***Заварзин А.Г.,***

*ДонНТУ, ст.гр. СП-11а*

*Научный руководитель: Пузь И.В.,*

*ассистент кафедры социологии и политологии ДонНТУ*

**ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

*В работе проводится анализ проблемы текучести кадров. Рассматриваются виды текучести кадров, причины и факторы обуславливающие данное явление.*

Одним из актуальных вопросов современной экономики является вопрос об условиях развития рынка труда, который представляет собой сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу [1]. Рассматривая особенности рынка труда, следует отметить тот факт, что его функционирование возможно при определённых условиях. Так, во-первых, работа специалиста должна оплачиваться эквивалентно квалификации. Во-вторых, заработная плата должна обеспечивать прожиточный минимум. В-третьих, рабочие места должны соответствовать требованиям безопасности и экономическим нормативам. В-четвертых, наличие системы высококвалифицированной подготовки и переподготовки кадров в различных сферах профессиональной деятельности. В-пятых, взаимодействие работодателя и работника должно регулироваться соответствующими правовыми нормами. В-шестых, национальный рынок должен выступать звеном международного рынка [2].

Анализ тенденций и динамики развития рынка труда позволяет выделить несколько механизмов формирования его структуры: миграция рабочей силы, естественное воспроизводство рабочей силы, профессиональная подготовка и профессиональная адаптация в условиях информационной экономики, которая способствует формированию рынка труда, способного оперативно и гибко реагировать на социально-экономические процессы, обуславливающие развитие современного общества. Одной из главных задач такого типа экономики является преодоление сложившейся неэффективной системы занятости населения.

Предлагая свои услуги работодателю, потенциальный работник, как правило, лично присутствует во время собеседования и пытается представить себя в выгодном свете, продемонстрировать имеющиеся у него знания, умения, навыки, личностные качества, необходимые для эффективной профессиональной деятельности. В последние годы изменились формы поиска работы. Наиболее распространенными формами являются поиск через контактные аудитории, самостоятельное трудоустройство, по формальным каналам, по распределению. Особой актуальности приобретают такие как стратегия "остаться на месте", стратегия поиска работы "не увольняясь с рабочего места", стратегия ухода в частный бизнес, стратегия поиска работы "после увольнения"[3].

Характерной особенностью современного рынка труда является текучесть кадров, которая демонстрирует, как часто работник приобретает и теряет работу. Анализируя специфику текучести кадров, можно выделить два вида текучести кадров: физическую и скрытую (психологическую). Физическая текучесть кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию. Скрытая (психологическая) текучесть кадров характерна для тех сотрудников, которые внешне не покидают организацию, но фактически уходят из нее, выключаются из организационной деятельности [1].

При оценке текучести кадров в организации следует различать два уровня: естественный уровень (в пределах 3-5% от численности персонала) и повышенный, вызывающий значительные экономические потери. Естественный уровень способствует обновлению производственных коллективов. Этот процесс происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны кадровых служб и руководства. Часть работников уходит на пенсию, часть увольняется по различным причинам, на их место приходят новые сотрудники — в таком режиме живет каждое предприятие. Другое дело, когда текучесть существенно превышает 3-5%. В этом случае издержки становятся значительными и возрастают с увеличением оттока кадров. Как правило, отток связан с увольнением работников [4].

Следует отметить, что постоянная текучесть персонала в той или иной организации, по данным западных психологических исследований, отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разваливаются сложившиеся связи в трудовом коллективе. В последнее время на некоторых предприятиях распространяются случаи "ухода отделами", когда сложившиеся рабочие коллективы, в силу одинаковой мотивации и сложившихся контактов, предпочитают переходить в другую организацию целиком.

Учитывая наличие тенденции к распространению данного явления, необходимым является рассмотрение причин, которые обуславливают подобного рода поведение среди работников. Среди основных причин текучести кадров можно выделить материальные, организационные и межличностные. Так, материальные причины связаны с недостаточной оплатой труда, отсутствием стабильной заработной платы. К организационным причинам относится неудобный график работы, отсутствие возможности карьерного роста и повышения квалификации, вредные условия труда. К межличностным причинам можно отнести сложные, конфликтные взаимоотношения с коллегами и руководством.

К факторам, которые способствуют динамики кадров на предприятии, относятся возраст сотрудников (наиболее рискованный возраст перехода на другую работу до 25 лет); квалификация сотрудников (работники низшей квалификации чаще меняют работу) неудобное расположение места работы (чем дальше сотрудник живет от работы, тем больше риск его ухода); стаж работы на предприятии (после трех лет стажа происходит резкое снижение текучести, что объясняется фактором возраста, так и проблемами адаптации) [5].

С целью предотвращения текучести кадров и удержания ценных сотрудников руководством организации могут использоваться различные методы и льготы. Один пакет льгот формируется для рабочих и сотрудников, другой – для руководителей среднего звена, третий для топ-менеджеров. Так, для рабочих и сотрудников в такой пакет могут входить: оплата проезда до работы на общественном транспорте, бесплатные обеды, [медицинская страховка](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5), страхование жизни и здоровья, оплата обучения для повышения квалификации. Пакет руководителей среднего звена может включать возможность работать по гибкому графику, оплату мобильной связи, страхование личного автомобиля, [ссуду](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0) и [кредит](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BA%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) на приобретение жилья и т. п. Топ-менеджерам могут быть предложены такие долгосрочные программы вознаграждения, как [опционные](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%BF%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD) планы и [акции](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F_%28%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%8B%29).

Следует отметить, что для определения набора и величины предоставляемых льгот целесообразно регулярно проводить исследование потребностей сотрудников, и в зависимости от этого вносить изменения в перечень предоставляемых льгот.

Таким образом, анализируя вышеизложенное можно сделать вывод, что текучесть кадров выступает одной из ключевых проблем, с которыми сталкиваются современные организации.

Литература

1. http://ru.wikipedia.org
2. http://as-diplom.com/free-referats/russian-referats/45-psyhology/116-ekonomicheskaya-psixologiya.html?start=12
3. http:// http://works.tarefer.ru/102/100502/index.html
4. http://balans.ru/ru/library/8/article\_39.html
5. http://www.aup.ru/articles/personal/2.htm