

# **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Н.О. Бараева**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Текучесть кадров зависит от множества факторов (специфики бизнеса, территориального расположения фирмы, стадии развития компании, квалификации, образования и возраста сотрудника), поэтому каждая организация определяет свой идеальный уровень сменяемости персонала.

В российской производственной сфере оптимальной считается текучесть около 10%. В активно растущем бизнесе, особенно на стадии массового найма, уровень текучести может составлять чуть более 20%. В ресторанном и страховом бизнесе 30% ежегодной смены сотрудников не вызывает беспокойства, а для некоторых розничных сетей даже текучка 80% считается нормальной. [1]

АО «РКЦ «Прогресс» - ведущее российское предприятие и один из лидеров мировой космической отрасли по разработке, производству и эксплуатации ракет-носителей среднего класса.

В деятельности АО «РКЦ «Прогресс» работа со всеми категориями персонала является одной из основополагающих ценностей. Персоналу организации отводится основная роль в работе предприятия, отношения между руководителями и подчиненными строятся на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов в условиях действующего Коллективного договора.

В своей деятельности отдел кадров АО «РКЦ «Прогресс» производит составление установленной отчетности по работе с кадрами: по численности, качественному составу и движению кадров, по нарушениям трудовой дисциплины и потерям рабочего времени, по повышению квалификации персонала, по работе с резервом кадров, молодыми специалистами и студентами профильных вузов. [3]

С целью выявления резервов трудовых ресурсов, а также более полного и эффективного их применения, будет проведен анализ кадрового состава организации. Кадровый состав выступает основой любой организации. Только имея нужный качественный и количественный состав персонала можно грамотно и эффективно реализовать работу организации [2].

Конкурентоспособность и трудовой потенциал организации зависят от ее сотрудников.

Оценка трудового потенциала организации требует анализа кадрового состава. Анализ должен производиться по таким критериям, как пол, возраст, уровень образования, стаж работы и текучесть кадров [4].

На 2019 год общая численность персонала организации АО «АО РКЦ «Прогресс» составила 20286 человек.

Для наглядного изображения полученных данных построим таблицы и диаграммы. Рассмотрим динамику за последние три года по штатной численности работников и распределим их по гендерному признаку (табл. 1)

Таблица 1 – Штатная численность работников и распределение по полу в АО «РКЦ «Прогресс» за 2016, 2017, 2018 и 2019 годы.

Численность сотрудников	2016		2017		2018		2019	
	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%
Всего работников	20836	-	20365	-	22923	-	20286	-
Женщины	6459	31%	7127	35%	8710	38%	7506	37%
Мужчины	14377	69%	13238	65%	14213	62%	12780	63%

Проанализируем качественный состав работников в компании.

Количество работников в возрасте до 30 лет в 2019 году – 27,1%. Средний возраст работающих по ракетно-космической промышленности (РКП) составил 45,4 года. Данный показатель работающих по Обществу в 2018г. составил 42,4 года, в том числе: руководители – 45,9 лет, специалисты – 39,8 лет, рабочие – 43,3 года.

Свидетельством о соответствии человека занимаемой должности является также уровень образования. Уровень образования сотрудников компании приведен в рисунке 1.

Сотрудники с высшим образованием составляют наибольший процент от числа всех сотрудников. Процент сотрудников с высшим образованием увеличился на 2 % за 2019 год, процент сотрудников со средним профессиональным образованием снизился на 2 %, а процент сотрудников со средним общим образованием остался на прежнем уровне.



Рисунок 1 - Распределение персонала по видам образования

Рассмотри динамику стажа работы сотрудников, представленную в таблице 2.

