

МЕНЕДЖМЕНТ / MANAGEMENT

DOI: <https://doi.org/10.23670/ECNMS.2023.1.4>

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Научная статья

Санталова М.С.^{1,*}, Гладиллина И.П.², Соклакова И.В.³, Сергеева С.А.⁴¹ ORCID : 0000-0002-3682-4680;² ORCID : 0000-0002-8076-5518;³ ORCID : 0000-0002-2577-9757;⁴ ORCID : 0000-0003-1387-7138;^{1,2,3,4} Московский городской университет управления Правительства Москвы, Москва, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (santalova-m[at]mail.ru)

Аннотация

Цель исследования – обозначить причины текучести кадров в организациях. Методы исследования: экспертные оценки, анализ, систематизация, сравнение, наблюдение и пр.

В статье систематизируются причины текучести кадров в современных организациях. К ним авторы отнесли: возраст, трудовую адаптацию, уровень образования, стаж, заработную плату, стресс и др.

Авторами определено, что между интенсивностью высокой текучести кадров и уровнем профессионального образования штатного сотрудника формально существует совершенно прямая функциональная зависимость, чем выше уровень профессионального образования, тем выше текучесть.

Выявлен факт, что, чем крупнее организация, тем довольно меньше текучесть кадров. Отмечено, что фазы экономического цикла нередко оказывают разное влияние на вынужденные и добровольные увольнения. Чем моложе штатный сотрудник, тем значительно больше он склонен к возможным перемещениям; чем выше трудоспособный возраст, тем интенсивность кадровых перемещений меньше.

Предложено на стадии подбора кадров обеспечивать нового сотрудника максимальной необходимой информацией о рабочем месте и основном работодателе, не стоит завышать определённых ожиданий. Необходимо широко применять методы точного подбора, чтобы своевременно выявить идеально подходящие профессиональные качества будущего сотрудника.

Сделан вывод, что текучесть кадров сказывается отрицательно не только на тех сотрудниках, которые хотят увольняться, но и на тех, которые продолжают работу, мешает созданию эффективно работающего коллектива, а также плохо сказывается на корпоративной культуре организации. Определить причину увольнения однозначно невозможно. Целесообразно внедрить в организации способы и программы по снижению текучести кадров.

Ключевые слова: текучесть кадров, причины, трудовая адаптация, производительность труда, трудоспособный возраст.

CAUSES OF STAFF TURNOVER IN ORGANIZATIONS

Research article

Santalova M.S.^{1,*}, Gladilina I.P.², Soklakova I.V.³, Sergeeva S.A.⁴¹ ORCID : 0000-0002-3682-4680;² ORCID : 0000-0002-8076-5518;³ ORCID : 0000-0002-2577-9757;⁴ ORCID : 0000-0003-1387-7138;^{1,2,3,4} Moscow Metropolitan Governance Yury Luzhkov University, Moscow, Russian Federation

* Corresponding author (santalova-m[at]mail.ru)

Abstract

The aim of the research is to identify the causes of staff turnover in organizations. Research methods are as follows: expert assessments, analysis, systematization, comparison, observation, etc.

The paper systematizes the causes of staff turnover in modern organizations. These include: age, labour adaptation, education level, length of service, salary, stress, etc.

The authors determined that there is formally a completely direct functional relationship between the intensity of high turnover and the level of professional education of the employee, the higher the level of professional education, the higher the turnover.

It has been observed that the larger the organization, the lower the turnover rate. It was noted that the phases of the economic cycle often have different effects on involuntary and voluntary redundancies. The younger the staff member is, the more prone they are to possible moves; the higher the working age, the lower the intensity of staff movements.

It is suggested that at the recruitment stage the new employee should be provided with as much necessary information about the workplace and the main employer as possible, and that certain expectations should not be raised too high. Accurate selection techniques should be widely used to identify suited competencies for the future employee in a timely manner.

It is concluded that employee turnover has a negative impact not only on those employees who want to leave, but also on those who continue working, hindering the building of an effective team as well as having a negative impact on the

organization's corporate culture. It is impossible to determine the reason for termination of employment. Likewise, it is advisable to introduce ways and programmes to reduce employee turnover within the organization.

Keywords: staff turnover, causes, labour adaptation, labour productivity, working age.

Введение

В современной действительности многие организации несут огромные финансовые потери из-за увольнения ключевых сотрудников и нестабильности кадров [1], [2]. Показатели текучести кадров зависят от многих факторов, поэтому организации самостоятельно определяют их уровень. В России считается нормой текучесть кадров в 10%. Процентные показатели нормы также различаются по категориям персонала. Для руководителей 5%, специалистов 10-30%, рабочих до 80%. Текучесть кадров находится в прямой зависимости от реализуемой кадровой стратегии. Сегодня текучесть кадров является распространенной проблемой в современных организациях, так как приводит к падению производительности труда и показателей эффективности, приводит к финансовым потерям. Изучение причин текучести кадров сегодня представляет интерес как теоретиков, так и практиков. Методы исследования: экспертные оценки, анализ, систематизация, сравнение, наблюдение и пр.

