

Кондакова Анастасия Андреевна,
студентка факультета экономики и управления ФГБОУ ВО «Нижевар-
товский государственный университет», г. Нижевартовск
nastenka_nv@mail.ru



Текучесть кадров: подходы и классификация понятий

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению основных подходов к пониманию текучести кадров на предприятии. Представлена авторская классификация определений текучести кадров различных авторов по трем направлениям: как фактор, как процесс, как показатель. Сделаны выводы о целесообразности использования представленной классификации в практическом опыте.

Ключевые слова: текучесть кадров, движение трудовых ресурсов, управление персоналом, текучесть персонала, трудовые ресурсы.

Раздел: (04) экономика.

Экономическая ситуация в России на сегодняшний момент оказывает значительное влияние не только на деятельность предприятий, но и на их работников. Экономический кризис оставляет негативные последствия для населения страны. Люди, в целях удовлетворения своих потребностей, начинают поиск нового места работы, где уровень оплаты труда значительно больше. Поэтому на предприятиях наблюдается высокий уровень текучести кадров, который выражается в изменении кадрового состава предприятия по причине увольнений сотрудников. Поскольку для предприятия кадры – важнейший ресурс, то такая проблема является достаточно серьезной, требует непрямого вмешательства и может принести множество последствий. Текучесть кадров является не новым явлением, в связи с чем, на сегодняшний день существует множество подходов к пониманию ее сути, авторы подходят к рассматриваемому явлению с разных сторон. Поскольку предприятие является динамичным объектом, то все процессы, характерные для него, требуют незамедлительного воздействия – текучесть кадров не является исключением. В целях облегчения понимания множества определений «текучести кадров» можно сгруппировать их по определенным признакам, что значительно облегчит понимание ее сути, а также, что особенно важно, позволит рассмотреть текучесть кадров с разных сторон, следовательно, не упустить ничего важного, способного принести для предприятия негативные последствия.

Текучесть кадров – это явление, которое оказывает на предприятие, как положительный эффект, так и приносит отрицательные последствия. По оценкам специалистов, исследуемое явление несет в себе больше негативных моментов, так основными из них являются:

- во-первых, текучесть кадров, как уже отмечалось ранее, влияет на кадровый состав предприятия, что приводит к снижению производственной деятельности предприятия. Это объясняется большими временными затратами на поиск новых сотрудников, а затем их обучению специфике производства. Так, например, для того, чтобы «ввести» сотрудника в трудовой процесс, его необходимо ознакомить со структурой подразделения, его рабочим местом, должностными обязанностями, тонкостями работы и прочему – для этого необходим наставник-специалист, который обучая нового сотрудника, не сможет выполнить свой объем работы полностью, что, в свою очередь, отрицательно скажется на производственных показателях;

– во-вторых, текучесть кадров ухудшает моральный климат на предприятии. Это объясняется наличием «привязанности» сотрудников друг к другу. Так, например, для слаженной работы отдела, необходимо наличие сплоченной команды, в которой все доверяют друг другу и знают характер каждого. Если коллектив подвергается постоянным изменениям, то формирование сплоченной команды не возможно;

– в-третьих, текучесть кадров приводит к затратам на подбор и адаптацию работников;

– в-четвертых, вновь принятому сотруднику требуется время на адаптацию, а значит, первое время он не сможет выполнять план в полном объеме, что приведет к потере части прибыли, которая является главным показателем деятельности предприятия.

Однако текучесть кадров нельзя рассматривать лишь как отрицательное явление, практика показывает, что для нее характерны и положительные последствия:

– во-первых, текучесть кадров приводит к межотраслевому и территориальному перераспределению трудовых ресурсов;

– во-вторых, благодаря наличию текучести, возможно профессиональное передвижение трудовых ресурсов, как внутри предприятия, так и вне его пределов;

– в-третьих, если для предприятия характерен высокий уровень текучести кадров, то оно стремится снизить его, а значит удерживать работников материальными стимулами (как правило), что приводит к повышению благосостояния населения;

– в-четвертых, текучесть кадров приводит к тому, что люди работают на разных предприятиях и должностях, а значит, развиваются в нескольких направлениях.