Таблица 2 – Группировка персонала АО «РКЦ «Прогресс» по стажу работы в организации за 2016, 2017, 2018 и 2019 годы

Стаж работы работников	2016		2017		2018		2019	
	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%
до 1 года	2291	11%	1018	5%	1606	7%	2434	12%
от 1 до 5 лет	4792	23%	3869	19%	4814	21%	4057	20%
от 5 до 10 лет	5835	28%	7535	37%	7794	34%	6491	32%
от 10 до 20 лет	6459	31%	6314	31%	7336	32%	6288	31%
свыше 20 лет	1459	7%	1629	8%	1376	6%	1016	5%

Обнаружить изменения в качественном составе персонал можно исходя из анализа движения кадров, который характеризует количество принятых и уволенных сотрудников, а также их среднесписочную численность за данный период.

За 2019 год в Общество было принято 320 человек, из них до 30 лет – 205 человека. Уволено – 2317 человека, из них количество лиц пенсионного возраста – 450 человек, молодежь в возрасте до 30 лет составила 960 человек.

Для того чтобы тщательно проанализировать текучесть кадров на предприятии и дать ей оценку, следует рассмотреть динамику увольнений за прошедшие годы (табл. 3).

Таблица 3 – Число высвободившихся работников

Год	Общая численность	Женщины	%	Мужчины	%	Всего	%
2016	20836	355	38%	580	62%	935	100
2017	20365	453	45%	554	55%	1007	100
2018	22926	419	41%	604	59%	1023	100
2019	20286	741	32%	1576	68%	2317	100

Следует изучить - число высвобожденных сотрудников по видам увольнения. По инициативе администрации было уволено 811 человек (35%), по инициативе работника 1390 человек (60%), по выходу на пенсию 116 человек (5%).

Показатель текучести по отрасли составил 9,3%, а частный – 13,5%. Общий коэффициент текучести (ОКТ) кадров по Обществу в 2019 году больше, чем по ракетно-космической промышленности (РКП) и составил 13%, частный коэффициент текучести (ЧКТ) работников до 30 лет составил 10,23%.

Результаты проведенного анкетирования показали, что практически по всем ответам получены средние результаты. Наиболее высоко оценили работники возможность повышения своей квалификации - средний балл 3,64.

Наименьшее удовлетворение рабочие испытывают от решения социальных вопросов (2,49 балла) и уровня заработной платы (2,64 балла), учитывая условия труда ее нельзя считать высокой. Средний бал по данным мотивирующим факторам составляет соответственно 2,74 и 2,76 баллов. Средний балл 2,83 свидетельствует, что рабочих не устраивают отношения в

коллективе, то есть администрация основное внимание уделяет производственным вопросам, а не налаживанию межличностных отношений, которые формируют социально-психологический климат в коллективе.

В тройку приоритетов факторов, влияющих на принятие решения об увольнении работников АО «РКЦ «Прогресс», попадают: 1) недостатки в материальном стимулировании; 2) отсутствие карьерного развития, возможностей самореализации работника; 3) неудовлетворительность социально-психологического климата.

Поэтому для снижения текучести кадров в АО «РКЦ «Прогресс» рекомендуются следующие мероприятия: 1) Разработка системы «моральных» стимулов; 2) Положение об адаптации новых сотрудников в структурных подразделениях; 3) Ввести «заключительное интервью» с персоналом увольняющимся по собственному желанию.

Мероприятие по снижению текучести кадров в области материального стимулирования трудно внедрить в данную организацию.

Экономический эффект (ЭТ) от предложенных мероприятий по снижению текучести персонала с 13% до 7% составит 5634,23 тыс. руб.

#### ***Список использованных источников:***

1. Вольгин А.П., Матирко В.И. и др. Управление персоналом в условиях рыночной экономики [Текст]. - М.: Дело, 2006г. – 261с.
2. Монден Я.: Методы эффективного управления. - М.: Экономика, 2009. – 367с.
3. Официальный сайт предприятия АО «РКЦ «Прогресс» [Электронный ресурс].-2019.- URL: <https://samspace.ru>. (дата обращения 18.11.2019).
4. Katz D., Kahn R. S. The Social Psychology Organizations, 2 nd. ed., New York: Wiley, 1978. P. 187–208.