

## ТЕКУЧЕСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ

Захаркина А.В.

*г. Орел ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» Институт экономики и управления Направление подготовки 38.04.06 «Торговое дело»  
Магистр 1 курса, БИТГ-м группа*

В увеличении эффективности производства и достижении значительных конечных результатов труда существенную роль на предприятии играет стабильность трудового коллектива.

Трудовой (производственный) коллектив – это совокупность людей, объединенных целью, общим действием для производства товаров и услуг в рамках предприятия в независимости от его организационно-правовой формы собственности. Под стабильностью трудовых коллективов понимается постоянство состава работников предприятия, которое основано на целостности общественных и личных интересов и являющееся одним из условий эффективной организации производства и успешного функционирования организации. При стабильности трудовых коллективов в них появляются устойчивые внутрипроизводственные связи, формируются высококвалифицированные кадры, которые в совершенстве овладевают техникой и технологией производства.

Стабильность трудового коллектива способствует развитию творческой активности работающих, росту производительности труда и повышению качества продукции, повседневному совершенствованию организации труда.

Оптимальная стабильность коллектива - это закрепляемость работников за определенными участками работы в той мере, в которой это определено потребностями производства и интересами личности. Она достигается в том случае, если работающие занимают рабочие места, в максимальной степени соответствующие их стремлениям и желаниям.

Стабильность трудового коллектива не равносильна закреплению человека за одним, раз и навсегда назначенным участком работы. Верному осмыслению экономической сущности стабильности содействует признание ее относительности, взаимосвязи с внутри- и межпроизводственной подвижностью рабочей силы. При помощи всесторонней внутрипроизводственной подвижности достигается равновесие между интересами предприятия и работника. Эта подвижность позволяет предприятию использовать в большей мере способности

человека, а для работника является способом удовлетворения постоянно растущих материальных и духовных потребностей.

Подвижность работников это необходимый элемент, предпосылка постоянства кадров. Для достижения стабильности относительно предприятия нужно движение в иных направлениях: квалификационный рост, повышение по должности, улучшение жилищно-бытовых условий и т.д. Если у работника прерывается квалификационный рост и должностное продвижение, не улучшаются жилищно-бытовые и другие социальные условия, то результатом этого может стать решение о перемене места работы. Постоянство кадров, не обеспечивающее качественное развитие рабочей силы и полное использование ее возможностей, наносит не меньший ущерб, чем повышенная текучесть.

Регулирование текучести персонала является одним из основных факторов, определяющим стратегический успех, устойчивость и стабильность развития предприятий, поскольку ключ к поддержанию конкурентоспособности организации — производительность рабочей силы, человеческий капитал, конкурентоспособность работников. Более того, природные ресурсы, капитал организации - это ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости. Тем самым прибыль организации все больше зависит от конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Потери работодателя от текучести кадров – это финансовые и организационные потери, рассмотрим их основные виды.

Итак, первый вид финансовых потерь это расходы на обучение вновь принятых сотрудников, в том числе командировочные расходы (в случаях проведения обучения в ином структурном подразделении организации). Можно определить отрицательную сторону данного вида финансовых потерь в качестве излишней занятости кадрового работника приемами-увольнениями.

Далее в качестве финансовых потерь идут почтовые расходы на отправку уведомлений в отделы воинских комиссариатов о приеме/увольнении военнообязанных работников, уведомлений о приеме бывших государственных служащих по предыдущее-

му месту работы (в течение двух лет со дня увольнения последних). Здесь можно определить следующие отрицательные стороны «текучки» это повышенная занятость специалистов IT-поддержки на подключение и отключение новых/ увольняющихся сотрудников. Из-за увеличения объема работ может потребоваться увеличение заработной платы данным специалистам или внедрение новой системы их мотивации.

Третья разновидность финансовых потерь это судебные расходы - в случае наличия судебных споров, если текучесть персонала вызвана несоблюдением работодателем трудового законодательства, непредставлением работодателем гарантий и компенсаций в соответствии с ТК РФ. Для данного вида характерны организационные отрицательные стороны «текучки» в качестве ухудшения имиджа компании на рынке труда, среди компаний-конкурентов. Это приводит к практической невозможности привлечь или «переманить» хорошего специалиста: имеющаяся в свободном доступе информация о повышенной текучести в приглашающей организации не вызывает оптимистического настроения у кандидата относительно длительности и своего пребывания в данной компании.

Четвертый вид финансовых потерь это расходы на увеличение фонда оплаты труда – если работодатель пробует остановить текучку повышением заработных плат. Для них определены отрицательные стороны «текучки», при которых компания становится неким трамплином для карьерного роста уволившихся сотрудников. Многие компании предъявляют требования по поводу опыта работы кандидатов. А «сбегающие» из одной организации сотрудники, наработав в ней небольшой опыт, могут претендовать на более высокую позицию в другой компании.

Пятый вид финансовых потерь составляет низкий результат экономической деятельности компании в целом или отдельно взятого подразделения: из-за постоянной «текучки» не выполняются месячные и квартальные нормы, очень долго обрабатывается информация; партнеры начинают высказывать недовольство нестабильностью в кадровом составе компании. Для данного вида расходов характерны следующие отрицательные стороны «текучки», а именно постоянное перераспределение нагрузки.

Из-за образования вакантных позиций работа по данным должностям на период отбора новых кандидатов перераспределяется между оставшимися работавшими сотрудниками. Как следствие - постоянная переработка сотрудниками, что также может стать причиной увольнения уже этих сотрудников.

Шестой разновидностью финансовых потерь служат расходы на оплату услуг кадровых агентств (если подбор персонала поручается агентству). Для данного вида характерны постоянные «встряски» коллектива появлением новых его членов. Соответственно - отвлечение от работы на изучение и принятие нового коллеги в качестве отрицательных сторон «текучки» персонала.

Седьмой вид финансовых потерь – это расходы на формирование корпоративного духа (тренинги, совместные мероприятия), для них можно выделить в качестве отрицательных сторон «текучки» вялость сотрудников, находящихся на пути принятия решения об увольнении или уже ожидающих истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении

Миссия регулирования текучести персонала в рыночных условиях, состоит в поддержании параметров текучести персонала, необходимых для достижения пропорциональности в системе конкурентоспособности внутреннего рынка труда, на естественном (нормальном) уровне.

Таким образом, относительность стабильности трудового коллектива проявляется двояко: постоянство работников относительно предприятия сочетается с их подвижностью в других направлениях и устойчивость кадров взаимоувязывается с естественной сменяемостью работников, межпроизводственной подвижностью, обусловленной потребностями производства и интересами личности. Стабильность трудового коллектива предполагает достаточно длительную совместную деятельность его членов. К числу стабильных кадров принято относить работников, которые непрерывно трудятся на данном предприятии свыше пяти лет. Низкий уровень текучести персонала является одним из основных факторов, определяющим устойчивость и стабильность развития предприятия, так как основой конкурентоспособности организации является производительность рабочей силы, человеческий капитал.