

МЕТОДЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Алиева Ш.Т. (Азербайджанская Республика)

Email: Alieva17133@scientifictext.ru

*Алиева Шамс Тейюб кызы - кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономики и менеджмента отраслей энергетики и нефтехимии, факультет экономики и менеджмента,
Азербайджанский государственный университет нефти и промышленности,
г. Баку, Азербайджанская Республика*

Аннотация: в статье отмечается, что для повышения уровня стабильности кадров предприятия прежде всего необходимо изучить причины текучести кадров, на этой основе разработать и осуществить соответствующие меры по их предупреждению и сокращению. В настоящее время на большинстве предприятий Азербайджана текучесть кадров рассматривается главным образом в экономическом или социологическом аспекте и с этой точки зрения определяются причины текучести кадров. Социально-психологическим методам изучения текучести кадров и разработке соответствующих рекомендаций по ее регулированию уделяется значительно меньше внимания. Исходя из этого, в статье обоснуется, наряду с экономическими и социальными методами, необходимость применения социально-психологических методов для предупреждения и сокращения текучести кадров и предлагаются соответствующие меры.

Ключевые слова: текучесть кадров, предупреждение, методы, стимулирование, регулирование.

METHODS OF PERSONNEL TURNING PREVENTION

Alieva Sh.T. (Republic of Azerbaijan)

*Aliyeva Shams Teyyub – PhD Economics, Associate Professor,
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENERGY AND PETROCHEMICAL INDUSTRIES,
AZERBAIJANI STATE OIL AND INDUSTRY UNIVERSITY, BAKU, REPUBLIC OF AZERBAIJAN*

Abstract: the article notes that in order to increase the level of stability of the personnel of an enterprise, it is first necessary to study the causes of staff turnover, on this basis develop and implement appropriate measures to prevent and reduce them. At present, in most enterprises of Azerbaijan, personnel turnover is considered mainly in an economic or sociological aspect, and from this point of view, causes of personnel turnover are determined. Socially-psychological methods of studying staff turnover and the development of appropriate recommendations for its regulation receive much less attention. Based on this, the article justifies, along with economic and social methods, the need to apply socio-psychological methods to prevent and reduce staff turnover and suggests appropriate measures.

Keywords: staff turnover, warning, methods, incentives, regulation.

УДК 331.5

В современных условиях роль человеческого фактора в повышении эффективности производства всемерно возрастает. Поэтому собственники (руководители) предпринимательских структур заинтересованы в формировании стабильных коллективов. Они осознают, что конечные результаты производственно-хозяйственной деятельности их структур, наряду с другими факторами, во многом зависят от уровня стабильности коллектива.

На уровень стабильности кадров ощутимое влияние оказывает их текучесть - чем больше уровень текучести кадров, тем меньше уровень стабильности коллектива предприятия. Поэтому для повышения уровня стабильности кадров предприятия, прежде всего, необходимо изучить причины текучести кадров, на этой основе разработать и осуществить соответствующие меры по их предупреждению и сокращению. Проведенные исследования показывают, что в настоящее время на большинстве предприятиях Азербайджана текучесть кадров рассматривается главным образом в экономическом или социологическом аспекте и с этой точки зрения определяются причины текучести кадров. Методам психологического изучения текучести кадров и разработке соответствующих рекомендаций по ее регулированию уделяется значительно меньше внимания. Предполагается, что у всякого человека, занимающего определенную должность, есть необходимые профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие хорошо работать, а если он работает недостаточно хорошо, то только потому, что ему мало платят (необходимо признать, что в этом есть доля истина, особенно после резкой девальвации национальной валюты в 2015-м году - в результате чего курс национальной валюты (маната) по отношению к доллару США упал более чем в 2,1 раза- и продолжающиеся повышения цен потребительских товаров, а также услуг) [1, с. 23]. Стоит заплатить по больше, как эти умения и навыки проявятся, эффективность труда возрастает. Но, практика показывает, что в современных условиях

одним повышением заработной платы членов коллектива эффективность производства можно повысить ненамного и ненадолго. К повышенной заработной плате работники быстро привыкают, она становится обычной и перестает играть стимулирующую роль.

В результате проведенных исследований на промышленных предприятиях Азербайджана, а также в других странах СНГ, исследователи часто приходят к выводу, что основными причинами текучести кадров являются:

- неудовлетворенность уровнем заработной платы;
- тяжелые, неудовлетворительные условия труда;
- отдаленность места жительства от места работы;
- отсутствие условий для отдыха и занятий в свободное время;
- отсутствие условий для повышения уровня профессиональных знаний и навыков;
- отсутствие условий для продвижения по должностным ступеням.

