

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Безуглов И.А. Оценка влияния текучести кадров на эффективность работы компании // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2016. – № 11 (декабрь). – АРТ 157-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 331.1

Безуглов Иван Александрович

студент 3 курса, факультет Корпоративной экономики и
предпринимательства

Научный руководитель: Лапшова Л.Н., канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и
управления «НИНХ»

г. Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: bezuuglov@gmail.com

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ КОМПАНИИ

Аннотация: В статье рассмотрены основные аспекты взаимосвязи текучести кадров и экономической эффективности.

Ключевые слова: текучесть кадров, обновление кадров, коэффициент текучести, экономическая эффективность

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Bezuglov Ivan

3rd year student, Faculty of corporate economy and business

Supervisor: L. Lapshova, PhD, assistant professor

FGBOU VPO «Novosibirsk State University of Economics and Management»

Novosibirsk, Russian Federation

e-mail: bezuuglov@gmail.com

THE EFFECT OF STAFF TURNOVER AT COMPANY EFFICIENCY

Abstract: The article discusses basic aspects of the interrelation of staff turnover and cost-effectiveness.

Keywords: turnover, refresh rate, turnover rate, economic efficiency.

Современному бизнесу как совокупности процессов присущи крайне высокие скорости, которые с каждым днем непрерывно увеличиваются. Растут и показатели социальной и деловой активности современного молодого человека, уменьшается уровень психологической привязанности к рабочему месту [4]. Эти и многие другие факторы являются причиной такого сложного и неоднозначного явления – текучести кадров в компании.

Важно понимать, что ставшая насущной сегодня проблема текучести кадров уходит корнями в далекое прошлое экономики и хозяйствования, и фактически существует столько времени, сколько существует хоть сколько-нибудь организованная и централизованная хозяйственная деятельность. Следовательно, и базовые факторы, влияющие на её интенсивность, остаются неизменными во времени.

В рамках современной классификации управленческих дисциплин вопросами, связанными с текучестью кадров, занимается управление персоналом. Среди современных отечественных авторов в этой области стоит

отметить Арутюнова В.В., Боронову Г.Х., Веснина В.Р., Дятлова В.А., Зайцеву Т.В., Кабанова А.Я.

Автором статьи была выдвинута следующая гипотеза: для компаний/организаций, ведущих свою деятельность в сферах, требующих креативности и гибкости, высокий показатель текучести кадров не дает достаточных оснований утверждать, что организация функционирует неэффективно.

Целью исследования стало доказательство сформулированной гипотезы путем анализа теоретического материала по теме текучести кадров, а также рассмотрения некоторых аспектов взаимосвязи между текучестью кадров и эффективностью функционирования организации на примере компании «2ГИС».

В первую очередь обратимся к определению основных понятий, используемых в работе. По определению Борисова А.Б. [1], текучесть кадров – это показатель, фиксирующий уровень изменения состава работников предприятия вследствие увольнения и перехода на другую работу по личным мотивам. Другим рассматриваемым показателем является обновляемость кадров – коэффициент, отражающий отношение численности принятого персонала к общей численности. Оба коэффициента рассчитываются за определенный период, как правило это один год.

Формулы расчета этих показателей имеют следующий вид [5]:

$$K_{\text{тек.}} = Ч_{\text{р.увол.}} / Ч_{\text{р.общ.}}, \quad (1)$$

где $K_{\text{тек.}}$ – коэффициент текучести,

$Ч_{\text{р.увол.}}$ – численность работников уволенных,

$Ч_{\text{р.общ.}}$ – число работников общее;

$$K_{\text{обн.}} = Ч_{\text{р.прин.}} / Ч_{\text{р.общ.}}, \quad (2)$$

где $K_{\text{обн.}}$ – коэффициент обновления,

$Ч_{\text{р.прин.}}$ – численность работников принятых.

Существуют различные виды текучести кадров [2], можно выделить, например, физическую, скрытую (психологическую), внутриорганизационную и внешнюю.

Физическая текучесть кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию. Под скрытой или психологической текучестью следует понимать ситуацию, когда сотрудники физически не покидают организацию, но фактически уходят из неё, «выключаясь» из организационной деятельности. Внутриорганизационная текучесть связана с трудовыми перемещениями внутри организации, а внешняя – между организациями, отраслями и сферами экономики.

Выделяют следующие основные причины текучести кадров [2]:

- материальные (неконкурентоспособные ставки оплаты, несправедливая структура оплаты, нестабильные заработки);
- организационные (график, режим, условия работы, не соответствующие ожиданиям сотрудника, отсутствие возможности карьерного роста, повышения квалификации);
- межличностные (взаимоотношения с руководством и коллегами).

Возвращаясь к тезису о том, что для оценки неэффективности деятельности организации, занятой в сферах, требующих быстрой реакции на изменение окружающей среды, недостаточно данных о высоком показателе текучести кадров, рассмотрим следующие аргументы.

Во-первых, как известно, наибольшая текучесть кадров традиционно наблюдается на должностях, связанных с операционной, рутинной

деятельностью. Очевидно, что в условиях невысокой сложности выполняемой работы отдельно взятый сотрудник, не обладая высокой квалификацией, не оказывает существенного влияния на процесс функционирования организации. Часто в организациях наибольший удельный вес в структуре имеют именно такие сотрудники. Таким образом, можно сделать вывод о том, что на показатель текучести кадров, который традиционно увязывают с эффективностью функционирования предприятия, в большей степени влияет движение сотрудников, существенно на эту эффективность не влияющих.