Основные результаты

Все компании в той или иной степени сталкиваются с текучестью кадров. В работе Ю. Г. Одегова дается научное определение термина «текучесть (мобильность)»: «Текучесть есть неорганизованное и бесконтрольное движение рабочей силы, ибо конкурентная система внутреннего рынка нарушает пропорциональность, то есть конкуренцию кадров на предприятиях. Дисбаланс между мощностью и конкурентоспособностью работников». Индикаторы текучести кадров зависят от многих факторов: региона, отрасли, категории работников и т. д. Нормы также могут меняться из года в год. Источники должны быть проанализированы при оценке того, что является нормальным для трафика.

В организации, зависимо от ситуации, важно обращать внимание на разные моменты, искать решения возможных проблем [3]. Для того, чтобы искоренить данную проблему необходимо разобраться в ее причинах. Причины могут быть различными: низкая квалификация сотрудника, заработная плата, монотонность выполняемой работы, трудности при общении в коллективе и прочие.

Рассмотрим такие причины как: возраст; трудовая адаптация, уровень образования, стаж, заработная плата, стресс.

Трудоспособный возраст – первая и обычно прямая причина, влияющая на высокую текучесть кадров [4], [5]. Среди достаточно молодых штатных сотрудников текучесть намного выше. Это связано с тем, что преимущественно молодой сотрудник только начинает свою трудовую профессиональную деятельность, активно ищет себя в той или иной рабочей профессии, одновременно пытается сменить одну трудовую деятельность на другую, более приемлемую. В связи с этим обычно возникает психологическая проблема профессиональной адаптации и межличностных взаимоотношений молодого сотрудника в трудовом коллективе.

Чем моложе штатный сотрудник, тем значительно больше он склонен к возможным перемещениям; чем выше трудоспособный возраст, тем интенсивность кадровых перемещений меньше.

Вторая существующая проблема – это определённая проблема социально-психологической адаптации. Новый штатный сотрудник, постепенно попадая в организацию, имеет лишь общее традиционное представление о ней. В ходе трудовой профессиональной деятельности отчётливо выявляется, соответствует ли выбранная занимаемая должность его профессиональному образованию, теоретическим знаниям и умственным способностям в действительности. Могут одновременно возникнуть совершенно необоснованные ожидания к своей работе, в результате чего штатный сотрудник отчаянно пытается постепенно сменить одну рабочую обстановку на другую.

Уровень профессионального образования является третьей непосредственной причиной высокой текучести квалифицированных кадров в организации. Часто работники с высшим образованием эффективно работают на определённой должности, которая обычно требует уровня высшего образования, так как устроиться на подобную определённую должность легче и достаточно проще. Из-за этого нередко возникает чувство общей неудовлетворенности и желание постепенно достичь чего-то большего.

Между интенсивностью высокой текучести кадров и уровнем профессионального образования штатного сотрудника формально существует совершенно прямая функциональная зависимость, чем выше уровень профессионального образования, тем выше текучесть.

Также на текучесть кадров существенно влияет не только уровень профессионального образования, но и трудовой стаж сотрудника. Вернемся к процессу социально-психологической адаптации штатного сотрудника. Официальная статистика ясно показывает, что чрезвычайно высокая текучесть среди наёмных работников, проработавших в организации не более 2-3 лет. То есть, чем меньше сотрудник успешно проработал в организации, тем значительно больше вероятность того, что он постепенно покинет рабочее место.

Но основной возможной причиной частых последующих увольнений является определённый уровень заработной платы. Заработная плата – это традиционно основной важный компонент уровня жизни современного человека, играющий сравнительно большую роль при предстоящем выборе рабочего места. Предельные размеры заработной платы, получаемые работниками абсолютно определенных профессиональных уровней, активно формируют так называемую социальную установленную норму. Если работник имеет заработную плату ниже данной социальной нормы, он одновременно будет активно стремиться официально получать заработную плату сравнительно выше, которая не будет существенно отличаться от тех, кто одновременно выполняет совершенно аналогичную работу, соответственно постепенно у него может возникнуть желание сменить свое место работы. Но к данной существующей проблеме можно однозначно отнести не только определённый уровень заработной платы, но и профессиональное качество оплаты труда [6]. Длительные задержки выплат заработной платы также неизбежно ведут к довольно частым возможным увольнениям сотрудников.