Конечно, нельзя отрицать значимость всех этих факторов в жизни человека. В тоже время, также нельзя утверждать, что при всех обстоятельствах только эти причины вызывают текучесть. Дело в том, что в абсолютно большинстве случаев администрация предприятий не углубляется в анализ названных увольняющихся причин их ухода с предприятия. Да и сами увольняющиеся не всегда точно указывают главную причину увольнения с работы. Поэтому можно утверждать, что мотивы, которыми объясняется практически вся текучесть, недостаточно полно соответствуют действительности.

По нашему мнению, в подчеркивании значимости названных групп мотивов прямо заинтересованы предприниматели - руководители предприятий. Таким образом, они ответственность за текучесть переадресовывают на реально существующие проблемы на предприятии (большинство из них которые могли бы быть устранены при желании), а также в стране.

Проведенный опрос среди увольняющихся работников показывает, что и они часто показывают вышеуказанные мотивы, хотя не уверены, что на новом рабочем месте будут удовлетворены их потребности. Очевидно, что когда работник принимает решение об увольнении, то ему становится безразличными и все прежде значимые отношения в коллективе. Следовательно, появляется потребность и необходимость объяснить свой уход приемлемыми для всех причинами. И получается, что названные причины приемлемы для каждой из сторон.

Проведенный опрос среди увольняющихся работников также показал, что приведенные выше мотивы увольнения нередко вторичны, производны из других мотивов, связанных с представлением о возможности самореализации, самоутверждения, признания личности в избранной области труда, в коллективе.

Наверное, в мире не очень-то много таких предприятий, фирм, корпораций и т.п., которые в силах удовлетворить все потребности своих работников. По крайней мере, в Азербайджане таких структур не имеется. Но по нашему мнению, в абсолютном большинстве вышеуказанных структур имеются соответствующие возможности для самоутверждения и самореализации своих работников в труде. Конечно, необходимо иметь в виду, что самоутверждение в труде может быть сильным мотивом, действительно регулирующим поступки работника в том случае, если будет достаточно высоко развиты его способности. Развить способности - это значит обеспечить условия самореализации личности. Только на базе развитых способностей можно осуществить деятельность, доставляющую работнику удовлетворение. Поэтому раскрытие и развитие способностей должны стать важнейшей составной частью работы с кадрами предприятия.

Как известно, человек потенциально обладает многими способностями. Однако в реальных обстоятельствах далеко не все потенциальные способности становятся реальными, воплощаемыми в конкретном виде деятельности. Сам человек не всегда реализует все возможности для развития способностей. Кроме того, пока нет достаточно исчерпывающих методик диагностики и прогнозирования способностей. Поэтому работа по раскрытию и развитию способностей работников, как часть управления ими, носит творческий характер.

Индивидуальные и личные способности работников предприятия могут быть выявлены методами социально-психологического исследования. При этом следует иметь в виду, что способности работников проявляются в деятельности. Однако, нельзя забывать и то, что бывают ситуации, когда в силу тех или иных условий невозможно выявить способности работника путем включения его в соответствующую деятельность. В этом случае необходимо получить сведения на основании выполнения действий, операций, представляющих собой структурные компоненты профессиональной деятельности или выходящих в общетрудовые умения и навыки, на основании некоторых индивидуальных особенностей выполнения действий, которые дают достаточные знания о возможностях работника.

Важными признаками способности являются:

- скорость научения и переучивания способам и приемам выполнения работы;
- диапазон материалов, инструментов, приемов и т. д., которые работник вовлекает в работу;
- инвариантность приемов в связи с особенностями материала, условий;

- своеобразие, отличие приемов от типовых.

При выявлении способностей работников предприятия важно не торопиться с выводами, с заключением об их наличии или отсутствии. Дело в том, что на проявление способностей большое влияние оказывает окружающая рабочая обстановка на предприятии.

Известно, что способности человека лишь отчасти связаны с его природными свойствами, да и это, пожалуй, относится лишь к некоторым видам деятельности. Каждый человек практически способен овладеть подавляющим большинством профессий на уровне наиболее высоких стандартов. При этом чем более необходима некая профессия предприятиям, тем больше количество работников способно овладеть ею на высоком уровне мастерства. Поэтому для проявления и развития способностей работников, необходимо создать все необходимые условия на предприятии, а именно заботиться в постоянном повышении их квалификации, помочь в получении второй профессии, в рациональном использовании свободного времени и т.п.

