

Маланина Юлия Николаевна
Кандидат педагогических наук, Доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения
yuliamalanina@mail.ru
Мареева Ольга Степановна
Магистрант
Иркутский государственный университет путей сообщения
uolya1304@gmail.com

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ THE STAFF TURNOVER REASONS OF AN ENERGETIC COMPANY

Аннотация. Высокая текучесть кадров может привести к значительным финансовым затратам для организации. Во избежание увеличения текучести необходимо своевременно проводить мониторинг с целью выявления наиболее уязвимых мест в системе управления персоналом, выяснять удовлетворенность, рассчитывать потенциальную текучесть. В статье проанализированы кадровые показатели одной из коммерческих компаний в сфере энергетики. Опрос уволившихся показал, что основными причинами являются финансовые. Наличие проблемы текучести указывает на недостатки в стратегии удержания персонала.

Ключевые слова: движение персонала, текучесть персонала, удовлетворенность персонала, удержание персонала.

Abstract. High employee turnover can result in significant financial costs for an organization. To avoid an increase in staff turnover, it is necessary to conduct timely monitoring in order to identify the most vulnerable points in the personnel management system, determine satisfaction, and calculate potential turnover. The article analyzes the personnel indicators of one of the commercial companies in the energy sector. A survey of those who quit showed that the main reasons were financial. The presence of a turnover problem indicates shortcomings in the staff retention strategy.

Key words: personnel movement, staff turnover, staff satisfaction, staff retention.

Введение

Проблема текучести персонала характерна для многих организаций и касается всех категорий и уровней персонала. Наиболее чувствительным является текучесть топ-менеджмента. Чтобы предотвратить потери и восстановить кадровый потенциал требуются временные и финансовые ресурсы. Соответственно, если компания ставит перед собой целью удержать персонал, то соответствующая стратегия должна основываться на понимании основных факторов, которые прямо или косвенно влияют на данную проблему. Так, по мнению ряда авторов, в зависимости от возраста и стажа определяющую роль в удержании

будут иметь разные факторы: в молодом возрасте приоритетным является карьерный рост, в зрелом – материальные стимулы, социальные гарантии и др. [1]. К тому же, знание причин текучести способствует их быстрому выявлению и оперативному вмешательству.

Среди причин текучести персонала ученые выделяют наиболее распространенные: низкий уровень заработной платы, тяжелые условия труда, недостаточный уровень социальной инфраструктуры, психологический климат в трудовом коллективе и др. [4].

Методология исследования

Выявление проблем в области управления персоналом и своевременное реагирование возложено на HR-менеджеров. Специалисты Кадрового агентства «Аналитик-Центр» предложили анализ текучести персонала, который, как правило, состоит из трех частей [6].

1. Измерение показателей.

Существует несколько способов определения показателя текучести кадров. Наиболее простая и распространённая формула представляет собой умноженное на сто отношение числа уволенных за определённый период (как правило за год) к средней численности сотрудников за тот же период. Стоит отметить, что уровень текучести варьируется в зависимости от специфики структурного подразделения [9]. Например, среди линейного или низкоквалифицированного персонала часто наблюдается высокая текучесть в отличие от сотрудников первого уровня (административного или управленческого звена). В связи с этим следует разделить измерение по секциям, отделам, подразделениям [8].

2. Анализ причин текучести.

Следует провести внутрикорпоративное исследование и определить уровень удовлетворенности персонала. Для этого можно провести внутренний мониторинг.

3. Разработка стратегии удержания персонала.

Если среди причин увольнения, помимо глобальных, основными являются неудовлетворенность заработной платой, условиями труда, негативным климатом в коллективе, то всеми перечисленными причинами можно управлять [2].

В рамках рассматриваемого вопроса мы взяли во внимание энергетическую компанию Иркутска. Был проведен анализ кадровых показателей организации с целью выявления наиболее уязвимых мест в области управления персоналом.

Общая численность работников по состоянию на 31.12.2023 составила 107 человек. В структуре персонала по категориям преобладают специалисты и их удельный вес в динамике за три последних года увеличился на 5,6 %.

В структуре персонала по половому признаку преобладают мужчины, что обусловлено спецификой деятельности организации, сотрудники-мужчины в основном заняты выполнением работ на производственных объектах энергетического комплекса заказчика. Женская половина составляет наименьшую часть в структуре персонала данной организации, ее удельный вес в 2023 году составил 13,1 % (14 человек).

В рассматриваемой нами организации наибольшая доля персонала приходится на группу «Персонал с высшим образованием», доля которых в отчетном 2023 г. составила 79,4% (85 сотрудников). Таким образом, мы можно сделать вывод, что в данной компании востребованы специалисты с высшим образованием, так как основную работу на электроустановках координируют инженеры, специалисты с энергетическим высшим образованием, которым необходимы специальные знания в области энергетики [7].

Динамика возрастной структуры персонала показала нам, что в организации работает достаточно зрелый и молодой персонал. Это положительно сказывается на результатах деятельности компании, потому как самым работоспособным персоналом являются именно молодые специалисты и сотрудники более зрелого возраста [5, 10].

Источником стабильности деятельности организации, роста производительности труда, плодотворности производства является устойчивый и постоянный кадровый состав [3].

Анализ движения рабочей силы за период с 2021 по 2023 гг. представлен в таблице 1.

