

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

***Аннотация:** одной из самых актуальных проблем в последнее время является проблема текучести кадров. Текучесть кадров возникает из-за недостаточно хороших условий труда, что приводит к неудовлетворенности у сотрудников и к увольнениям. В данной статье проанализированы основные причины текучести персонала на предприятиях, а также предложены мероприятия для снижения коэффициента текучести.*

***Ключевые слова:** коэффициент текучести, текучесть кадров, система мотивации, система оплаты труда.*

***Abstract:** one of the most pressing problems in recent years is the problem of staff turnover. Staff turnover occurs due to insufficiently good working conditions, which leads to dissatisfaction among employees and to layoffs. This article analyzes the main causes of staff turnover at enterprises, and also suggests measures to reduce the turnover rate.*

***Keywords:** turnover rate, staff turnover, motivation system, remuneration system.*

Управление текучестью кадров на уровне предприятия, организации, отрасли заключается, прежде всего, в сведении к минимуму противоречий между потребностями и интересами работников и конкретными возможностями их удовлетворения.

В зависимости от характера причин текучести мероприятия по содержанию могут быть следующими:

– Техничко-экономическими (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования и нормирования труда, управления и организации производства, повышение степени механизации и автоматизации работ, развитие новых форм организации труда и т. д.);

– Организационными (совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения; работа с молодежью и т. д.);

– Воспитательными (формирование у работников соответственного отношения к труду, сознательной дисциплины, культуры поведения и т. д.);

– Социально-психологическими (совершенствование стиля и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и т. д.);

– Культурно-бытовыми (улучшение бытового обслуживания и общественного питания трудящихся, культурно-массовой и спортивной работы, увеличение обеспеченности жильем, детскими учреждениями, базами и домами отдыха и т. д.) [1, с. 123].

В управлении кадрами производства, и, в частности, процессами текучести, возрастает роль социальной информации, обобщенные результаты которой являются необходимой основой для разработки планов социального развития коллективов.

Мероприятия для снижения коэффициента текучести в основном всегда направлены на выявления причин увольнений. Для снижения уровня текучести стоит задуматься о правильности использования различных мотиваторов. Для улучшения системы мотивации той или иной компании можно провести следующие мероприятия:

1. Поощрение за успехи на работе. Руководителям подразделений начать проводить организационные собрания по итогам недели, в процессе которых будут выделяться лидеры, и награждаться призами (грамоты, значки, так же можно приобрести доску почета). Каждую неделю можно находить различные цели и задания, которые может выполнить каждый. Так же можно разделить сотрудников на команды для достижения целей, это поможет в то же время сплотить сотрудников и повыситься их соревновательный дух (для людей, занимающихся продажами, это будет только плюс это достаточно хорошее качество).

2. Нужно внимательно пересмотреть принципы подбора персонала. При приеме на работу уделять особое внимание соответствие личных качеств соискателя корпоративным ценностям организации. Качественный подбор сотрудников. Во время поиска сотрудников нужно отдавать свое предпочтение только тем, кому интересна работа. Без этого даже высокая зарплата не сделает человека верным компании. Чтобы человек понимал, с чем ему предстоит столкнуться, нужно с самого начала предоставлять кандидатам максимальные данные не только о самой работе, но и о компании и условиях труда в данном регионе и филиале, и чтобы он хотел получить взамен от компании, предоставляя свои услуги. Ну и, конечно же, нужно уделять внимание квалификации кандидатов. Так для предотвращения различного рода несоответствия нового сотрудника на занимаемой должности при приеме на работу анализировать требования к должности и профессиональной компетенции. Так же в свою очередь, никогда не нужно забывать об изучении динамики текучести для того, чтобы предотвратить дальнейшие проблемы.

3. Доступные программы по развитию. Налаживание системы обучения персонала поможет сотрудникам развиваться внутри компании. Приносить больше выгоды самой компании и расти в профессиональном плане. Корпоративные мероприятия помогут наладить отношения сотрудников между собой и повысить настроение внутри коллектива [2, с. 64].

В первые три месяца у сотрудника либо появляется лояльность к компании, либо она уже не появляется никогда. Разработав программу мотивации, нужно научиться, ей пользоваться. Досконально прислушиваясь ко всем вопросам нового сотрудника, чтобы не пришлось проделывать через несколько месяцев снова ту же самую работу, и тратить новые средства на программу адаптации. Стоит в серьез задуматься, о системе наставничества. Большинство работающих на данном предприятии механики. Передавая и делаясь своим опытом, и помогая можно, будет так же, избежать текучести в данной сфере [3, с. 54].

Очевидно, что для управления уровнем текучести необходим целый ряд преобразований. Первый этап предусматривает проведение мероприятий в масштабе всего предприятия. Любые преобразования необходимо начинать с анализа и оптимизации организационной структуры. Это необходимо для того, чтобы последующие мероприятия были максимально эффективными.

Затем необходимо проанализировать существующую систему оплаты труда и стимулирования, социального обеспечения сотрудников. Причем последнее имеет особое значение. Если заработная плата по своей сути везде одинакова (выражена в денежной форме), то системы социального обеспечения, так называемый «социальный пакет», значительно отличаются по своему содержанию и предоставляют организации уникальную возможность выделиться на фоне конкурентов. Причем в отличие от заработной платы самый удачный вариант «социального пакета» не всегда и не обязательно является самым затратным.

Наконец, необходимо провести анализ существующей корпоративной культуры. Несмотря на то, что это один из важнейших элементов управления любым предприятием, практика показывает, что во многих российских предприятиях четко формализованной корпоративной культуры нет как таковой, либо она существует только на бумаге. В рамках мероприятий по управлению текучестью в корпоративную культуру предприятия следует

внести необходимые изменения, а также разработать мероприятия по популяризации последней среди сотрудников предприятия.

Текучесть кадров в любой компании зависит от множества различных факторов. Следует учитывать, что процент текучести кадров у каждой компании разный, и он чаще всего не зависит от каких-либо принятых общих стандартов, а зависит именно от кадровой стратегии компании. Практика показывает, что основной причиной увольнения работников является недовольство условиями труда. Для большинства крупных компаний в современном мире высокая текучесть кадров – является одной из основных проблем. Именно поэтому очень важно уметь управлять текучестью персонала: вовремя выявлять ее причины, уметь вести статистику и своевременно принимать нужные меры.

Использованные источники:

1. Варенов А.В. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем в рабочее время на рабочем месте? [Текст]: учебник / А.В. Варенов. – М.: Речь, 2016. – 726 с.

2. Всяких Ю.В., А.Ю. Товстошкур Проблема текучести кадров и ее профилактика. [Текст]: журнал Символ науки. / Всяких Ю.В., А.Ю. Товстошкур 2016. № 12–1 (24). С. 64-65.

3. Гайсина, Р.Р. Разработка программы исследования снижения текучести кадров на предприятии. [Текст]: Журнал Молодежь и наука. / Гайсина Р.Р. 2017. № 4.1. С. 105.