Одним из важных условий предупреждения и предотвращения текучести кадров является целевая установка предприятия на создание условий, способствующих удовлетворению потребностей и интересов работников.

Если представить всю совокупность потребностей в виде материальных, духовных и социальных, то следует отметить, что предприятие может активно формировать и удовлетворять многие из названных групп потребностей.

Известно, что материальные потребности работников связаны непосредственно с бытом. Люди предлагают (продают) свою рабочую силу, в первую очередь, для получения заработной платы, удовлетворяющей их материальные потребности. И чем больше сумма заработной платы, тем больше работник связан с предприятием. Конечно, предприятие не в состоянии платить своим работникам столько заработной платы, сколько они хотят получать (при наличии возможностей целесообразно идти на это). Поэтому, с целью предупреждения и предотвращения текучести кадров, администрация предприятия кроме удовлетворения материальных потребностей, должно принимать меры по удовлетворению духовных потребностей своих работников. Среди духовных потребностей необходимо обратить особое внимание на развитие нравственных, интеллектуальных и эстетических потребностей.

С целью развития нравственных потребностей следовало бы принять меры для формирования у работников потребность:

- отвечать за свои действия и поступки;
- в исполнительности и дисциплинированности;
- в честном и инициативном отношении к профессиональным обязанностям;
- в оказании содействия и помощи товарищам по совместной работе.

В удовлетворении интеллектуальных потребностей работников важную роль играют применение в производстве современной техники и технологии, а также совершенствование организации самого производства. Поэтому, с этой целью необходимо принять неотлагательные меры.

В достижении удовлетворенности трудом важную роль играет удовлетворение эстетической потребности. В числе эстетических потребностей можно указать потребность:

- в элементах искусства, включенных в трудовой процесс;
- в высоких качествах среды, доставляющей зрительные и слуховые образы;
- в красоте отношений в процессе труда.

Для удовлетворения эстетических потребностей работников предприятия целесообразно:

- оформление интерьера производственного помещения средствами информации, зелеными насаждениями;
- сочетание производственных и культурно-бытовых зон;
- уделить особое внимание оформлению бытовых помещений;
- выбирать подходящие фасоны и расцветки специальной одежды рабочих.

Следует иметь также в виду, что эстетические потребности удовлетворяются и в непосредственном общении, во взаимодействии между работниками в процессе работы.

Проведенные многочисленные исследования как в Азербайджане, так и в других странах, особенно в развитых, показали, что на уровень устойчивости, стабильности кадров предприятия определенное влияние оказывает состояние социально-психологического климата в коллективе. На первый взгляд благоприятный социально-психологический климат способствует закреплению работников на предприятии, а неблагоприятный, напротив, вызывает желание оставить его. Однако такая линия не всегда верна. Практика показывает, что благоприятный социально-психологический климат только в том случае способствует закреплению работника на предприятии, если он сложился на основе ценностей, связанных с решением задач, стоящих перед коллективом.

В предупреждении и предотвращении текучести кадров немаловажную роль играет применение морально-психологических стимулов. При этом следует учесть, что стимулы должны быть лично и

ситуативно ориентированными. Также необходимо иметь в виду, что действенность стимула будет заметна только в том случае, если он будет соответствовать мотивам деятельности работника. При расхождении мотива и стимула последний окажется безразличным. Наблюдения показывают, что действие стимула связано также с ситуацией, непосредственно сложившейся в личной жизни работника или в коллективе предприятия.

Применяемые морально–психологические стимулы должны быть разнообразными, рассчитанными на любую ценностную ориентацию, если она не вступает в противоречие с нормами совместного общежития, сложившихся на предприятии. Необходимо также иметь в виду, что ценность, действенность стимулов во многом зависят от конкретной ситуации, сложившейся в коллективе предприятия.

Список литературы / References

1. *Алиев Т.Г., Алиева Ш.Т.* Некоторые проблемы трудоустройства в Азербайджанской Республике. // Проблемы современной науки и образования. [Электронный ресурс], 2018. № 1 (121). С. 20-24. Режим доступа: <https://ipi1.ru/images/PDF/2018/121/PMSE-1-121.pdf/> (дата обращения: 28.10.2018). DOI:10.20861/2304-2338-2018-121-002.
2. *Кулиев Т.А.* Управление человеческими ресурсами (во имя человека). Баку «Нагил еви», 2013. 828 с. (на азербайджанском языке).
3. *Мурадов Ш.* Человеческий потенциал: основные тенденции, реалии, проблемы (монография). Баку «Элм», 2004. 660 с. (на азербайджанском языке).