

**МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ –
ЗАПОРУКА СКОРОЧЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ**

Астаф'єва Катерина Олександрівна

к.е.н., доцент

Боднар Ірина Віталіївна

Студентка

Криворізького національного університету

м. Кривий Ріг

Анотація: в даній роботі розроблена сучасна та діюча методика задля скорочення плинності кадрів шляхом поліпшення ментального здоров'я працівників. Досліджували новітні опитування працівників різних підприємств та аналогічні статистичні дані. Звернули увагу на поширені та загальноновизнані світові тенденції у різних галузях. У роботі висвітлюється ряд проблем, які вирішуються за допомогою найму спеціального працівника, який буде підтримувати колег на ментальному рівні.

Ключові слова: економіка, ментальне здоров'я, плинність кадрів, конфлікт, колектив, комфорт.

Однією з найважливіших проблем на будь-якій фірмі є плинність кадрів. Ціна таких змін для підприємства буває дуже високою. Без кваліфікованих і освічених спеціалістів бізнес різних типів може одразу піти на дно [1, с. 516].

На сьогоднішній день для компаній, що хочуть розвиватися й поширювати власний бренд, є можливість ознайомитися з найвідомішими причинами звільнення співробітників на 2019 рік. Трьома головними задачами, на рішення яких треба звернути увагу керівникам, є відсутність контролю за адаптацією молодих або нових співробітників, знецінення нематеріальної мотивації, відсутність командного духа. Здавалось би, у час, коли більшість людей

недостатньо чітко орієнтується у фінансовій сфері, але прагне до здобуття грошей будь-якими методами, робітники бачать перспективу на своїй роботі лише у разі гідної заробітної плати. Дослідження навпаки зображують реальну картину, що дає змогу впевнено сказати про важливість клімату в колективі.

Згідно з опитуваннями, проведеними на підприємствах, кожен 5-й українець, який відпрацював 8-10 тижнів, вже подумує про звільнення. Кожен четвертий, після 1,5-2 років роботи в одному місці збирається звільнитися. Тільки 30% опитаних, після рішення змінити місце роботи, виконують свій задум на ділі. Решта з часом звикають до постійного місця роботи і до своєї ролі. Також статистика говорить про те, що 25% найманих, які отримали розрахунок після звільнення, жалкують про скоєне. Мудрі керівники детально вивчають всі статистичні дані та деякі дослідження заздалегідь для подальшого управління підприємством в цілому. Багато уваги завжди слід приділяти персоналу, який працює в компанії. Саме для цього досвідчені та сучасні управлінці пам'ятають про такий аспект, як ментальне здоров'я працівників.

Ментальне або психічне здоров'я – це стан людини, за якого вона в змозі благополучно реалізовувати свій потенціал, долати різноманітні перешкоди, боротися зі стресом, підвищувати продуктивність та вносити вклад у розвиток компанії.

Багато видів робочої діяльності можуть бути пов'язані з підвищеним стресом. Робота з людьми, виконання відповідальних дій, діяльність в небезпечних або шкідливих умовах – все це чинить додатковий вплив на робітників. Надмірний рівень стресу і нервового напруження під час роботи може стати причиною як хронічної втоми, так і навіть депресії, психологічних проблем і подальшого звільнення працівника [2, с. 613].

При цьому слід розуміти, що далеко не завжди нормативи Трудового кодексу адекватно оцінюють навантаження на працюючих. На одних підприємствах обов'язкова перерва, при постійних перевантаженнях, ніяк не зможе забезпечити належного відпочинку. На інших підприємствах грамотний розподіл навантаження, дозволить ефективно використовувати в робочих цілях

і час відпочинку персоналу. Такий підхід широко практикується у зарубіжних компаніях, які розцінюють час колективного відпочинку персоналу як відмінний варіант розвитку необхідних працівникам навичок і кооперації між відділами на суто добровільній основі.

Щоб уникнути звільнень співробітників через надмірні стреси, слід в першу чергу звертати увагу на роботу кадрових фахівців і на наявні умови праці. У разі занадто високого навантаження або просто підвищених стресових факторів, їх вплив як мінімум має бути скомпенсованим. Однак, далеко не завжди навіть висока заробітна плата і додаткові премії можуть бути достатні для того, щоб працівник беззаперечно працював в дуже жорстких умовах. Тому навантаження ніколи не повинні бути надмірними, незалежно від встановленого рівня оплати таких навантажень.

Конфліктний колектив або відсутність довірчих, або просто справедливих взаємин з начальством часто можуть стати причиною звільнення співробітників. Тому професійні кадрові фахівці і роботодавці приділяють велику увагу як процесу тимбілдінга – створення ефективної команди з працівників, так і попереднього підбору сумісних один з одним і з наявним колективом претендентів на вакантні місця.

У разі, якщо ж конфлікт виникає безпосередньо з керівником або з самим роботодавцем, слід однозначно переглянути порядок взаємовідносин такого керівництва з співробітником і прийняти об'єктивне рішення, не спираючись на суб'єктивні думки. При цьому з об'єктивної точки зору винен в проблемних взаєминах може бути як сам співробітник, так і роботодавець або керівник. Рішення такої проблеми буде залежати від безлічі факторів [3, с. 23].

В цілому ж, проблеми в колективі на великих підприємствах можуть бути вирішені за допомогою переводу співробітника з одного місця на інше. Якщо проблему з колективом відчуває один співробітник, штрафні санкції та методи впливу на колектив в підсумку можуть привести до зворотного результату і лише загострити наявний конфлікт.

