

ПРОБЛЕМЫ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

М.В. Зусько, В.В.Горбач, 2 курс

*Научный руководитель – О.Б. Меженная, к.т.н., доцент
Полесский государственный университет*

Основным ресурсом организации является персонал. Именно от него зависит ее дальнейшее развитие, так как трудовой коллектив реализует все поставленные перед организацией цели и задачи. Но в нашем активно развивающемся мире стоит проблема снижения текучести кадров. Кадры уходят из организации, а на их места приходят новые, что значительно снижает эффективность предприятия. Поэтому очень важно научиться управлять текучестью персонала.

Каковы причины текучести кадров, как с ней бороться, и всегда ли необходимо это делать?

Для начала определимся с термином текучести персонала: Роджер Беннетт, профессор социологии Лондонского университета предлагает следующее определение: «Текучесть рабочей силы - это движение работников в/из штата компании. Обычно текучесть кадров отслеживается путем регистрации увольняющихся и предположения, что на место уволившегося будет принят новый работник». В настоящее время под текучестью персонала в теории управления понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Текучесть может быть

- ✓ активная – сотрудник уходит из организации по собственному желанию, так как не удовлетворен содержанием работы, размером зарплаты, условиями работы и другими факторами;
- ✓ пассивная – организация не довольна своим сотрудником;
- ✓ внутриорганизационная – работники перемещаются внутри одной организации;
- ✓ внешняя – персонал перемещается между различными организациями;
- ✓ естественная – составляет 3-5% в год и содействует своевременному обновлению трудового коллектива

✓ излишняя же текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности.[4].

Последствия высокой текучести могут быть велики. Это приводит к отсутствию мотивации оставшихся сотрудников, снижению производительности труда и эффективности предприятия. Исходя из этого, можно сказать, что управление персоналом является одной из важнейших функций управления персоналом и требует согласованных действий руководства организации. Следовательно, организация должна осуществить управление текучестью персонала: привести

численность персонала в соответствии с потребностями организации. Для этого необходимо исследовать причины, вызывающие текучесть персонала: низкая заработная плата (низкие ставки оплаты труда не привлекают новых специалистов); отсутствие возможности карьерного роста, повышения квалификации; плохие условия труда, плохие взаимоотношения с руководством и коллегами; однообразное содержание работы; проблемы с соблюдением трудовой дисциплины; внедрение организационных изменений, изменение ситуации на рынке труда; отсутствие или малый соцпакет и другие.

Причины организации необходимо устранять или снижать их влияние.

Грамотный руководитель, чтобы избежать высокой текучести кадров должен выявить причины увольнения каждого сотрудника, вести статистику увольнений, разработать систему отбора и адаптации персонала, четко определить имидж компании на рынке труда и проводить другие меры.

По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в общей численности безработных уволившиеся по собственному желанию и соглашению сторон составляли 25%, уволенные за нарушение трудовой дисциплины - 6,1%, высвобожденные при ликвидации организаций или по сокращению численности - 2,1%, лица, длительно неработающие (более года) - 16,9%. Соотношение принятых и уволенных работников в 2012 году по республике составило 95,2% (в 2011 году - 92,8%). [3].

Причиной провала в 2012 году в реализации мер по технической модернизации деревообрабатывающей отрасли стала высокая текучесть кадров. Для того, чтобы удержать работников на своих рабочих местах, был подписан Декрет № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности». За период реализации этого Декрета общая численность работников деревообрабатывающих предприятий сократилась на 9,1% процент. Было установлено, что работникам таких предприятий помимо заработной платы, предусмотренной по контракту, выплачиваются ежемесячные денежные выплаты, которые работники должны вернуть в случае нарушения своих обязанностей. Например, причиной текучести кадров на ОАО «Гомельдрев» послужила средняя заработная плата, которая в последние годы была примерно в 2 раза ниже, чем в среднем по промышленности. Теперь работники предприятий непосредственным образом заинтересованы в завершении инвестиционных проектов.[2].

Но заниженная текучесть кадров может привести к застою предприятия. Для некоторых сфер деятельности постоянная смена кадров – не является ошибками руководства. Например, среди торгового персонала кадровая текучесть практически неизбежна, а безусловным «лидером» в этой области является ресторанный бизнес.

Как говорит Кристина Кайер Бек, исполнительный директор корпорации «Реста»: «Мое мнение: полное отсутствие текучести - это утопия. Мы живем в постоянно меняющейся среде, адекватно реагировать и делать выбор необходимо постоянно. Конечно, нулевая текучесть кадров - явление маловероятное, поскольку люди меняют место жительства, выходят на пенсию и т.д. Мы же говорим о ситуации, когда сотрудники настолько привязываются к компании, в которой работают, что абсолютно перестают стремиться к карьерному росту, к смене работодателя. Скажем проще - прекращают естественный поиск "лучшей жизни".» [1, с. 12].

Исходя из вышесказанного можно сказать, что руководитель должен уметь правильно выбирать людей, создать систему, которая позволит управлять текучестью кадров.

Анализируя текучесть кадров необходимо оценивать «качество» уходящих сотрудников и остающихся в компании. При этом можно понять существующий уровень текучести – положительный либо отрицательный.

В случае, если из организации уходят те кадры, от которых давно надо было избавиться, значит, организация на верном пути.

Если же она теряет своих лучших сотрудников, то вопросом текучести необходимо серьезно заняться.

Список использованных источников

1. Демидик, Алена. Текучесть кадров: зло или благо? [Текст] / А. Демидик // ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР : Производственно-практический журнал для руководителей предприятий. - 2012. - N 4. - С. 12-15
2. Кризис белорусской деревообработки / Стратегическая мысль, [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://gomel-experts.org/economic/>. – Дата доступа: 09.03.2013
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://belstat.gov.by>-Дата доступа: 05.03.2013
4. Скавитин, А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров [Электронный ресурс] // управление персоналом. Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/personal/> - Дата доступа: 08.03.2013