Таким образом, можно отметить, что наиболее весомым отрицательным последствием высокой текучести кадров является снижение производительности труда на предприятии, которое влечет за собой снижение эффективности его деятельности, а значит снижение конкурентоспособности на рынке; а положительным – перераспределение рабочей силы и профессиональное продвижение кадров.

Для того чтобы выявить наличие текучести кадров, определить ее уровень, а в последствии предпринять меры по снижению ее уровня, если это необходимо, или грамотно управлять ей, необходимо знать определение такого явления. Ситуация наличия высокой текучести кадров характерна не только для современных российских предприятий. Она существует уже достаточно длительное время во всем мире. Однако, несмотря на достаточно длительный период ее существования, ученые до сих пор не сошлись в единой трактовке данного явления. Кроме того, характеристика понятия «текучесть кадров» имеет некоторые различия не только у авторов, она изменялась также по мере развития экономики.

Так, в период плановой экономики под текучестью кадров понимали, неуправляемый стихийный процесс, вызывающий исключительно негативные последствия и подлежащий полной ликвидации [1]. При переходе к рыночной экономике отношение к текучести кадров несколько изменилось. В данный период появилось новое понятие «рынок труда», которое и послужило толчком к формированию иного, несколько отличающегося от прошлого периода, определения текучести кадров. Текучесть кадров в период рыночной экономики связывали с понятием «конкурентоспособность», в связи с чем, под текучестью кадров стали понимать неорганизованные и неконтролируемые перемещения рабочей силы, которые вызваны дисбалансом между корпоративной конкурентоспособностью персонала предприятия и конкурентоспособностью работника. [2] Следует подчеркнуть, что, несмотря на то, текучесть кадров связывали только со стихийными перемещениями трудовых ресурсов, различные авторы советского периода выделяли несколько факторов таких перемещений:

– первые из них придерживались мнения о том, что процесс текучести персонала включает в себя исключительно планируемые увольнения. Представителем данной группы авторов является Е. Г. Антосенков [3].

– вторая группа авторов считали, что текучесть кадров – это процесс, включающий непосредственно неорганизованные увольнения [4, 5].

– третья группа авторов, одним из участников которой является В. Г. Асеев, связывали процесс текучести кадров со всеми увольнениями, независимо от характера их возникновения [6].

Существование большого количества определений понятия «текучесть кадров» усложняет его понимание руководителями предприятий, а затем вводит их в заблуждения, поэтому в целях сокращения времени на ускорения понимания сущности, исследуемого явления, необходимо создать классификацию его трактовок по определенным признакам. Принципов классификации множество и каждый новый автор сможет выделить новые, в работе рассмотрена классификация определений понятия «текучесть кадров» в трех направлениях: как процесс; как фактор и как показатель. Такая классификация позволяет рассмотреть текучесть кадров со всех сторон, а, следовательно, предупредить наличие ее высокого уровня на предприятии.

Рассмотренная классификация определений исследуемого явления отражена в таблице в соответствии с тремя выделенными направлениями:

- 1) как фактор;
- 2) как процесс;
- 3) как показатель.

Классификация понятий текучести кадров

Автор	Определение
Текучесть кадров как процесс	
Р. Беннетт	«Текучесть рабочей силы – это движение работников в/из штата компании» [7]
Л. К. Авчиренко	«Текучесть кадров – одна из частей общего движения трудовых ресурсов в экономике, состоящая из неорганизованных увольнений работников из организации в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника или работодателя, а также по независящим от воли сторон обстоятельствам» [8]
В. М. Анисимов	«Текучесть кадров – процесс, характеризующийся неплановым, неорганизованным и часто непредвиденным перемещением работников из одного учреждения, предприятия, фирмы в другое» [9]
А. Г. Новицкий	«Текучесть кадров определяется, как форма перераспределения рабочей силы, характеризующаяся неорганизованным, непосредственно планомерно нерегулируемым перемещением работников относительно места работы. К текучести кадров при этом относят увольнения по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины» [10]
Текучесть кадров как показатель	
Л. Никифорова	«Текучесть кадров – это отношение количества работников, ушедших из компании, к среднесписочному числу работников» [11]
Дж. Линд	«Текучесть кадров – изменения в составе членов организации, в ходе которых одни сотрудники увольняются, а их должности занимают новые люди» [12]
Текучесть кадров как фактор	
А. Я. Кибанов	«Текучесть кадров – движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом (условиями труда, быта и т. д.) и неудовлетворенностью организации данным работником (его недисциплинированностью, систематическим невыполнением обязанностей без уважительных причин и т. д.)» [13]
Л. П. Салазкина	«Текучесть кадров – движение кадров на производстве, которое обусловлено неудовлетворенностью работников какими-либо аспектами производственной