Однак якщо тенденція до постійних конфліктів з колективом призводить до звільнення великої кількості працівників або до постійної плинності кадрів, коли усталена спільнота не приймає в себе нових працівників або буквально трує їх – не треба потурати такій поведінці. У певний момент виправданням може стати навіть повне оновлення такого токсичного і агресивного колективу [4, с. 39].

Одноманітність робочого процесу і нудьга на робочому місці можуть здатися звичайним фактором, нездатним вплинути на звільнення працівника. Однак це не так. Навіть при достатньому рівні заробітної плати, наявності хороших перспектив для кар'єрного зростання, соціальних гарантій та інших позитивних сторін трудових взаємин, надмірна рутинна на робочому місці може в підсумку привести працівника до депресії або навіть звільнення працівника. Аналогічно і нудьга на робочому місці, нехай навіть обумовлена відсутністю реально необхідних для виконання завдань, діє на співробітника подібним чином.

Боротися з нудьгою і рутинною слід різними методами. Так, якщо робочий процес відрізняється одноманітністю і не вимагає занадто точної кваліфікації зі специфічними знаннями, ефективною може стати постійна ротація працівників між відділами. Проводиться така ротація може як щомісяця, так і щорічно, або щотижня, або навіть кілька разів протягом одного робочого дня.

При цьому така взаємозамінність співробітників однозначно підвищить їх кваліфікацію і значно знизить збиток підприємству при втраті одного з працівників, так як всі інші співробітники зможуть з легкістю виконувати його обов'язки без додаткового навчання.

Нудьга ж є ознакою неправильного розподілу робочого часу або робочих обов'язків. Звичайно, деякі посади можуть прямо передбачати наявність вільного часу у співробітників. Щоб позбавити працівників від нудьги, можна використовувати різний підхід. Якщо присутність працівника на робочому місці або в безпосередній близькості від нього весь час не обов'язкова, можна скорочувати робочий день або відпускати працівників раніше. Якщо ж їм необхідно завжди бути присутнім на робочому місці, так як їх праця може

знадобитися в будь-який момент, слід забезпечити їм хоча б мінімальні інструменти для проведення дозвілля. Такими можуть бути банальний доступ до Інтернету, спеціальний спортивний куточок або окрема зона відпочинку, наявність настільних ігор чи інших розваг, міні-бібліотеки.

Зрозуміло, місце є й для таких нематеріальних привілеїв, як путівки для відпусток працівників, постійні курси підвищення кваліфікації, білети на місцеві заходи, корпоративи за рахунок компанії та багато інших цікавих розваг задля не тільки комфортної праці, а й гідного відпочинку.

Неприємні ситуації, пов'язані з відсутністю контролю за адаптацією молодих або нових робітників, трапляються все частіше на підприємствах. Багато людей, особливо студентів чи спеціалістів, які тільки набираються реального досвіду на місцях нової роботи, одразу можуть втратити інтерес до кар'єрного зросту через неправильне ставлення до цих початківців. Деякі керівники не вважають за потрібне витратити час певних співробітників на допомогу новим працівникам, які в подальшому би стали у пригоді. У зв'язку з цим новенькі втрачають бажання працювати через нерозуміння вже звичних речей для тих, хто працює в компанії певний час [5, с. 57].

Всім вищеперерахованим проблемам є одне неймовірне рішення, яке вже повинні впроваджувати розвинуті та сучасні компанії, які прагнуть йти в ногу з часом. Дійсно, ментальне здоров'я персоналу грає дуже важливу роль для будь-якого підприємства. Тому фірмам різних типів необхідна спеціальна людина або навіть ціла команда, яка буде допомагати працівникам адаптуватися до робочого колективу. Зазвичай такі спеціалісти мають освіту психолога, що допомагає краще пізнавати нових робітників з різних сторін.

Людина, яка буде забезпечувати сприятливий клімат колективу, повинна бути наділена основними навичками роботи на підприємстві. Наприклад, новий спеціаліст, що влаштовується на роботу, не може виконати проект, який є абсолютно звичайним та простим для працівників, що вже звикли це робити. Він потребує фізичної та моральної допомоги, що налаштує його на продуктивну та плідотворну працю. Навіть не може йти мови про людей, у

яких є певні труднощі при спілкуванні з колегами, або про тих, у кого є проблеми в особистому житті. Важливо розуміти, що робота та особисте життя, характер, ставлення до світу завжди будуть переплітатися між собою, бо так чи інакше всі зовнішні фактори будуть впливати на подальші результати працівників.

Підтримка такої атмосфери дозволить робітникам самостійно висловлювати свої претензії або просто демонструвати власні потреби роботодавцю без звільнення, що дозволить поліпшити роботу всього бізнесу без зайвого стресу як для керівника, так і для працівників.

Саме тому досвідчені управлінці намагаються створити максимально сприятливі умови не тільки для поліпшення робочого процесу та отримання максимального прибутку, а й для душевного спокою всього колективу, адже ми живемо у край сучасному світі, де головними тенденціями є комфорт і власне бачення життя кожного з нас – унікальних особистостей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Ребрин Ю. І. Основи економіки і управління виробництвом. – Таганрог: ТРТУ, – 2002. – 516 с.
2. Каменіпера С.Є. Організація, планування, управління діяльністю промислових підприємств: підручник для вузів. – М.: Вища школа, – 2005. – 613 с.
3. Голубков Е. П. Аналіз плинності кадрів на підприємстві // Менеджмент у Росії. – 2006. – № 4. – С. 23-29.
4. Гольцов А. В. Методи зниження плинності кадрів // Маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 39-43.
5. Долбунов А. А. Плинність кадрів – основна проблема підприємств // Маркетинг. – 2006. – № 12. – С. 57-64.