УДК 33.331

Ефимова Е.Д.,
студентка 3 курса
Направление подготовки «Управление персоналом»
Институт Экономики и предпринимательства,
Нижегородский государственный университет
Россия, г. Нижний Новгород

ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ МЕТОДЫ ИХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

В данной статье исследуются основные причины текучести кадров, факторы влияния на текучесть и рассматриваются методы по их предотвращению. Особое внимание уделено соблюдению российскими организациями баланса между работой и личной жизнью.

Ключевые слова: текучесть кадров, уровень текучести кадров, социально-психологический климат, «work-life balance».

This article examines the main causes of staff turnover, factors influencing the turnover, and discusses methods for their prevention. Particular attention is paid to the observance by Russian organizations of the balance between work and personal life.

Key words: staff turnover, staff turnover rate, socio-psychological climate, “work-life balance”.

Тема текучести кадров всегда была и останется актуальной. Это обусловлено тем, что постоянный состав трудового коллектива – это залог успеха любой организации. Сотрудники, давно работающие друг с другом, способствуют росту эффективности производительности труда и достижения целей организации. Когда сотрудник удовлетворен всеми условиями труда, он всеми силами пытается сохранить свое рабочее место,

повышает квалификацию и занимается саморазвитием, что позволяет организации быстрее достичь необходимых результатов.

В настоящее время существует жесткая конкуренция, поэтому организации должны создавать наилучшие условия работы для сотрудников. Благоприятный социально – психологический климат позволяет организации наиболее эффективно функционировать на рынке.

Текучесть кадров является всегда останется одной из наиважнейших проблем, с которыми сталкиваются современные организации.

Текучесть персонала простыми словами – это движение персонала, которое вызвано неудовлетворенностью работником условиями труда или неудовлетворенностью организации тем или иным работником.

Не следует забывать, что текучесть кадров бывает естественной, то есть в пределах 3-5% от численности персонала. Она не вызывает экономические потери, а способствует обновлению коллектива. Как результат – это возможность карьерного роста для молодых сотрудником, что является дополнительным стимулом удержания своего рабочего места.

Другое дело, когда текучесть кадров превышает 5% от численности персонала. Издержки организации становятся значительными, рост производительности снижется, высококвалифицированные работники тратят силы на помощь в адаптации новичкам, ухудшается социально-психологический климат.

Организация должна всегда во время осуществлять меры по снижению текучести кадров, а для этого изначально нужно выявить причины ухода персонала.

Факторы, вызывающие текучесть кадров весьма многообразны, но условно их все можно разделить на 3 группы: внешние, внутренние и личностные.

К внешним факторам относится: демографическая, экономическая ситуация в регионе, увеличение конкуренции.

Неблагоприятная демографическая ситуация вызывает дефицит сотрудников. Дефицит персонала при высокой конкуренции ведет к текучести и борьбе работодателей за кадровые ресурсы и в результате к росту заработной платы. Повышение уровня заработной платы приводит к росту издержек компании и понижению конкурентоспособности. Компании, которые не могут платить требуемую зарплату, теряют свои кадры, что при превышении критического значения текучести кадров может привести к несостоятельности и дальнейшему банкротству.

К внутренним факторам можно отнести неудовлетворенность условиями оплаты труда, отсутствие карьерного роста, негативные отношения в коллективе, однообразие работы.

Влияние данных факторов на текучесть можно снизить путем ротации персонала, проведением семинаров, тренингов, оптимизацией системы оплаты труда. Однако в случае увольнения работника увеличиваются и потери организации.

Личностные факторы – это возраст работника, опыт работы, образование, квалификация и т.д.

Для выявления факторов, которые влияют на текучесть необходимо проводить заключительное интервью с каждым увольняющимся сотрудником и выявлять истинные причины его ухода. Во многих случаях такое интервью позволяет оказать психологическую поддержку сотруднику, получить дополнительную информацию о состоянии дел в организации, частично или полностью искоренить претензии с обеих сторон, иногда интервью даже предотвращается увольнение сотрудника, сохранив для организации ценные кадры.

Для того, чтобы снизить текучесть кадров, необходимо устранить причины, оказывающие на нее наибольшее влияние. Поэтому приоритетной задачей в разработке методов для ее предотвращения является выяснение истинных причин появления текучести.

Последние несколько десятилетий стал очень обсуждать термин «work-life balance» - баланс работы и личной жизни. Появился он в конце 80-х годов и по сей день является актуальной темой для обсуждения, которой до сих пор посвящается множество научных трудов, проводятся исследования, даются советы.

