

ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И ПУТИ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*А. А. Гендик, студент группы 10503122 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук О. Н. Монтик*

Резюме – в статье предлагается обосновать необходимость совершенствования системы управления персоналом в строительной компании Республики Беларусь, наиболее подробно рассматривается текучесть кадров в области строительной организации.

Resume – the article proposes to justify the need for personnel improvement in the system of a construction company in the Republic of Belarus; the turnover of personnel in the field of a construction organization is examined in more detail.

Введение. Текучесть кадров – это одна из серьезных проблем в строительной компании, которая оказывает влияние на всех участников данной отрасли. Это включает в себя добровольный уход работников и сложности с наймом подходящего сотрудника. Текучесть кадров может быть как положительным аспектом, так и отрицательным. Есть ряд причин, по которым происходит текучесть кадров [1].

Основная часть. Каждый день в строительных компаниях освобождаются новые вакансии. Различным организациям постоянно требуются квалифицированные рабочие: монтажники, бетонщики, каменщики, отделочники, сварщики и представители других профессий [2]. Причины интенсивной текучки рабочих очевидны: безответственное отношение к работе (прогулы, пьянство и т. д.); задержка заработной платы по многим организациях; низкая мотивация так же является одной из главных причин ухода персонала; очень большой выбор вакансий в сфере строительства.

Перемены в кадровом составе могут стать серьезной проблемой для предприятия. Уход опытных сотрудников означает потерю ценного работника, который вносил значительный вклад в успех компании своим профессионализмом и хорошими отношениями с коллегами. Бывшие сотрудники могут перейти к конкурентам или начать работать на себя, в то время как новым сотрудникам потребуется время на обучение и адаптацию. Особенно негативное влияние может оказать уход менеджера по продажам, который уже имел свою клиентскую базу. Клиенты остаются привязанными к конкретному менеджеру и могут прекратить сотрудничество при его уходе, что влечет за собой не только убытки, но и негативное воздействие на общее настроение в коллективе. Увольнение одного сотрудника может сказываться на эффективности работы остальных и вызвать недовольство в отношениях с руководством [2].

Текучесть кадров как положительное явление в организации может проявлять вследствие следующих аспектов:

1. Из-за текучести кадров обновляется персонал. Обновление персонала может привести к привлечению новых талантливых сотрудников, которые могут принести новые идеи и подходы к работе.

2. Некоторые сотрудники могут не выполнять свои прямые обязательства. Их уход может повысить общую производительность коллектива и в целом компании.

3. Замена персонала может привести к сокращению издержек. Замена неквалифицированных сотрудников на более эффективных и мотивированных сотрудников приводит к сокращению издержек на обучение, увольнение и невыполненные задания.

Проблема текучести кадров не обошла и строительную сферу. В данной отрасли текучесть кадров обусловлена определенными особенностями и не может быть полностью устранена. Для уменьшения этого явления необходимо избавиться от факторов, которые способствуют его увеличению и поддержанию на высоком уровне. Целесообразно начать работу по сокращению текучести персонала в строительной фирме на всех уровнях, провести анализ и улучшить структуру управления. Исследовать атмосферу в компании. Решение проблемы удержания сотрудников в строительной сфере – это непростая задача. Применение новаторских подходов помогает строительным фирмам формировать более устойчивые команды сотрудников.

Заключение. Интенсивная текучесть кадров среди рабочих будет всегда, однако ее можно уменьшить, нанимая наиболее надежных сотрудников. Для контроля текучести кадров и выявления причин стоит проводить анализ причин ухода сотрудников. Для предотвращения текучести нужно создать стратегии удержания ключевых специалистов, обеспечить хорошие условия труда, достойную оплату труда, наладить коммуникацию с персоналом [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь. Строительство. Трудовое законодательство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gosstandart.gov.by/ru/>. – Дата доступа: 06.04.2024.

2. Научно-исследовательский институт труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nii-tsz.by/>. – Дата доступа: 08.04.2024.

3. Союз строителей Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ssb.by/>. – Дата доступа: 08.04.2024.