

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ

Р.Д. Карташов

Научный руководитель Е.П. Солодова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В статье рассматривается проблема текучести кадров и подчеркивается важность разработки эффективного механизма управления этим процессом для снижения финансовых потерь и стабилизации кадрового состава. Статья предлагает рассматривать текучесть как фактор, процесс и показатель, каждый из которых влияет на кадровую политику организации. Причины текучести могут включать недостаточную оплату труда, отсутствие карьерного роста, трудности адаптации и неудачи в межличностных отношениях на рабочем месте. Также обсуждается и предлагается концептуальная модель организационно-экономического механизма управления текучестью, включающая взаимосвязанные принципы, методы и инструменты, которые помогают достичь стратегических целей.

В современной действительности многие организации несут огромные финансовые потери из-за увольнения ключевых сотрудников и нестабильности кадров в условиях дефицитного рынка труда [1-2].

Неконтролируемая текучесть кадров приводит к снижению производственных и экономических показателей, ухудшению социально-психологического климата в коллективе, что в свою очередь требует разработки действенного механизма управления текучестью кадров. Следует отметить, что увольнение сотрудников предопределяет необходимость поиска новых, проведения мероприятий по адаптации и обучению новичков, что сопряжено с дополнительными затратами на данные мероприятия. В условиях рыночной экономики, как подчеркивают экономисты, текучесть персонала обретает особое значение, поскольку компании стремятся увеличить прибыль, одновременно сокращая расходы на оплату труда и ресурсы. Наиболее реалистичным подходом является своевременное выявление причин текучести, разработка методов её снижения и эффективное управление этим процессом для минимизации негативных последствий.

Таким образом, актуальность разработки механизма управления текучестью кадров не вызывает сомнений.

Текучесть кадров как показатель характеризует движение трудовых ресурсов с точки зрения изменения количественного состава, которое может быть вызвано как внешними, так и внутренними факторами[3-4]. Допустимый уровень текучести кадров в организации негласно различается по категориям персонала и видам экономической деятельности, например, для топ-менеджеров до 2%, менеджеров среднего звена 8-10%, линейного персонала до 20%[5-7].

Важно искать причины высокой текучести кадров. Причины могут быть различными: низкая квалификация сотрудника, заработная плата, монотонность выполняемой работы, трудности при общении в коллективе, неудовлетворенность условиями труда, обман ожиданий, экономическая, политическая или социальная ситуация в государстве.

При определении экономической сущности организационно-экономического механизма управления авторы исходят из системного подхода и предлагают рассматривать его как интегрированную совокупность взаимосвязанных компонентов, включающих принципы трансформации входных и выходных параметров, применяемые функции, методы и технологии, а также рычаги организационно-экономические воздействия субъекта на объект, направленные на обеспечение устойчивого и непрерывного развития управляемого объекта. Формирование, развитие и масштабирование механизма управления текучестью персонала в конкретной организации зависит от имеющихся человеческих,

организационных и экономических ресурсов. Механизм управления текучестью кадров представлен на рисунке 1.



Рисунок 1. Механизм управления текучестью кадров

В соответствии с предложенным определением мы выделяем следующие особенности формирования механизма управления текучестью кадров:

- 1) наличие целей и задач, которые мотивируют субъекта воздействовать на объект;
- 2) наличие взаимосвязанных элементов, определяющих внутреннюю структуру организационно-экономического механизма;
- 3) наличие функций, для выполнения которых был разработан организационно-экономический механизм;
- 4) наличие ресурсов, обеспечивающих функционирование организационно-экономического механизма;
- 5) на этапе планирования ключевую роль играет экономическая целесообразность введения новых или изменение имеющихся методов управления текучестью.
- 6) поэтапное и обоснованное внедрение предложенных рычагов управления текучестью персонала повысит управленческую эффективность и обеспечит организованность процесса.

5) наличие внешних связей с другими механизмами и процессами.

Для эффективной реализации внедрения механизма управления текучестью рекомендуется сформировать группу мониторинга для постоянного отслеживания эффективности и адаптации к изменяющимся условиям.

Организационно-экономический механизм реализуется через инструментарий воздействия – набор методов каждого инструмента. Авторы выделяют организационные, экономические и социально-психологические рычаги воздействия. К организационным относятся: системы анализа оснований увольнения сотрудников, высвобождения и управления деловой карьерой, программы поиска, отбора и адаптации персонала и пр. К экономическим относятся: система финансовой мотивации, гарантии значительной части заработка вне зависимости от производительности, ДМС и др. К социально-

психологическим авторы относят выстраивание ценностно-ориентационного единства внутри коллективов, мониторинг актуальных потребностей и запросов сотрудников, а также психологического благополучия и пр.

Таким образом, в соответствие с представленной концептуальной моделью, авторы рассматривают механизм управления текучестью персонала как систему, включающую совокупность принципов, функций, методов и взаимосвязей между ними.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2021. – 1038 с.
2. Бахметьева Т. В. Управление текучестью персонала организации / Т. В. Бахметьева // Актуальные вопросы управления персоналом. — 2020. — С. 18-23.
3. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Журнал «Кадровое дело». – 2006. – № 2.
4. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с
5. Волкова, И. А. Формирование процесса управления текучестью кадров на предприятии / И. А. Волкова, А. А. Кондакова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 5(72). – С. 141-152. – EDN XYZFET.
6. Комарова, А. Ю. Теоретические аспекты текучести кадров и её минимизация / А. Ю. Комарова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : Сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции, Москва, 28–30 марта 2023 года / Отв. за выпуск Е.И. Данилина Е.И., редколлегия: Д.Н. Суров, Л.С. Шепелева. Том Часть II. – Москва: ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ЭДЕЛЬВЕЙС", 2023. – С. 215-220. – EDN PHRJEQ.
7. Гоман К.И., Милюко А.А. Организационно-экономического механизма развития промышленного комплекса с учетом активизации инновационных процессов в экономике региона / К.И. Гоман, А.А. Милюко // Вестник Самарского университета. Экономика и управление, 2024. Т. 15, № 2. С. 140-149.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ВОВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Г. Кириллова

Научный руководитель М.Е. Цибарева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В современном мире борьба за таланты усиливается, а компании применяют новые методы по вовлечению работников в трудовую деятельность. Одним из перспективных подходов является геймификация – внедрение элементов игровой механики в неигровые контексты, такие как рабочее место. Эта статья исследует потенциал геймификации как инструмента вовлечения персонала, анализируя ее преимущества, типовые элементы и примеры успешного применения [1].

Вопросы геймификации исследовали многие отечественные и зарубежные авторы: Бадьминов И.И., Портер А.Я., Егоршин А.П., Уорнер М., и другие.

Геймификация – это метод использования игровых элементов, таких как очки, уровни, награды, соревновательность, чтобы сделать неигровые процессы более эффективными. Так игры встраиваются в существующие бизнес-процессы организации.

Определяют следующие преимущества геймификации:

- повышение лояльности и вовлеченности персонала;