	ситуации или неудовлетворенностью администрации предприятия производственным поведением работника» [14]
С. Е. Олишевский	«Текучесть кадров – постоянная утечка части персонала в связи с увольнениями по собственному желанию из-за различных нарушений трудовой дисциплины и внутреннего распорядка» [15]

Стоит остановиться более подробно на каждом из классификационных признаков:

1) текучесть кадров как процесс. Ключевое слово данного классификационного признака является «процесс». Группировка определений текучести кадров по признаку «процесс» неслучайна и является основополагающим при выборе методов управления исследуемым явлением. Так, рассматривая текучесть кадров, как процесс, понимают в первую очередь движение (перемещение) рабочей силы, которое может быть вызвано недовольством работника, неудовлетворением руководителя работой сотрудника, а также независимыми от сторон причинами. Если работодатель или менеджер отдела по работе с персоналом будет владеть пониманием текучести именно как процесса, то в целях предотвращения высокого уровня текучести на предприятии первым, что он сделает – это установит закономерности процесса текучести кадров, грамотный анализ которых позволит разработать максимально эффективную программу по улучшению сложившейся ситуации. Такая классификация может включать в себя текучесть кадров: связанную с движением (перемещением) работников; вызванную расторжением трудового договора со стороны работодателя/работника; связанную с внешними для предприятия условиями (экономическая ситуация в стране, появление новых предприятий и прочее). К числу авторов, рассматривающих исследуемое явление именно как процесс, относятся Р. Беннетт, Л. К. Авчиренко, В. М. Анисимов, А. Г. Новицкий и другие. Однако практический опыт показывает, что процесс текучести кадров неизбежен для любого предприятия, но он подвергается управлению и требует постоянного контроля;

2) текучесть кадров как показатель. Ключевым понятием такого классификационного признака является «показатель». Понимание текучести кадров исключительно как процесса, является ошибочным и не позволяет провести детальную оценку последствий, которые она оказывает на деятельность предприятия. Менеджерам отдела по работе с персоналом и руководителю предприятия, необходимо уметь определять количественный уровень текучести. А для этого они обязаны знать, что текучесть кадров понимается как показатель, характеризующий деятельность предприятия и определяющий уровень его конкурентоспособности. Кроме того, стоит отметить, что существуют нормативные показатели уровня текучести, так нормальным считается уровень текучести равный 3-5%. Однако специалисты, занимающиеся данным вопросом, должны помнить, что этот уровень может несколько отклоняться от нормы в зависимости от сферы деятельности организации. То есть текучесть кадров понимают как показатель, характеризующий движение трудовых ресурсов с точки зрения изменения количественного состава, которое может быть вызвано как внешними, так и внутренними факторами. Авторами, рассматривающими текучесть кадров как показатель, являются в большинстве своем экономисты, такие как Л. Никифорова, Л. Ш. Лозовский, Джуэлл Линд и другие. Именно рассмотрение текучести кадров как показателя позволяет определить уровень текучести кадров;

3) текучесть кадров как фактор. Ключевым словом такого классификационного признака является «фактор». Как правило, наиболее распространенным является фактор, связанный с неудовлетворенностью работника организацией трудового процесса. Специалист, занимающийся вопросами текучести кадров на предприятии при управлении текучестью кадров, должен основываться не только на количественных

показателях, но и рассматривать текучесть кадров, как фактор, влияющий на изменение численности персонала. Причем факторами текучести кадров могут выступать, как внутренние причины, сподвигающие работников на увольнение, например: низкий уровень заработной платы, негативный климат в коллективе, организация внутреннего распорядка на предприятии и прочие факторы, вызывающие негативное отношение работника к рабочему процессу, так и внешние: экономический кризис, региональные факторы, демографическая ситуация, семейные обстоятельства и прочее. Представителями, которые придерживаются именно такого определения понятия текучести кадров, являются А. Я. Кибанов, Л. П. Салазкина, С. Е. Олишевский и другие.

