

Чоудури Абдулла Аль Мамун, Мд. Назмул Гасан

Концептуальний погляд на фактори, що впливають на плинність кадрів та ефективні стратегії утримання в організаціях

Вираз «плинність кадрів» широко використовується в організаціях. Не враховуючи той факт, що з цієї теми були проведені деякі дослідження, мало досліджень було проведено для вивчення причин та основних факторів плинності, а також рекомендації деяких можливих підходів, які можуть бути використані керівниками для гарантії того, що працівники продовжать роботу у відповідній організації для підвищення ефективності діяльності організації та продуктивності. Основною метою цього дослідження є визначення причин та ключових факторів у поглядах, описаних у літературі з цієї теми та визначення змісту поняття «плинність кадрів». Автори цього концептуального дослідження також пропонують різні можливі стратегії для мінімізації плинності та утримання працівників у організаціях. Таким чином, автори статті пропонують концептуальну основу, що показує основні змінні при поясненні такого явища, як плинність кадрів та розгляді ефективних стратегій утримання для вирішення цих питань.

Keywords: працівник, плинність, фактори, причини, утримання, догляд, стратегії, організація.

JEL Classification: J63, L22.



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Чоудури Абдулла Аль мамун, Мд. Назмул Гасан

Концептуальный взгляд на факторы, которые влияют на текучку кадров и эффективные стратегии удержания в организациях

Выражение «текучка кадров» широко используется в организациях. Не учитывая тот факт, что по этой теме были проведены некоторые исследования, мало исследований было проведено для изучения причин и основных факторов текучки, а также рекомендации некоторых возможных подходов, которые могут быть использованы руководителями для гарантии того, что работники продолжают работу в соответствующей организации для повышения эффективности деятельности организации и ее продуктивности. Основной целью этого исследования является определение причин и ключевых факторов во взглядах, описанных в литературе по этой теме и определение содержания понятия «текучка кадров». Авторы этого концептуального исследования также предлагают различные возможные стратегии для минимизации текучки и удержании работников в организациях. Таким образом, авторы статьи предлагают концептуальную основу, которая показывает основные переменные при объяснении такого явления, как текучка кадров и рассмотрение эффективных стратегий удержания для решения этих вопросов.

Ключевые слова: работник, текучка, факторы, причины, удержание, уход, стратегии, организация.

JEL Classification: J63, L22.



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует присутствия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.