

А. Ю. Милющенко

Научный руководитель

Е. М. Гурская

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

В настоящее время текучесть кадров является одной из главных проблем любого бизнеса, так как влечет за собой снижение производственных показателей, эффективности работы, и, как следствие, немалые финансовые потери (рисунок 1). По экспертным оценкам, текучесть кадров является актуальной проблемой, как минимум, для 75% белорусских организаций.

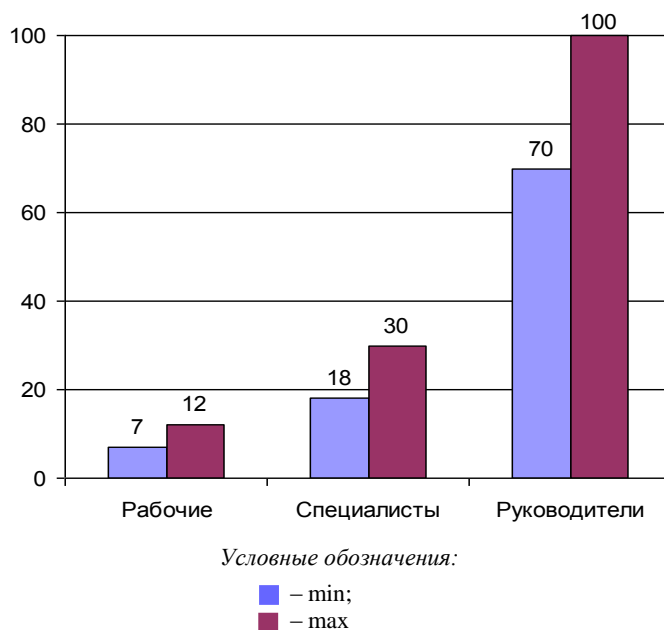


Рисунок 1 – Ущерб от текучести персонала различных категорий

Примечание – Собственная разработка на основе источника¹.

Текучесть кадров представляет собой норму, показывающую, как часто работник приобретает и теряет работу. Текучесть зависит от множества факторов (специфики бизнеса, территориального расположения, стадии развития, квалификации, образования и возраста сотрудников), поэтому каждая организация определяет свой идеальный уровень сменяемости персонала.

В белорусской производственной сфере оптимальной считается текучесть около 10–15%. В активно растущем бизнесе, особенно на стадии массового найма, уровень текучести может составлять не более 20%. Кроме того, процент нормы текучести кадров может быть разным в зависимости от категории персонала, что можно увидеть на рисунке 2.

Уровень текучести, %

¹ Павлющенко М. В. Проблемы оценки последствий текучести кадров для организации / Тезисы докладов XVI межвузовской научной конференции молодых ученых (17–18 апр. 2013, г. Минск) / редкол.: В. В. Манкевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2013. – С. 131–132.

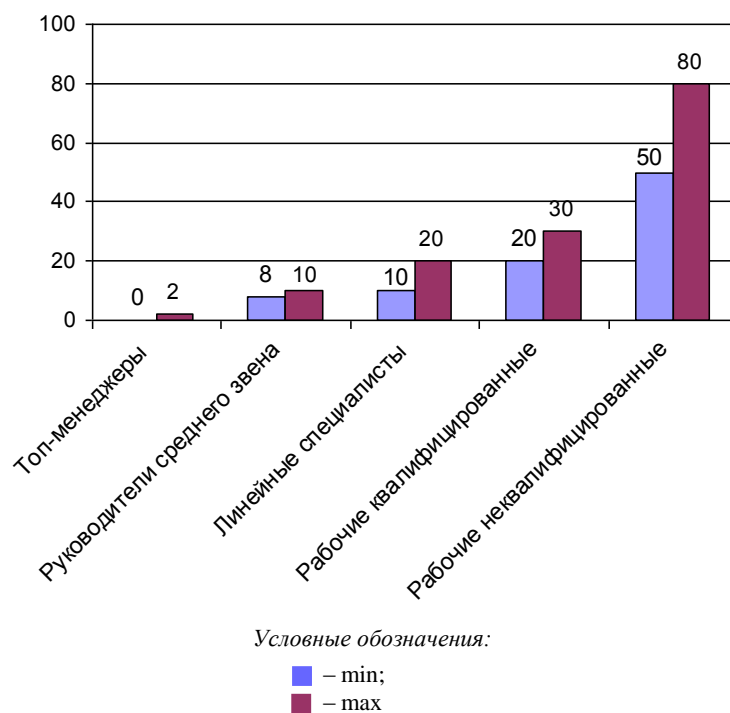


Рисунок 2 – Нормы текучести кадров по категориям персонала

Примечание – Источник: собственная разработка на основе источника².

Можно предложить ряд мероприятий, способствующих снижению текучести кадров, доказавших свою эффективность (таблица).

Мероприятия по снижению текучести кадров

Выявленная проблема (недостаток)	Мероприятие
Повышенный уровень текучести кадров. Большая сумма экономического ущерба, вызванного текучестью кадров. Неудовлетворенность персонала организацией труда, отношениями в коллективе, решением социальных вопросов. Малое количество применяемых методов снижения текучести кадров. Отсутствие управления текучестью кадров. Неведение статистики увольнений по подразделениям и возрасту. Отсутствие разработанной анкеты увольняющегося. Неоказание помощи увольняемым работникам	Снижение текучести кадров путем расширения используемых методов: а) проведения тренинга на сплочение коллектива; б) определения способов социальной поддержки сотрудников; в) совершенствования организации трудовой деятельности (распределение работы). Разработка технологии управления текучестью кадров. Разработка анкеты увольняющегося сотрудника. Разработка программы аутплейсмента
Примечание – Собственная разработка на основе источника ³ .	

Предлагаемые мероприятия предполагают расширение используемых методов повышения текучести кадров.

² Павлюшенко М. В. Проблемы оценки последствий текучести кадров для организации // Тезисы докладов XVI межвузовской научной конференции молодых ученых (17–18 апр. 2013, г. Минск) / редкол.: В. В. Манкевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2013. – С. 132.

³ Базык Е. Ф. Методы снижения текучести кадров, применяемые в практической деятельности компании // Наука и мир [Электронный ресурс]. – 2016. – № 2 (30). – Том II. – Режим доступа : [http://scienceandworldno2\(30\)-februaryvol.ii_0.pdf](http://scienceandworldno2(30)-februaryvol.ii_0.pdf) (дата обращения : 25.03.2017).