Во-вторых, если речь идет о необходимости творческой, проектной работы, очевидно, что регулярное обновление (в разумных пределах) персонала на должностях «среднего» уровня (специалистов «креативных подразделений») приводит к поддержанию творческого потенциала коллектива на высоком уровне. Безусловно, это справедливо только при условии сохранения на местах персонала ключевых управленческих позиций.

В-третьих, физическая текучесть кадров позволяет предотвратить рост текучести скрытой (выражающейся в отсутствии энтузиазма, и, как следствие, минимальной эффективности сотрудников).

В-четвертых, при рассмотрении коэффициента текучести персонала, его необходимо сопоставлять с коэффициентом обновления персонала. Если при сравнении оказывается, что коэффициент обновления выше, то, по крайней мере, в кратко- и среднесрочном периодах можно говорить о росте и развитии компании, что вступает в конфликт с тезисом об обратной линейной зависимости эффективности организации от коэффициента текучести.

Ярким примером, иллюстрирующим справедливость приведенных выше заключений является компания «2ГИС» – международная

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

картографическая компания, продуктом которой пользуются в 220 городах страны. Сегодня в справочниках «2ГИС» содержится более 5 млн. адресов организаций [3]. По версии «FORBES», «2ГИС» входит в топ-10 крупнейших интернет-компаний России и топ-20 самых дорогих компаний Рунета.

Для доказательства состоятельности основного тезиса данной статьи рассмотрим данные по численности персонала этой компании за три предыдущих года. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика численности персонала компании за 2013-2015 годы

	2013	2014	2015
Персонал управляющей компании	696	826	1018
Принято в управляющую компанию	303	319	304
Уволено из управляющей компании	174	180	242
Персонал в филиалах	1030	1102	1291
Принято в филиалы	689	697	815
Уволено из филиалов	646	618	622
Общая численность	1898	2146	2564

По приведенным данным рассчитаем текучесть кадров. Среди персонала управляющей компании в 2013 году она составила 25%, в 2014 – 21,8%, в 2015 – 23,8%. Среди персонала в филиалах в 2013 году – 62,7%, в 2014 – 56,1%, в 2015 – 48,2%. Уровень текучести кадров достаточно высок и в разы превышает естественные 5%. Рассчитаем также показатель обновления кадров. Для персонала управляющей компании в 2013 году он составил 43,5%, в 2014 – 38,6%, в 2015 – 29,9%. Для персонала филиалов в 2013 году – 66,9%, в 2014 – 63,2%, в 2015 – 63,1%.

Итак, расчеты показали высокие значения как показателей текучести, так и показателей обновления кадров. Из таблицы также видно, что численность персонала с каждым годом увеличивалась, в 2014 по сравнению с 2013 годом – на 13%, в 2015 по сравнению с 2014 годом – на 20%. Это значит, что персонал не просто уходит из компании, а обновляется,

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

заменяется и пополняется новыми специалистами со свежими идеями и подходами, и это необходимо для проектной работы, при условии, что опытные руководители и ценные сотрудники остаются на местах.

При этом важно, что «2ГИС» демонстрирует стабильный рост (как в плане финансовых показателей, так и в плане расширения сети): именно в эти годы компания закрепила в рейтинге «FORBES» (2014 г. и 2015 г.) и привлекла крупные инвестиции (2015 г.): \$40 млн. от фондов «Baring Vostok» и «гу-Net» на разработку новых продуктов и активное продвижение, а также произвела запуск сервиса на международных развивающихся рынках.

Резюмируем всё вышеизложенное. Проблема текучести кадров действительно имеет место быть в хозяйственной деятельности общества; корнями она уходит в глубокое прошлое. Особенную актуальность эта проблема обретает в наше время, в связи с общемировой тенденцией к ускорению всех процессов.

Однако рассмотрение зависимости эффективности предприятия от уровня текучести кадров как линейной не является однозначным. Это связано с тем, что, во-первых, при расчете коэффициента, как правило, не учитывается неодинаковость влияния на эффективность сотрудников разного уровня; во-вторых, суммарный творческий потенциал коллектива напрямую зависит от его «свежести»; в-третьих, здоровое обновление персонала может положительно влиять на организацию; и, что немаловажно, скрытая текучесть кадров может оказывать большее негативное воздействие, чем физическая.

Опыт компании «2ГИС» служит подтверждением сформулированных выводов: имея крайне высокие показатели текучести кадров, она является абсолютным лидером в своей отрасли и демонстрирует стабильный рост и постоянное качественное развитие продукта.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Таким образом, проведенное исследование позволяет заключить, что высокий показатель текучести кадров не дает достаточных оснований утверждать, что организация функционирует неэффективно.

Список использованной литературы:

- 1.Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир. – 2003. – 895 с.
- 2.Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. – М.: Альпина Паблишер. – 2013. – 217 с.
- 3.Петрова Ю. Карты, деньги, «ДубльГИС» // Коммерсантъ | Секрет Фирмы. – №8. – 03.08.2011. – с. 14.
- 4.Соколова Е.С. Социальная активность современной российской молодежи // Знание. Понимание. Умение. – 2011. – №1. – с. 197.
- 5.Шаталова Н.И., Галкин А.Г. Управление персоналом на производстве: Учебник. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС. – 2013. – 557 с.

Дата поступления в редакцию: 21.12.2016 г.

Опубликовано: 21.12.2016 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2016*

© Безуглов И.А., 2016