізніше до
2. Які чинники будуть сприяти досягненню моєї кар’єри?
3. Які чинники можуть перешкоджати реалізації моєї кар’єри?
4. Які найбільш критичні пункти досягнення моєї кар’єри?
5. Що я можу зробити для цього? .
6. Чого мені не вистачає для досягнення моєї кар’єри: компетентності, часу, грошей, здоров’я тощо?
7. Чи готова я врахувати ці чинники, чи мені потрібно змінити свої цілі (як саме і коли?).
8. Особисті цілі та плани діяльності, сприяючі здійсненню моєї кар’єри.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Для досягнення поставлених життєвих цілей мені потрібно вирішити такі особисті завдання:* | *Заходи* | *Час* |
| В царині розвитку службової діяльності |  |  |
| В царині економічного стану |  |  |
| В царині здоров’я і фізичного виховання |  |  |
| В царині соціального взаємовпливу, дружніх відносин і захоплень |  |  |
| В царині моральної мотивації та психологічного стану |  |  |
| В царині сімейного життя |  |  |

**Завдання 2.** Скласти план формування кадрового резерву на заміщення ключових посад в організації. Практикувати планування трудової (ділової, службової) кар’єри. Заповнити таблицю. Розробити відповідні пропозиції.

**Завдання 3.** Розробити кар’єрограму для конкретного працівника організації. Кар’єрограма - це графічний опис того, що має відбуватись чи відбувається з людьми на різних етапах кар’єри. Кар’єрограма складається із двох частин. Перша - містить перелік посад по висхідній лінії, які працівник може займати протягом свого трудового життя із зазначенням строків заняття посад у роках. Друга частина містить характеристику форм і методів професійного навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки із зазначенням строків його проходження.