

"Изучение текучести кадров в "Корпорации "Тактическое ракетное вооружение"

Научный руководитель – Кирилина Татьяна Юрьевна

Вылегжанин Олег Евгеньевич

Аспирант

Технологический университет, Факультет управления и социально-гуманитарного образования, Управления, Королёв, Россия

E-mail: sociolog_1@mail.ru

В современных экономических условиях при переходе к рыночным отношениям предприятия сталкиваются с одной из важнейших проблем - текучесть кадров. Стихийное неорганизованное движение кадров наносит значительный вред производству. С увеличением оттока кадров издержки производства увеличиваются. При этом отдельные участки или целые производства практически парализованы. Пока набираются новые сотрудники, пока они срабатываются друг с другом и становятся коллективом, проходит время в течение которого предприятие несет убытки.

Объект и предмет исследования.

Объект: руководители и работники, предприятия («Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» цехов №1,2,3,4).

Предмет: степень удовлетворенности работниками и руководителями трудом и взаимоотношениями в цехе.

Цель и задачи исследования.

Цель исследования - изучить причины большой текучести кадров в подразделениях. Выработка мер и рекомендаций по снижению уровня текучести кадров. Задачи исследования:

1. Выявление социально-демографических особенностей работников;
2. Выявление степени и причин удовлетворенности работников условиями труда;
3. Выявление социально-психологического климата в коллективе (между работниками цеха, работниками и руководителям цеха);
4. Выявление степени удовлетворенности работников системой наставничества;
5. Определение и анализ стилей управления руководителей (автократический, демократический, либеральный)
6. Раскрыть причины отрицательно влияющие на выполнение профессиональных обязанностей работников.

Методика исследования.

В исследовании к изучаемым объектам при сборе информации мы применяли методы группового и индивидуализированного анкетирования. Анкетирование проводилось по закрытому опросному листу.

Нами были учтены все достоинства и недостатки анкетирования. С одной стороны, собранная при помощи этого метода информация позволяет выявить статистические закономерности, вскрыть тенденции развития тех или иных интересующих нас процессов. С другой стороны - поскольку ответы преломляются сквозь призму субъективных представлений и оценок респондента, это может поставить под сомнение достоверность данных. Чтобы минимизировать искажение данных мы использовали в анкете вопросы «ловушки» - дублирующие вопросы.

Выборка.

Исследование носило пилотажный характер, с целью проверки и уточнения всех элементов (целей, задач, гипотез, основных понятий, пригодности, надежности исследовательского инструментария). В исследовании применялись метод эксперта оценки для отбора работников для анкетирования, это обуславливается тем, что метод выборки состоит из генеральной совокупности, при котором для каждого элемента генеральной совокупности существует предполагаемая вероятность попасть в выборку. При этом исключается субъективизм при отборе.

Общая численность анкетированных респондентов - 130 человек. Из них работники (токари, заточники, фрезеровщики, слесари механосборочных работ и др.)

Рассматривая надежность выборки, можно констатировать следующее. При генеральной совокупности 320 человек и объеме выборки 130 человек и более фактическая ошибка составляет 5%.

При обработке и анализе эмпирической информации, мы использовали статистическую программу **SPSS v 10.0.7**.

Основная часть.

Разработав инструментарий исследования, мы перешли к сбору и обработке информации, в процессе которого мы прошли III этапа социологического исследования.

I. этап. *Проведение анкетирования в цехах №1,2,3,4.*

1. Проведение беседы с начальником цеха, по поводу проведения социологического исследования.

2. Размещение в комнате цеха, которая наиболее подходит для проведения анкетирования. Выстроить процесс анкетирования в соответствии с методикой социологического исследования.

3. Каждый день в цехе опрашивать по 10 работников.

4. В ходе исследования вести дневник наблюдения, в который заносить все плюсы и минусы ведения анкетирования.

II. этап. *Обработка полученных результатов в ходе исследования.*

1. Построение статистической матрицы в профессиональной программе SPSS v.10.7.

2. Занесение вариантов ответов анкеты, в программу SPSS v.10.7.

3. Обработка полученных данных, построение таблиц и диаграмм.

III. этап. ***Отчет о проведение социологического исследования, написание выводов и выработка практических рекомендаций.***

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ.

В связи с тем, что данный консультационный проект по “изучению текучести кадров” находится на стадии внедрения в производственный процесс мы можем дать прогноз ожидаемого экономического эффекта.

1. потери рабочего времени:

- временной интервал между увольнением сотрудника и принятием нового работника, в течение которого незаполненное рабочее место не производит продукцию;

2. значительно сократятся потери, вызванные проведением процедуры увольнения:

- сократятся выплаты выходных пособий увольняющимся работникам (если они производились). Необходимо учесть законодательные особенности начисления выплат, производимых по разным основаниям увольнения (суммы выплат будут разными);

3. сократятся затраты рабочего времени сотрудника кадровой службы, оформляющего увольнение.

4. сократятся потери вызванные проведением процедуры найма работников на вакантное рабочее место:

- сократятся затраты на поиск кандидатов (объявления в средствах массовой информации, рекламные щиты с объявлениями о приеме на работу и др.);

- сократятся затраты на отбор кандидатов (затраты рабочего времени кадровой службы, осуществляющей процедуры отбора - тестирование, собеседование, просмотр анкет и др., и финансовые затраты на те же процедуры);

5. сократятся затраты на обучение принятого сотрудника:

- сократятся затраты на проведение трудовой адаптации работника, обучение на рабочем месте (наставничество, самообучение, помощь коллег по работе и др.);

- сократятся затраты на обучение с отрывом от производства;

6. проявится тенденция повышения производительности труда работников;

7. сократятся затраты на формирование стабильных трудовых коллективов с нормальным социально-психологическим климатом.

Благодаря данному исследованию предприятие сможет значительно сократить издержки и подняться на более высокий экономический уровень.

Источники и литература

- 1) Авчиренко Л. К. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2011. – 482 с. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело. - 2013. № 2. – С. 48 59. Романов В. Плюсы и минусы текучести кадров // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. № 11. – С. 94 107. Скавитин А. В. Методические подходы к управлению текучестью кадров // Кадры, персонал. 2011. № 6. – С. 54 61.