Эмоциональный стресс также нередко является возможной причиной для последующего увольнения сотрудников [7]. Достаточно большое количество должностных обязанностей, ненормированный график работы, завышенные собственные ожидания от сотрудника, все это неизбежно влечет к последующему увольнению работника. Необходимо правильно и равномерно распределять профессиональные обязанности среди сотрудников, а также выстраивать график работы так, чтобы современному человеку было достаточно времени для небольшого отдыха.

Также же можно дополнительно выделить такие возможные причины текучести кадров, как размер организации и экономический цикл.

Чем крупнее организация, тем довольно меньше текучесть кадров. Обычно объясняется данный факт тем, что чем крупнее организация, тем обычно больше потенциальных возможностей и дальнейших перспектив существует для ее штатных сотрудников.

Длительное отсутствие карьерного роста и профессионального развития может неминуемо повлечь за собой последующее увольнение сотрудника [8]. То же самое связано и с сугубо экономическим производственным циклом организации. Фазы экономического цикла нередко оказывают разное влияние на вынужденные и добровольные увольнения. Так, например, в условиях значительного спада организации возможно реальное сокращение штата, то есть вынужденных увольнений.

При приеме абсолютно новых сотрудников необходимо также максимально обеспечить достаточно качественный подбор квалифицированного персонала, это тоже можно дополнительно выделить в одну из возможных причин текучести квалифицированных кадров. На стадии подбора необходимо непосредственно обеспечивать нового сотрудника максимальной необходимой информацией о рабочем месте и основном работодателе, не стоит завышать определенных ожиданий.

Также необходимо широко применять методы точного подбора, чтобы своевременно выявить идеально подходящие профессиональные качества будущего сотрудника. Это максимально поможет решить такие существующие проблемы, как трудовая социально-психологическая адаптация, уровень профессионального образования и заработной платы, которые рассмотрели выше.

Еще одной возможной причиной одновременно является неправильное последующее распределение отдыха для штатного сотрудника. Работа сверхурочно, особенно без дополнительной внутренней мотивации, имеет достаточно большое значение для большинства штатных сотрудников. Необходимо активно формировать абсолютно правильный график работы, это существенно поможет легко избежать совершенно излишней текучести квалифицированных кадров [9].

Чрезвычайно неблагоприятные условия труда также можно четко выделить в отдельную реальную проблему, влияющую на текучесть кадров в организации. Достаточно значительную часть жизни человек обычно проводит на работе, соответственно желание сотрудника работать в максимально комфортных определенных условиях является совершенно нормальным. При заведомо неправильной структурной организации рабочего места, сотрудник неоднократно подвергается излишним негативным мыслям, что неизбежно приводит к естественному стремлению радикально сменить рабочее место на более комфортное. К чрезвычайно неблагоприятным условиям труда также можно однозначно отнести массовое недовольство руководством и дополнительно выделить еще одну возможную проблему текучести кадров. Эмоциональная неудовлетворенность общим руководством в различных особых формах, будь это личная особая неприязнь или профессиональные личностные качества руководителя, также ведет к желанию окончательно сменить место работы на другое [10]. Но постоянная неудовлетворенность может возникать с двух сторон: со стороны руководства, со стороны работника, что также является проблемой. Некомпетентность или полное отсутствие личного желания работать может вызывать всеобщее недовольство со стороны руководства, что тоже приводит к вынужденному последующему увольнению.

Текучесть кадров сказывается отрицательно не только на тех сотрудниках, которые хотят увольняться, но и на тех, которые продолжают работу, мешает созданию эффективно работающего коллектива, а также плохо сказывается на корпоративной культуре организации.

Заключение

Определить причину увольнения однозначно невозможно. Целесообразно внедрить в организации способы и программы по снижению текучести кадров.