Таблица 1 Показатели движения персонала

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение	
				+,-	ТР,%
Численность персонала на начало года	88	91	100	+12	113,6
Приняты в организацию	16	30	45	+29	281
Выбыли всего, в т. ч.:	11	20	38	+27	345,4
по собственному желанию	4	10	14	+10	350
по истечению срока трудового договора	7	10	24	+17	342,8
за нарушение дисциплины	0	1	0	0	0
Численность персонала на конец года	91	100	107	+16	117,5
Количество работников, проработавших весь год	78	80	69	-9	88,4
ССЧ	89,5	95,5	103,5	+14	115,6
Коэффициент оборота по приему	0,17	0,30	0,47	+0,3	276,4
Коэффициент оборота по выбытию	0,12	0,20	0,39	0,27	325
Коэффициент текучести	0,04	0,11	0,13	+0,09	325
Коэффициент постоянства кадров	0,87	0,83	0,66	-0,21	75,8
Коэффициент общего оборота	0,30	0,52	0,80	0,50	266
Коэффициент сменяемости кадров	0,05	0,10	0,06	+0,01	120

Анализируя данные таблицы 1, можно сказать, что в рассматриваемой организации наблюдается активное движение персонала. Количество прибывших сотрудников за 2021-2023 гг. увеличилось на 29 человек. Динамика выбывших сотрудников положительна, количество выбывших составило 27 человек. Количество работников, проработавших весь год, сократилось на 9 человек.

Наибольший темп роста наблюдается у выбывших сотрудников по собственному желанию 350%. Наименьший темп роста – у сотрудников, проработавших весь год 88,4. Это свидетельствует о том, что организация слабо использует механизмы удержания персонала.

Важным вопросом является коэффициент текучести персонала, показатель текучести персонала за 2021-2023 гг. значительно увеличился на 0,09, т.е. на 9%. Наблюдается тенденция увеличения уровня текучести персонала в организации при допустимом значении не более 8-12 %. Таким образом, анализ движения персонала показал, что в компании присутствует проблема текучести.

Результаты проведенного анкетирования показали, что основными (возможными) причинами текучести персонала являются:

- несвоевременная выплата заработной платы (39,6 %);
- непонятная система премирования и депремирования (22,9 %);
- неудобный режим работы (12,5 %);
- недовольство размером заработной платы (10,4 %);
- отсутствие карьерного роста (6,3%);
- условия труда, конфликты внутри коллектива, постоянные командировки (2,1 %).

Заключение

При анализе показателей движения персонала за последние три года, мы обнаружили стабильный рост показателя текучести. Среди основных причин увольнения персонал назвал материальные. В качестве пути решения считаем безотлагательным пересмотреть систему оплаты труда и материального стимулирования. Кроме того, необходимо сосредоточиться на следующих мероприятиях, которые помогут снизить потенциальную текучесть: улучшение условий труда; обозначение перспектив карьерного роста; адаптация молодых сотрудников; политика социальных (корпоративных льгот); развитие персонала; обоснованная оценка труда. Таким образом, можно решить проблему обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ефремова, С. М. Проблема текучести высококвалифицированного персонала в современных организациях / С. М. Ефремова, А. В. Стеценко // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции, Москва, 06–08 апреля 2021 года. Том Часть 1. – Москва: общество с ограниченной ответственностью "Эдельвейс", 2021. – с. 107-112.

2. Макаров Е.А. Текучесть персонала в организации. Причины и меры по ее снижению // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. №4-2 (98). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tekuchest-personala-v-organizatsii-prichiny-i-mery-po-ee-snizheniyu> (дата обращения: 18.01.2024).

3. Назарчук Н. П. Основные факторы, влияющие на финансовую устойчивость организации // Научный журнал. – С. 45.

4. Никифорова, Н. А. Управленческий анализ: учебник для вузов / Н. А. Никифорова. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 430 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09492-3. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 339 - URL: <https://urait.ru/bcode/531807/r.339> (дата обращения: 16.01.2024).

5. Парчук Д. С. Фокус компании на управлении сотрудниками hipo // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2023. – №. 5 (81). – С. 636-641.

6. Причины текучести персонала [Электронный ресурс] // Кадровый центр «Аналитик-Центр» – ведущее деловое издание России. – 1999-2024 – URL: <https://www.acenter.ru/> (дата обращения 16.01.2024)

7. Самандаров М. Место развития и обучения персонала в системе управления человеческими ресурсами // Проблемы современных интеграционных процессов. Пути. – 2023. – с. 97.

8. Усольцев, А. М. Удержание персонала на предприятиях / А. М. Усольцев // Решетневские чтения: Материалы XXVII Международной научно-практической конференции, посвященной памяти генерального конструктора ракетно-космических систем академика М. Ф. Решетнева. Красноярск, 08–10 ноября 2023 года. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2023. – С. 598-600. – EDN SBUXDW.

9. Чернова, Г. Р. Психология управления: учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 193 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08657-7. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/516759> (дата обращения: 18.01.2024).

10. Штышно, Е.В. Мотивация деятельности коллектива в организациях / Е.В. Штышно // Аллея науки. - 2021. - Т. 1. - №11 (62). - С. 587-590. (дата обращения 14.01.2024).