

УДК 658.3

ОЦЕНКА ПОСЛЕДСТВИЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Томило А. О., студент 4-го курса
Научный руководитель – Морозова Н. Н., канд. экон. наук, доцент
кафедры «Экономики предприятий»

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, Беларусь

На сегодняшний день одной из серьезных проблем управления является обеспечение стабильности функционирования организации. Неустойчивость развития экономики проявляется в росте текучести персонала. Именно поэтому становится актуальным вопрос поиска методов сокращения текучести кадров.

Оценивая последствия текучести персонала, обычно исходят из существования нормы текучести в конкретной организации.

Естественный уровень текучести персонала оказывает незначительное влияние на деятельность организации. Но ситуация меняется, когда текучесть начинает существенно повышаться. При высокой текучести организация несет дополнительные затраты на поиск и набор персонала, адаптацию и обучение новых сотрудников. Помимо этого с высокой текучестью сложнее поддерживать имидж привлекательного работодателя и создавать благоприятный климат в коллективе. Угрозы для организации создает и низкий уровень текучести, который приводит к «застою» и старению коллектива.

Можно сделать вывод, что текучесть – часть естественного процесса движения персонала, отражающего гибкость рынка труда. Таким образом важной задачей менеджера является определение той естественной величины текучести, за пределами которой необходимо искать пути решения данной проблемы.

Проведя исследование мы выявили, что основные причины увольнений – недовольство работников уровнем заработной платы (75%), конфликты (10%), отсутствие перспектив карьерного роста (10%), неудовлетворенность отношением руководства (5%).