В результате, несмотря на серьезность проблемы текучести кадров, «программы удержания» до сих пор редкость во многих организациях. Текучесть кадров не происходит на пустом месте, грамотному руководителю это всегда говорит о том, что с его организацией что-то не так. Поэтому необходимо разрабатывать и внедрять программы управления текучестью по всем обозначенным выше причинам. В целом сохранение и развитие имеющегося персонала предпочтительнее необоснованного внешнего обновления.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. — Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2021. — 1038 с.
2. Бахметьева Т. В. Управление текучестью персонала организации / Т. В. Бахметьева // Актуальные вопросы управления персоналом. — 2020. — С. 18-23.
3. Верна В. В. Управление текучестью персонала и создание системы учета движения и текучести персонала в организации / В. В. Верна, С. А. Мельниченко // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства. — 2021. — С. 523-527.
4. Веселова М. В. Основные подходы к пониманию и регулированию текучести персонала / М. В. Веселова // Наукосфера. — 2022. — № 4-1. — С. 114-117.
5. Головина В. Н. Управление текучестью персонала / В. Н. Головина, К. Е. Гришин // Вестник науки. — 2022. — Т. 3. — № 5-1(38). — С. 54-59.
6. Кубланов А.М. Занятость и заработная плата населения как показатели социального качества жизни / А.М. Кубланов, А.В. Борщева, М.С. Санталова // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. — 2018. — № 1. — С. 33-40.
7. Санталова М.С. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности: монография / М.С. Санталова, А.В. Борщева, И.В. Соклакова [и др.]. — Москва, Дашков и Ко, 2022 (2-е издание)
8. Санталова М.С. Совершенствование системы стратегического планирования персонала на предприятии: монография / М.С. Санталова, О.А. Некрылова, Е.В. Родионов. — Воронеж, 2011
9. Санталова М.С. Эффективность профессиональных коммуникаций / М.С. Санталова, И.В. Соклакова // Восточно-Европейский научный вестник. 2021. — № 1 (17). — С. 25-26.
10. Санталова М.С. Мотивационная стратегия управления персоналом компании / М.С. Санталова // Восточно-Европейский научный вестник. — 2021. — № 1 (17). — С. 21-24.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Armstrong M. Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami [Human Resource Management Practice] / M. Armstrong. — St. Petersburg: Piter, Progress book, 2021. — 1038 p. [in Russian]
2. Bakhmetyeva T. V. Upravlenie tekuchest'ju persona organizacii [Turnover Management Person of the Organization] / T. V. Bakhmetyeva // Aktual'nye voprosy upravlenija personalom [Current Issues of Personnel Management]. — 2020. — p. 18-23 [in Russian].
3. Verna V. V. Upravlenie tekuchest'ju personala i sozdanie sistemy ucheta dvizhenija i tekuchesti persona v organizacii [Personnel Turnover Management and Creation of a System for Accounting for Movement and Turnover of a Person in an Organization] / V. V. Verna, S. A. Melnichenko // Innovacionnye napravlenija integracii nauki, obrazovanija i proizvodstva [Innovative Directions of Integration of Science, Education and Production]. — 2021. — p. 523-527 [in Russian].
4. Veselova M. V. Osnovnye podhody k ponimaniju i regulirovaniju tekuchesti personala [Basic Approaches to Understanding and Regulating Staff Turnover] / M. V. Veselova // Naukosphere [Sciencephere]. — 2022. — № 4-1. — p. 114-117 [in Russian].
5. Golovina V. N. Upravlenie tekuchest'ju personala [Person Turnover Management] / V. N. Golovina, K. E. Grishin // Vestnik nauki [Bulletin of Science]. — 2022. — Vol. 3. — № 5-1(38). — P. 54-59 [in Russian]
6. Kublanov A.M. Zanjatost' i zarabotnaja plata naselenija kak pokazateli social'nogo kachestva zhizni [Employment and Wages of the Population as Indicators of Social Quality of Life] / A.M. Kublanov, A.V. Borshcheva, M.S. Santalova // Nauchnyj zhurnal NIU ITMO. Seriya: Ekonomika i ekologicheskij menedzhment [Scientific Journal of NIU ITMO. Series: Economics and Environmental Management]. — 2018. — No. 1. — p. 33-40 [in Russian].
7. Santalova M.S. Innovacionnoe upravlenie personalom: cifrovye tehnologii i razvitie kreativnosti [Innovative Personnel Management: Digital Technologies and the Development of Creativity: monograph] / M.S. Santalova, A.V. Borshcheva, I.V. Soklakova [et al.]. — Moscow, Dashkov & Co., 2022 (2nd edition) [in Russian]
8. Santalova M.S. Sovershenstvovanie sistemy strategicheskogo planirovanija personala na predpriyatii [Improving the System of Strategic Planning of Personnel at the Enterprise: monograph] / M.S. Santalova, O.A. Nekrylova, E.V. Rodionov. — Voronezh, 2011 [in Russian]
9. Santalova M.S. Jeffektivnost' professional'nyh kommunikacij [Efficiency of Professional Communications] / M.S. Santalova, I.V. Soklakova // Vostochno-Evropejskij nauchnyj vestnik [East European Scientific Bulletin]. — 2021. — No. 1 (17). — p. 25-26 [in Russian].
10. Santalova M.S. Motivacionnaja strategija upravlenija personalom kompanii [Motivational Strategy of Personnel Management of the Company] / M.S. Santalova // Vostochno-Evropejskij nauchnyj vestnik [East European Scientific Bulletin]. — 2021. — No. 1 (17). — p. 21-24. [in Russian]