

Антонова Татьяна Павловна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: статья посвящена разработке управления текучести кадров в организации. В работе выявлены причины данной проблемы и предложены рекомендации для уменьшения уровня текучести кадров в организациях.

Ключевые слова: текучесть кадров, уровень текучести кадров, увольнение.

Текучесть кадров – представляет собой процесс незапланированного увольнения работников, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом и неудовлетворенностью организации данным работником его недисциплинированностью, систематическим невыполнением обязанностей безуважительных причин и т. д. [1].

В наше время текучесть кадров является одним из важных проблем организаций. Естественный уровень текучести кадров в пределах 3–5% в год от численности персонала. Высокий уровень текучести приводит к значительным экономическим потерям, а также создает организационные, кадровые, технологические и психологические трудности после ухода работника. Но и полное отсутствие трудовых перемещений в организации, в том числе и текучесть кадров, приводит к «застойности» структуры коллектива. Главной причиной текучести кадров – неудовлетворенность трудом работника.

Для уменьшения текучести кадров в организации необходимо учитывать и влиять на факторы, от которых зависит увольнение работников, то есть способствовать закреплению сотрудников в организации.

Мы рассмотрели, в качестве примера, зарубежные банки, такие как «Goldman Sachs», «JP Morgan» и «Deutsche bank» и пришли к выводу, что, ис-пользуя данные зарубежных опытов для снижения уровня текучести кадров предлагаем следующие мероприятия:

Технико-экономические мероприятия – совершенствование материального стимулирования и мотивации кадров.

Организационные мероприятия – формирование карьерного роста и повышения квалификации.

Социально-психологические мероприятия – работа по развитию повыше-ния командного духа коллектива, внедрения наставничества.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации, сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://finances.social/upravlenie-personalom_709/884-upravlenie-tekuchestyu-32962.html (дата обращения: 27.11.2016).