

УДК 331.108.242/244

## ***ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЕЕ СНИЖЕНИЮ***

***Лобанова К.Ю.***

*студент магистратуры,*

*Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета*

*Россия г. Стерлитамак*

***Бикметов Р.Ш.***

*кандидат социологических наук, доцент*

*Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета*

*Россия г. Стерлитамак*

**Аннотация:** Когда сотрудник, на которого мы рассчитываем и возлагаем большие надежды, увольняется - это всегда неприятно. Особенно, когда в сотрудника вложено много сил и от него ожидали отдачу, надеялись на то, что он принесёт компании дивиденды, а он приносит заявление об уходе. Существует много естественных факторов ухода сотрудника, но существуют вещи, когда компания (руководитель) провоцирует сотрудников, то есть что-то делает или не делает, что побуждает их искать другое место работы. В данной статье рассказывается о причинах текучести кадров и о мероприятиях, которые сохраняют у компании достаточно большое количество сотрудников особенно тех на кого она рассчитывает.

**Ключевые слова:** текучесть, управление, коллектив, персонал, руководитель, увольнение, условия труда, причины.

## ***STAFF TURNOVER AND MEASURES TO REDUCE IT***

***Lobanova K.Yu.***

*graduate student,*

*Sterlitamak branch of Bashkir State University*

*Russia, Sterlitamak*

***Bikmetov R.Sh.***

*Candidate of Sociology, Associate Professor*

*Sterlitamak branch of Bashkir State University*

*Russia, Sterlitamak*

**Annotation:** When the employee on whom we count and have high expectations quits, this is always unpleasant. Especially when a lot of effort has been invested in the employee and they expected return on him they hoped that he would bring dividends to the company, and he would bring a resignation letter. There are many natural factors for leaving an employee, but there are things when a company (leader) provokes employees, that is, does or doesn't do something, which encourages them to look for another job. This article discusses the reasons for staff turnover and the activities that the company will retain a sufficiently large number of employees, especially those whom it relies on.

**Keywords:** fluidity, management, collective, personnel, manager, dismissal, working conditions, reasons.

Текучка рабочих кадров - это самая большая головная боль руководителя предприятия. Постоянная смена как руководителей направлений, так и обычных рабочих создает шоковую ситуацию для всех. В чём же причина увольнения работников? Если отбросить объективные основания в виде ликвидации, оптимизации и автоматизации производства, то на поверхности нашей темы мы обнаружим ошибки работодателя и проблемы сотрудника, с которыми они сталкиваются при исполнении трудовой дисциплины.

Специалистами по подбору кадров сформированы группы основных причин, которые побуждают ту или иную сторону трудового соглашения взять и подписать заявление об уходе.

Как правило, персонал отмечает неудовлетворенность условиями труда и режим работы, на которые он изначально соглашался. Этот факт был и остается серьезной причиной конфликта избежать его можно только внимательное чтение трудового договора.

Также из традиционных и естественных претензий наемных работников остается низкая заработная плата, сколько бы вы не повышали, в голове сотрудников всегда остается чувство, что он достоин большего. Такие причины сложно искоренить предприятию, решение данных проблем лежит выше одного-единственного предприятия, это проблема отрасли и текущей экономической ситуации.

Но вот с другими причинами можно и нужно работать в своей компании. Среди популярных объяснений своих уходов остаются: семейные проблемы, состояния здоровья, эмоциональное выгорание.

Интересной причиной становится несовпадение ценностей коллектива и работника. Очевидно, что при неприемлемом поведении сотрудника любая организация даже с невысокими морально-нравственными устоями постарается избавиться от него. С другой стороны инициатива увольнения может исходить и от сотрудника, который решил не идти одной дорогой с аморальной компанией. Неблагоприятный климат в коллективе, интриги, конфликты также в числе причин подталкивающих к разрыву трудовых отношений, а неуважительное отношение руководства компании к своим сотрудникам это вообще достаточно известный фактор работы. Данный фактор всегда приводит к высокой текучести новых сотрудников в первую очередь молодых специалистов недавно окончивших ВУЗы.

Сегодня в мире набирает ход технологическая революция. Инвестиции в человеческий капитал в организациях теперь должны стать приоритетными, задача - создание условий для творческого, высокопроизводительного труда.[1]

## Как избежать текучесть кадров в организации? [2]

1. Нужно осуществлять качественный подбор и отбор персонала. Нанимать таких сотрудников, которые обладают необходимыми качествами и соответствуют корпоративной культуре компании, ее критериям. На собеседовании необходимо предоставить будущему сотруднику максимум информации об организации, условиях труда, требованиях к сотруднику.

2. Нужно предоставить новому сотруднику опытного и давно работающего сотрудника компании для наставничества.

3. Нужно разработать программы по профессиональному развитию сотрудников. Провести обучение персонала.

4. Предоставить сотрудникам столько работы, сколько они могут выполнить. Так они будут чувствовать, что они часть организации, и что занимают значимую часть деятельности организации. К тому же, постоянная занятость вызывает ощущение стабильности.

5. Не нужно принуждать сотрудников задерживаться на работе после рабочего дня и выходить на работу по выходным. Оценивать работу нужно не по количеству отработанных часов, а по достигнутым результатам.

6. Мотивация сотрудников. Мотивация - материальные и нематериальные вознаграждения, это могут быть премии, бонусы, почётные грамоты. Они должны распределяться справедливо, с учётом вклада каждого сотрудника в общее дело.[4]

Причины для увольнения с работы могут лежать на поверхности, а могут быть скрыты в сознании работника с каждым таким случаем своей компании стоит работать отдельно и выяснять реальную причину недовольства.

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 сотрудников, что является дополнительным стимулом удержания своего рабочего места.[3]

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.[3]

Часто можно услышать от руководителей компаний такую фразу «незаменимых не бывает - наберу новых». Такой подход приносит лишь убытки компании т.к. в последние месяцы, когда сотрудник надумал увольняться от него практически нет пользы, а в нового сотрудника нужно вложить ресурс и обучить его. Компании выгодно, чтобы сотрудник работал максимально долго.

### **Библиографический список**

1. Бикметов Р.Ш. Стратегия преобразования российских «постсоветских» градообразующих предприятий в инновационные организации // Вестник Уфимского государственного нефтяного технического университета. - 2018. - С. 81-88.
2. Гильфанова А.Ф. Текучесть кадров на предприятии, причины текучести и способы решения этой проблемы // Актуальные вопросы современных исследований. - 2018. - С. 176-179. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35275663> (Дата обращения 26.08.2019).
3. Ефимова Е.Д. Изучение основных причин текучести кадров методы их предотвращения // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. - 2018. - С. 45-49. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37041412> (Дата обращения 26.08.2019).

4. Ивашко А. С., Кочеткова Р. М. Проблемы текучести кадров // Вестник Ульяновского государственного технического университета. - 2017. - С. 58-59. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32560974> (Дата обращения 26.08.2019).

*Оригинальность 91%*