

**Секция «Менеджмент»**

**Способы снижения текучести кадров на предприятии.**

**Бахирева Ксения Сергеевна**

*Студент*

*Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова, Факультет менеджмента и маркетинга, Набережные Челны, Россия  
E-mail: ksuha1210@mail.ru*

Сегодня текучесть кадров - также одна из многих проблем, с которыми сталкиваются современные предприятия. Данная тема становится сегодня крайне актуальной в условиях дефицита профессионалов на очень динамичном рынке труда. Как показывают последние опросы, в России примерно две трети работающих людей время от времени задумываются о переходе в другие компании, хотя пойти на такой шаг готовы далеко не все. Из-за ухода специалистов и кадровой нестабильности предприятия несут немалые финансовые потери. Поэтому лояльность к своей компании становится сегодня таким же ключевым требованием к сотруднику, как и профессионализм [1].

Трудно спорить с тем фактом, что персонал организации является основным ресурсом компании. Сегодня большинство руководителей убедились в важности вопросов кадровой политики, поскольку какой бы хорошей не была идея, воплощают ее в жизнь сотрудники организации. И только удачно подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников способны реализовать стоящие перед компанией серьезные задачи.

Одной из важных и сложных проблем управления является обеспечение устойчивости при функционировании предприятий и организаций в условиях экономического кризиса и снижение тем самым негативных эффектов феномена цикличности. Сегодня неустойчивость развития экономики непосредственным образом проявляется в росте текучести персонала организаций всех видов и форм собственности [2].

Работа по изучению и снижению текучести кадров на предприятии предусматривает следующие этапы:

- сбор и обработка информации о состоянии, причинах и факторах текучести кадров (определение количественных и качественных характеристик процесса);
- анализ процесса текучести кадров;
- разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров [3].

Объектом для анализа текучести кадров является ОАО «Таттелеком». ОАО "Таттелеком" крупнейший оператор связи Республики Татарстан. Компания ОАО «Таттелеком» предоставляет услуги местной и зонавой телефонной связи, оказывает полный спектр услуг сети передачи данных, доступа к сети Интернет, весь комплекс современных телекоммуникационных услуг, также являясь единственным в РТ оператором интерактивного цифрового телевидения («Летай ТВ»).

Альметьевский ЗУЭС ОАО «Таттелеком» имеет 10 подразделений. На предприятие преобладают работники мужского пола – 521 человек, женщин работает – 420 человек. Средний возраст мужчин базируется от 30 до 45 лет, у женщин же от 28 до 51 года. Работавших на предприятие с высшим образованием меньше, чем со средне специальным образованием, так как наибольшую долю составляют рабочие.

На предприятие текучесть кадров достаточно высокая и наиболее значительная среди молодых работников, имеющих небольшой стаж работы на предприятии. Молодые

работники не всегда соответствуют требованиям, предъявляемым на предприятии к сотрудникам.

Можно сделать вывод, что наибольшая текучесть кадров прослеживается в двух основных подразделениях предприятия. Технический блок лидирует в плане того, что работников не устраивает то, что объем и характер выполняемых работ оплачиваются недостаточно высоко, а работа выполняемая данным подразделением достаточно трудоемкая. Текучесть кадров сказывается на качестве и количестве выполняемых работ, так как вновь пришедшим сотрудникам необходимо время адаптации и стажировки, т.е. прежде, чем они начнут самостоятельно выполнять весь спектр должностных обязанностей пройдет от 2-х до 6-ти месяцев, и не факт, что они за это время адаптируются и останутся на предприятии.

По коммерческому блоку заработная плата несколько выше, чем по техническому, в плане того, что у них введена мотивационная программа премирования сотрудников, выполнивших и перевыполнивших свои планы по подключению, удержанию абонентов, продаже телефонных аппаратов и аксессуаров. Но там присутствует человеческий фактор, так как работа с абонентами очень сложный психологический труд, помимо того, что специалист должен обладать знаниями всего спектра предоставляемых услуг, тарифной политики и кассовой дисциплины, он также должен уметь не только качественно продать услугу, но еще и найти компромисс при обращении абонента в офис с претензией на качество услуги или ее недопоставки. И в процессе работы выясняется, что не каждый может найти общий язык с абонентом. Предприятие, конечно, проводит, обучение специалистов, тренинги, но, тем не менее, текучесть кадров по данному направлению не уменьшается.

Было проведено анкетирование среди увольняющихся работников с предприятия [Приложение 1]. Результаты анкетирования работников показали, что практически всех работников не устраивает заработная плата (43%). На втором месте отсутствие перспектив роста (26%), это тоже немало важно для сотрудников.

Анкетирование показало, что значительное число работников испытывают неудовлетворенность отношениями между сотрудниками (16%). Именно поэтому при приеме на работу нового сотрудника первым шагом в рамках мотивационной работы должно быть его ознакомление с компанией, основными сферами деятельности, структурами, целями и задачами, принципами существования.

Исходя из выше сказанного, были выделены следующие проблемы:

- отсутствие возможности профессионального роста;
- непродуманная рабочая нагрузка;
- низкая заработная плата.

Для решения данных проблем было предложено анализировать истинные причины увольнения работников, выявлять общие тенденции и учитывать их при формировании кадровой политики - это позволит, снизит уровень текучести кадров до приемлемого уровня.

Предприятию рекомендуется также создание рабочей обстановки, основанной на открытости и взаимном уважении и способствующей раскрытию способностей каждого сотрудника. На создание благоприятной социально-психологической обстановки в коллективе повлияет и поведение руководства. Оно должно чаще общаться со своими сотрудниками, интересоваться проблемами работников. Конечно, решить всех проблем

не удастся, но внимание со стороны администрации – это хороший стимул.

Таким образом, можно сделать вывод, что Сегодня текучесть кадров - также одна из многих проблем, с которыми сталкиваются современные предприятия. Высокий уровень текучести кадров почти всегда указывает на серьезные недостатки в управлении персоналом и управлении предприятием в целом, это своего рода индикатор неблагополучия, хотя в некоторых случаях уровень текучести высок из-за специфики производства.

### **Литература**

1. <http://www.human-resource.ru>
2. [www.jobmax.ru](http://www.jobmax.ru)
3. Аскарова, В.В. Проблемы текучести персонала в организациях / В.В. Аскарова // Отдел кадров. 2008. № 2.