

## ПУТИ СНИЖЕНИЯ ВЫСОКОГО КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В СФЕРЕ ПАРИКМАХЕРСКИХ УСЛУГ

*Д.В. Савостьян, студент группы 10503320 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

*Резюме – в данной статье будут рассмотрены пути снижения высокого коэффициента текучести кадров в сфере парикмахерских услуг.*

*Resume – this article will consider ways to reduce the high ratio of staff turnover in the field of hairdressing services.*

**Введение.** Высокий коэффициент текучести кадров уже на протяжении долгого времени является одной из самых основных проблем, сильно влияющих на деятельность предприятия. Уход высококвалифицированного и высоко осведомлённого персонала приводит к значительному ухудшению производительности труда, что влечёт за собой экономические потери [1].

**Основная часть.** В данной статье будет описана проблема высокого коэффициента текучести кадров, поиск причин возникновения и пути её решения в сфере парикмахерских услуг. Большой процент текучести кадров – одна из самых распространённых проблем салонов стрижки. Причины рассматриваемой проблемы могут быть следующими: недовольство персонала своей процентной ставкой, условиями труда, коллективом, политикой организации, руководством и отношением к сотрудникам, отсутствие перспектив, профессионального развития. В таком случае персонал покидает своё рабочее место ради поиска нового, где их потребности будут удовлетворены. Например, в сфере парикмахерских услуг сотрудник меняет место работы с целью повышения оплаты труда и поиском новых клиентов, которые в перспективе могут стать постоянным. Собрав определённую клиентскую базу, персонал уходит в так называемый коворкинг. Таким образом, он может сам составлять свой график работы и получать большую прибыль. Цены на услуги могут остаться теми же, но его доля будет иметь больший удельный вес. Потеря основного персонала приводит к появлению вакантного места, что влечёт за собой потерю внушительного объёма оказания услуг и в дальнейшем уменьшению прибыли предприятия [2]. Также текучесть кадров приводит к дополнительным затратам: затраты на обучение, затраты на привлечение нового персонала (реклама), административные расходы. Из всего сказанного можно сделать вывод, что данная проблема приводит к значительному ухудшению финансового результата предприятия и нужде в принятии оперативных решений.

Складывается впечатление, что проблему высокого процента текучести кадров в сфере парикмахерских услуг решить практически невозможно. Однако это далеко не так [1]. Для начала работодателю стоит провести анализ причин возникновения проблемы: измерение коэффициента текучести кадров, выявление её причин, разработка стратегий, чтобы найти эффективные

пути предотвращения ухода персонала. Далее необходимо провести ряд задач: в первую очередь стоит осуществлять набор качественного персонала, то есть персонала, который будет полностью поддерживать политику организации, её цели и ценности; обеспечить работников повышением квалификации и участием в мастер-классах, возможно даже на международном уровне (это может простимулировать интерес со стороны персонала, что значительно снизит риски его ухода); принимать решения вместе с персоналом (например, при составлении графика работы можно обсудить данный вопрос с работниками и составить максимально удобное расписание для всех сотрудников; даже в некоторых управленческих решениях не будет лишним узнать мнение персонала, ведь именно они выполняют основную функцию предприятия (таким образом рабочие будут чувствовать себя значимыми и знать, что у них есть «голос»); грамотно распределять труд, чтобы все рабочие имели примерно одинаковый объём работы, и чтобы исключить возможность простоя.

Также важно найти баланс, чтобы никто из персонала не был перегружен, так как это может привести к выгоранию и потере желания развиваться в данной сфере. Стоит задуматься об организации корпоративного досуга персонала, сплочения коллектива и создания дружеской атмосферы в команде; и, конечно же, всячески пытаться увеличить заработную плату персонала и внедрить премиальную систему, благодаря которой у работников будет стимул работать лучше и совершенствовать свои навыки [3].

**Заключение.** Высокий коэффициент текучести кадров всегда будет насущным вопросом в любой сфере деятельности. Основой для предотвращения ухода персонала является выявление причин и стремление устранять их. С правильным и ответственным подходом к данной проблеме у организации есть все шансы сохранить своих сотрудников на долгосрочную перспективу.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Текучесть кадров, как её рассчитать и снизить [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.calltouch.ru/blog/chto-takoe-tekuchest-kadrov-kak-ee-rasschitat-i-snizit/> – Дата доступа: 21.03.2023.
2. Зворыгина, В.С. Теоретические аспекты стабилизации кадрового состава / В.С. Зворыгина, Н.В. Евдокимова // Экономика и социум. – 2017. – № 4 (35). – С. 604–608.
3. Гусева, А.В. Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров / А.В. Гусева // Молодой ученый. – 2017. – №15. – С. 360–366.