Подводя итог рассмотрения различных определений текучести кадров, можно отметить, что, несмотря на наличие различных подходов к пониманию такого распространенного в настоящее время понятия, как текучесть кадров, все они имеют место быть. Процесс текучести кадров – это явление многогранное и невозможно его рассматривать с какой-то одной стороны, как, например, экономический показатель, связанный непосредственно только с количественными характеристиками. Причинами невозможности одностороннего рассмотрения текучести кадров являются:

- во-первых, для того, чтобы выявить текучесть кадров необходимо выяснить причины ее возникновения, то есть рассмотреть ее как фактор;
- во-вторых, для анализа и исследования данного явления необходимо применить количественную оценку, а значит рассмотреть ее как показатель, характеризующий предприятие;
- в-третьих, для того чтобы снизить уровень текучести кадров необходимо, управлять ей, а значит текучесть кадров представляет собой некий процесс.

Рассмотренная классификация определений текучести кадров с точки зрения трех направлений фактор, процесс и показатель, значительно облегчает ее смысловое понимание, а значит, позволит специалистам предпринять наиболее эффективные и оперативные методы по снижению высокого уровня текучести персонала на предприятии, что благоприятно скажется на производственных показателях.

Итак, исходя из приведенной классификации, текучесть кадров можно охарактеризовать следующим образом: текучесть кадров – это процесс движения трудовых ресурсов, связанный как с внешними, так и с внутренними факторами, характеризующими производственный процесс, выраженный в количественных показателях.

Ссылки на источники

1. Панюков В. С. Устойчивость кадров в промышленности (Теория и методы социального управления). – Киев: Наук. думка, 1976. – 267 с.
2. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
3. Антосенков Е. Г., Куприянов З. В. Тенденции в текучести рабочих кадров: динамический аспект. – Новосибирск: Наука, 1977. – 256 с.
4. Корнеску В. И. Производительность труда и человеческий фактор. – М.: Экономика, 1979. – 160 с.
5. Волкова И. А., Гайнуллина Г. А. Основы менеджмента: учеб. пособие для студ. специальности 080505 «Управление персоналом». – Омск: Изд-во Омского института предпринимательства и права, 2005. – 292 с.
6. Асеев В. Г., Вейхер А. А., Розетт С. М., Щеголев Ю. А. Проблемы эффективности использования рабочих кадров на промышленном предприятии. – М., 1973. – 100 с.
7. Беннетт Р. Коэффициенты расчета текучести кадров. – URL: <http://www.elitarium.ru/tekuchest-kadrov-kojefficient-uvolnenie-zatraty-stoimost-analiz-personal/>
8. Авчиренко Л. К. Управление персоналом организации. – М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2010. – 482 с.
9. Анисимов В. М. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / под ред. В. М. Анисимова. – М.: Инфра-М, 1999. – 327 с.

10. Новицкий А. Г. Население и трудовые ресурсы: справочник / сост. А. Г. Новицкий. – М.: Мысль, 1990. – 283 С.
11. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Журнал «Кадровое дело». – 2006. – № 2.
12. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
13. Кибанов А. Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 378 с.
14. Салазкина Л. П. Теоретические основы управления социально-культурной сферой: учеб. пособие. – Кемерово: КеМГУКИ, 2008. – 195 с.
15. Олишевский С. Е., Тимофеева М. А. Текучесть кадров: психологические аспекты // Управление персоналом. – 1996. – № 7. – С. 28–39.

Anastasia Kondakova,

student of the faculty of Economics and Management, Nizhnevartovsk State University, Nizhnevartovsk
nastenka_nv@mail.ru

Staff turnover: approaches and concepts of classification

Abstract. The article considers the main approaches to understanding the turnover of the enterprise. Author's classification definitions of "turnover" of different authors in three ways: as a factor, as a process, as an indicator. The conclusions about the appropriateness of the classification presented in practical experience.

Key words: staff turnover, the movement of human resources, human resource management, staff turnover, manpower.

Рекомендовано к публикации:

Козловой О. А., доктором экономических наук;
 Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
 главным редактором журнала «Концепт»



Поступила в редакцию <i>Received</i>	21.12.16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	29.12.16
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	29.12.16	Опубликована <i>Published</i>	11.01.17

www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2017

© Кондакова А. А., 2017