

**СЕКЦІЯ 3.**  
**СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕНДЕНЦІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА**  
**СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ**

***Potapova Maryna,***  
*PhD in Economics, Associate Professor,*  
*National Academy of Statistics, Accounting and Audit*

**STAFF TURNOVER AT THE ENTERPRISE:  
CAUSES AND EFFECTS**

Highly qualified staff is a certain advantage of any company. How to find out a possible reason that may lead to staff loss and how costly can it be for a company? Dissatisfaction of employees with workplace environment or the management's disapproval with the behavior of employees is reflected in staff turnover.

The three main reasons for dismissals include:

- family and domestic circumstances;
- dissatisfaction of workers with working conditions;
- disturbance of labor discipline by employees.

Thus, undesirable (yet controlled by the company) are dismissals due to working conditions, the content of work, career opportunities, relationships with the management, the amount of salary, and labor migration.

Also undesirable but uncontrolled by the company reasons for dismissal are health status, change of residence, and other personal reasons.

Reasons for dismissal such as mismatched position, disciplined dismissal, failure to pass the trial period appear "desirable" by the enterprises.

It is believed that the natural level of turnover staff is within 3-5% of the number of employees, since such a level will encourage renewal of the workforce [1, p. 101]. Staff turnover rates vary depending on the type of economic activity. Thus, in seasonal work, this indicator can reach 80-100% [2]. The types of activities with the lowest level of staff turnover – below 20% – are (in 2016): public administration and defense, human health activities, education, arts, entertainment and recreation. Wholesale and retail trade, accommodation and food service, administrative and support services have the highest rates – above 50% [3, p. 503].

Staff turnover can lead to economic losses of the enterprise. On the one hand, having resigned, the employee no longer contributes to the profits of the entire company. On the other hand, hiring and training a new worker is an unexpected expense for the company. Minimizing such losses is a task that is a worthwhile goal of a wise leader.

## References

1. Yelysieieva N. A. (2010). Upravlinnia plynnistiu kadriv yak odniieiu z aktualnykh problem sluzhb z upravlinnia personalom [Management of the staff turnover: an important problem for staff management units]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka – Social-labor relations: theory and practice*, III, 101–105. Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/2991> [in Ukrainian].
2. Koefitsient plynnosti kadriv: yak rakhuvaty i rol v biznesi [The staff turnover rate: the computation algorithm and the role in business]. Retrieved from <https://hr-security.ua/ua/koefitsient-plinnosti-kadriv-yak-rahuvatj-rol-v-biznesi> [in Ukrainian].
3. Samoliuk N. M., Yurchyk H. M. (2017). Plynnist personalu: indyikator kadrovoi bezpeky pidpriemstva [Flexibility of personnel: indicator of personnel security of the enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo – Economy and Society*, 12, 500–508. URL: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12\\_ukr/84.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12_ukr/84.pdf) [in Ukrainian].

*Асланова Еліза Ісмаїлівна,*

*магістрантка,*

*спеціальність «Міжнародні економічні відносини»;*

*науковий керівник:*

*Резнікова Наталія Володимирівна,*

*доктор економічних наук, професор,*

*професор кафедри світового господарства і*

*міжнародних економічних відносин;*

*Інститут міжнародних відносин*

*Київського національного університету*

*імені Тараса Шевченка*

## ІНКЛЮЗИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОЛІТИКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Дієздатна держава, яка спроможна впоратись із викликами, пов'язаними зі складними режимами управління, є важливою передумовою для мирних трансформацій в напрямку сталості. Сильні політичні інститути мають вирішальне значення, але вони тільки тоді зможуть ефективно забезпечити повну реалізацію «Порядку денного – 2030» [1], якщо вони здатні сконцентрувати в собі розподіл влади, численні центри повноважень і конкурентні зв'язки, які характеризують політичний процес за участі держави, ринку і суспільства у багатополлярному світі. Це стосується як країн ОЕСР, так і країн, що розвиваються. Зараз тривають дискусії про те, які режими можуть краще сприяти переходу до сталого розвитку, демократичні чи авторитарні. Емпіричні дослідження дають змішані результати, які припускають, що демократії не є більш ефективними, ніж авторитарні режими, з точки розу результатів розвитку, наприклад забезпечення таких суспільних благ як освіта або прісна вода, а також сприятлива до клімату політика. Однак демократії