

Виолетта Ярмош
(Республика Беларусь)
Научный руководитель М.Г. Мацкевич
Белорусский государственный аграрный технический университет

АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда, а также показателем эффективности экономики страны в целом.

Частая сменяемость кадров, например рабочих специальностей, отрицательно сказывается на планомерном развитии производства: снижаются темпы роста производительности труда, ухудшается качество выпускаемой продукции. Текучесть кадров приводит к потерям и в скрытой форме. Как правило, увольняющиеся работники работают с меньшей производительностью. К тому же текучесть кадров увеличивает расходы на подготовку и переподготовку вновь принятых работников, их адаптацию к специфике работы предприятия.

Сельское хозяйство в современных условиях имеет недостаток квалифицированных кадров. Необходим всесторонний анализ отрасли в отношении кадрового обеспечения с целью выявить основные факторы, разработать рекомендации по совершенствованию существующей системы, разработать мероприятия по закреплению кадров, а также привлечению на предприятие лиц необходимых профессий и квалификации.

Движение трудовых ресурсов характеризуется такими показателями как: коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров, коэффициент восполнения и коэффициент постоянства кадров.

При анализе данных показателей особое внимание необходимо уделить коэффициенту текучести кадров, так как именно он позволяет выявить нарастающие тенденции на предприятии в сфере кадрового обеспечения и на этой основе выработать действенные меры по недопущению роста текучести кадров.

В качестве основных причин текучести кадров можно выделить:
- неблагоприятные условия труда;

- недостаточный уровень материального стимулирования;
- отсутствие карьерного роста, профессионального развития;
- неблагоприятный социально-психологический климат;
- некачественный подбор персонала;
- неудовлетворенность руководством.

Естественный уровень текучести персонала не оказывает значительного влияния на деятельность предприятия. Но ситуация меняется, когда текучесть начинает существенно повышаться, превышает показатели других предприятий данной сферы или данной категории работников. Низкий уровень текучести кадров также может представлять угрозу для предприятия, приводя к «застою» и старению коллектива. Привлечение новых сотрудников способствует внедрению свежих идей, новых подходов и методов, что в свою очередь повышает эффективность работы предприятия.

В агропромышленном комплексе это особенно важно, так как внедрение новых технологий и методов работы требует обновления кадрового состава для адаптации к современным требованиям.

На норму текучести влияет множество факторов: специфика производства, территориальное расположение, уровень развития предприятия, квалификация, образование и возраст сотрудников.

Учитывая специфику отраслей, специалисты установили следующие значения нормы текучести. Нормальная текучесть для IT сферы составляет 8–10 %. В производственной сфере норма текучести достигает 10–15 %. В страховой сфере и розничной торговле текучесть около 30 % считается нормальной, в гостинично-ресторанном бизнесе – 20–30 %. В сельском хозяйстве около 10–20 %, что связано в том числе и с сезонностью производства.

Отличаются нормы текучести и для разных уровней персонала. Для руководителей 0–2 %, для управленцев среднего звена от 8 до 10 %, для линейных специалистов показатель не должен превышать 20 %. Норма текучести квалифицированных рабочих варьируются в пределах 20–30 %, а для неквалифицированного труда – до 30–50 %. Норму текучести обычно не считают для категорий работников, у которых карьерный рост не предусмотрен (уборщицы, например), так как смена такого персонала практически не сказывается на деятельности предприятия.

Еще одним фактором, оказывающим влияние, но норму текучести кадров является месторасположение предприятия. В крупных

городах с большим рынком труда средние нормы по всем отраслям выше, чем на аналогичных предприятиях в небольших населенных пунктах по причине отсутствия возможностей поиска другой работы.

Итак, выделим некоторые направления поддержки уровня текучести кадров в сфере сельского хозяйства для обеспечения обновления кадров и сохранения производительности:

1. Повышение привлекательности сельскохозяйственных профессий – создание современной инфраструктуры для работников в сельской местности;

2. Совершенствование системы аграрного образования – тесное сотрудничество с предприятиями, стажировки, оплачиваемые практики и гарантии трудоустройства для будущих специалистов;

3. Внедрение цифровых технологий и автоматизация рутинных процессов, организация обучения сотрудников;

4. Конкурентоспособная оплата труда и льготы.

Таким образом можно отметить, что текучесть кадров – часть естественного процесса движения персонала, отражающего гибкость рынка труда, и важной задачей менеджера является определение для предприятия той естественной величины текучести, за пределами которой необходимо искать пути решения проблемы текучести. Эта проблема обостряется и в связи с тем, что в современных условиях скорость движения кадров увеличивается под влиянием ряда факторов, повышающих мобильность рабочей силы, и поэтому определение естественной нормы текучести становится все более сложной.

UDC 331.221

Ai Yanting

(The Republic of Belarus)

Scientific supervisor A.V. Chirich,

PhD in Economics, Associate Professor

School of Business of Belarusian State University

APPLICATION OF INCENTIVE TECHNOLOGY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BY THE EXAMPLE OF SINOPEC

Incentive technology plays a vital role in the human resource management of modern enterprises, especially in state-owned enterprises