

УДК 33

ЮНУСОВ ЛИНАР ШАМИЛЕВИЧ

Студент, Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет, Россия,
Республика Башкортостан, г.Уфа

УПРАВЛЕНИЕ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ

Аннотация: Статья содержит информацию про сущность и причины текучести кадров. Благоприятные и неблагоприятные показатели текучести кадров в организациях. Пути решения проблемы текучести кадров.

Ключевые слова: текучесть, кадры, управление, стратегическое.

YUNUSOV LINAR SHAMILEVICH

Student, Ufa State Aviation Technical University, Russia, Republic of Bashkortostan, Ufa

MANAGEMENT OF EXPERIENCE OF PERSONNEL

Abstract: The article contains information about the nature and causes of staff turnover. Favorable and unfavorable employee turnover rates in organizations. Ways to solve the problem of staff turnover.

Keywords: turnover, personnel, management, strategic.

Проблема текучести кадров крайне актуальна в настоящее время и имеет большое практическое значение в активно развивающихся организациях. Высокий уровень текучести кадров почти всегда указывает на серьезные недостатки в управлении персоналом и управлении организацией в целом, это своего рода индикатор неблагополучия.

Кадры - самая важная часть производительных сил общества. Эффективность предприятий зависит от квалификации каждого сотрудника, их расстановки и использования, что влияет на объем и скорость прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств.

Текучесть персонала – это движение рабочего персонала, обусловленное неудовлетворенностью сотрудника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Можно выделить несколько причин ухода сотрудника из организации:

- нестабильная заработная плата;
- продолжительные и неудобные часы работы;
- плохие условия труда;
- неконкурентоспособные ставки оплаты;
- неприятное руководство;
- проблемы с проездом до места работы;
- отсутствие возможности продвижения карьерного роста;

- неэффективная процедура отбора персонала;
- отсутствие контроля над адаптацией нового работника и др.

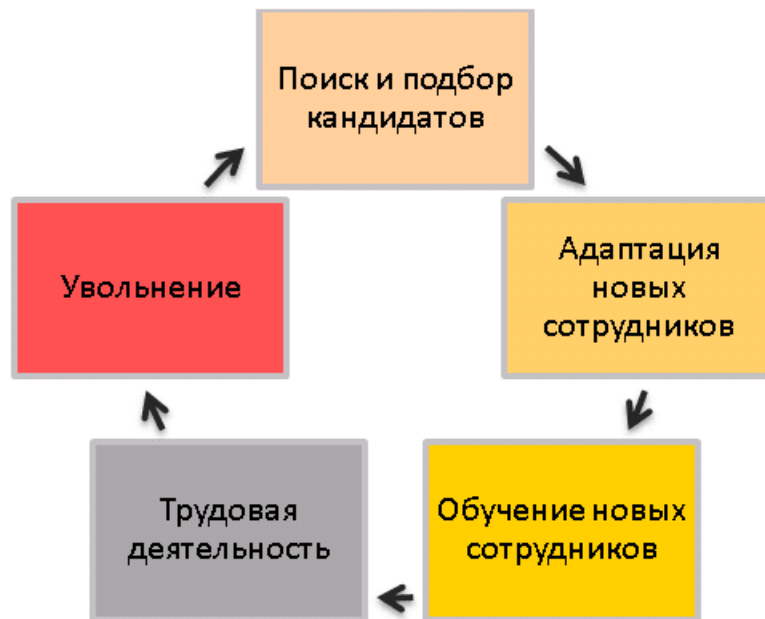


Рисунок 1 – Схема движения текучести кадров

Существует и факультативные факторы ухода персонала из организации, которые не зависят от работодателя:

- возраст сотрудника (люди в возрасте до 25 лет чаще меняют работу);
- квалификации сотрудника (работник низшей квалификации чаще меняет работу);
- место жительства сотрудника;
- стаж работы (после стажа трех лет, резко снижается риск ухода, что объясняется фактором возраста и проблемами адаптации).

Можно выделить следующие решения данной проблемы:

- 1) при подборе персонала исключить спешку при подборе персонала;
- 2) принятие мер по улучшению адаптации новых сотрудников;
- 3) контроль процесса адаптации сотрудников;
- 4) улучшение условия труда;
- 5) мониторинг «желаний» сотрудников;

- б) постоянное обучение, повышение квалификации для управленческого персонала;
- 7) возможность карьерного роста на предприятии;
- 8) пистонный контроль обстановки в коллективе;
- 9) наличие психолога.

Список литературы:

1. Каймакова М.В. Анализ использования человеческого ресурса. - М., 2008.
2. Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие. 2-е изд.; перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
3. Кадровый менеджмент: [Электронный журнал].
URL: <http://www.maguru.ru/> (дата посещения: 20.05.19).
4. Правильное кадровое агентство. [Электронный журнал].
URL: <https://acenter.ru> (дата посещения: 20.05.19).