Есть определенные нормы, которые показывают, сколько времени нужно уделять своей работе, а сколько своей жизни и семье. Для максимально продуктивной рабочей деятельности любого сотрудника, этот баланс должен соблюдаться. В иных случаях в жизни возникает дисгармония, которая приводит к усталости, стрессам, депрессиям и снижению продуктивности человека.

В настоящее время далеко не многие российские компании стремятся установить «work-life balance». В большинстве наших организаций понимается, что сотрудник – это ресурс, который нужно «выжать по-максимуму». Постоянные переработки для многих сотрудников это не редкость в данный момент. Однако далеко не все понимают, что чрезмерная перегруженность сотрудника влияет не только на самого человека но и на организацию в том числе. Нехватка времени на личную жизнь и семью вызывает у сотрудника стрессы, нервные срывы, что негативно повлияет в первую очередь на социально психологический климат в коллективе. Немногие смогут постоянно работать с руководителем, который постоянно срывается на своих подчиненных. Отсюда появляется опять-таки текучесть кадров. Даже если организация примет решение по внедрению программы стресс-менеджмента, то она не получит желаемого результата. Данные программы проработаны индивидуально на сотрудника, а не на организацию в целом. Поэтому чтобы не допускать снижения работоспособности, истощению сотрудника, нужно уметь распределять нагрузку и соблюдать баланс работы и личной жизни.

Согласно результатам исследования международной консалтинговой компании в области управления, каждый четвертый сотрудник планирует сменить место работы в течении 2 лет, если организация не ориентирована на поддержание баланса между работой и личной жизнью. А в организациях, которые, наоборот, ориентированы на поддержание такого баланса, доля не превышает 17 %.

В настоящее время есть такие решения, как удаленная работа, гибкий график, но, как показывает опыт, они не настолько эффективны. Сотрудник все равно, в первую очередь, должен находиться в коллективе, быть в постоянном взаимодействии с коллегами, а не быть на удаленном доступе.

В ходе исследования компании Hay Group также выявлено, что организации, ориентированные на поддержание баланса намного увереннее чувствуют себя на рынке труда и имеют больше шансов привлечь к себе лучшие таланты, демонстрирую высокую удовлетворенность рабочими условиями своих сотрудников.

«Работа после завершения официального трудового дня и хаотичный график стали распространенной практикой, как никогда ранее», - говорит Марк Роял. «Для достижения разумного баланса между работой и личным временем и снижения рабочей нагрузки на ключевых сотрудников, организациям необходимы фундаментальные решения, создающие условия для успеха сотрудников, и стратегический подход к выявлению ролей, которым необходима поддержка извне. Те, кто не решит эту задачу, могут в перспективе пожинать плоды своего бездействия: их лучшие сотрудники могут просто «перегореть» или покинуть компанию».

По результатам опроса персонала в России, только 56% сотрудников считают, что их организация ориентирована на поддержание баланса работы и личной жизни. Отсюда можно сделать вывод, что практически каждый второй сотрудник перегружен на своем рабочем месте. Отсюда вытекает такая проблема, как нехватка времени не только на жизнь, но и на

обучение. Обучение в наше время играет очень важную роль, при постоянном росте конкуренции и развитием технологий. Следовательно, далеко не во всех организациях сотрудники повышают уровень своей квалификации, что могло бы способствовать росту эффективности компании в целом и укреплению своих позиций на рынке.

В настоящее время проблема соблюдения баланса работы и личной жизни очень актуальна для российских компаний. Процесс достижения баланса индивидуален. Кому-то важен гибкий график и удаленная работа для совмещения с личной жизнью, кому-то, наоборот, важно присутствовать каждый день в офисе, но при этом не задерживаться ни на минуту. Для повышения эффективности нужно учитывать все факторы индивидуально.

Важным фактором является проявление внимания к увлечениям сотрудника, его интересам и создание возможности их реализации в какой-то степени на работе. Важно, чтобы сотрудник отдавал свое время работе с таким же интересом, как и своей жизни, был полностью увлечен.

Удовлетворенность условиями работы и «work-life balance» дает сотруднику возможность к саморазвитию, а вместе с нем будет развиваться организация в целом. Отсутствие высокой текучести кадров, благоприятный социально-психологический климат – факторы успеха в любой деятельности, ведь фундаментом любой организации является персонал, и именно ему нужно уделять особое внимание.

Литература:

1. *Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариат. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с.: 60x90 1/16. - (ВО: Магистр.).*
2. *Каверина, Ю. Почему люди уходят и что с этим делать [Электронный ресурс] - www.kadrovik.ru*
3. *Официальный сайт глобальной консалтинговой компании Hay Group [Электронный ресурс] - https://www.haygroup.com*

4. *Deery, M.; Jago, L. Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. Int. J. Contemp. Hosp. Manag. 2015.*