

УДК 331.108.26

## ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

А. И. НИКОЛАЕНКО

Научный руководитель О. Д. МАКАРЕВИЧ

Белорусско-Российский университет

Могилев, Беларусь

В рамках проведенного исследования были изучены существующая система управления персоналом и показатели текучести кадров на примере могилевского предприятия СУП «Могилевская СПМК».

Для оценки текучести кадров был проведен анализ показателей движения персонала предприятия за 2020–2021 гг. (табл. 1).

Табл.1. Показатели движения персонала СУП «Могилевская СПМК»

Показатель	Значение по годам		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Списочная численность работников, чел.	72	66	60
Среднесписочная численность работников, чел.	64	59	52
Численность уволенных работников, чел.	35	25	24
Численность работников, принятых на работу, чел.	39	19	13
Коэффициент оборота по приему персонала, %	60,94	32,20	25
Коэффициент оборота по увольнению персонала, %	54,69	42,37	46,15
Коэффициент текучести, %	54,69	42,37	46,15
Коэффициент постоянства кадров, %	57,81	69,49	69,23

Анализ показал, что на протяжении 2020–2022 гг. наблюдалась тенденция к уменьшению численности работников: за 2022 г. уменьшилась численность уволенных работников, по сравнению с 2021 г., на 4 %, но вместе с этим уменьшилась численность принятых на работу сотрудников на 31,58 %. Был также замечен достаточно высокий уровень коэффициента текучести кадров. С учетом того, что на данном предприятии в основном идет отток рядовых рабочих (норма коэффициента текучести кадров – до 30 %), значение данного показателя значительно высоко, что свидетельствует о серьезных проблемах с персоналом в организации. О высокой текучести также может говорить коэффициент постоянства кадров, который должен в идеальном состоянии стремиться к 1, что, к сожалению, мы не наблюдаем в СУП «Могилевская СПМК».

Из приведенной информации следует, что на протяжении анализируемого периода не были приняты профилактические меры по снижению текучести кадров. Однако можно отметить, что в организации высокая текучесть кадров не носит отрицательный характер, т. к. анализ показателей эффективности использования труда показал, что темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. Причиной высокой текучести является достаточно зрелый возраст работников организации, неудовлетворенность заработной платой и неудовлетворенность условиями труда.