

**Шуваева Ирина Александровна**

студентка

Волжский политехнический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет»

г. Волжский, Волгоградская область

## **ПУТИ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «ВТЗ»**

***Аннотация:** в статье проведен анализ основных причин текучести кадров на предприятии. Автор также рассматривает улучшение условий труда, мотивационные программы, развитие культуры как основные стратегии для снижения текучести кадров на предприятии.*

***Ключевые слова:** текучесть кадров, удержание персонала, культура организации, мотивационные программы, условия труда, продуктивность труда, развитие предприятия.*

Проблема текучести кадров является одной из ключевых проблем, с которой сталкиваются современные предприятия. На первый взгляд, может показаться, что текучесть кадров – это просто увольнение сотрудников из компании, и это не так важно. Однако, в реальности это очень серьезная проблема, которая может серьезно повлиять на успех и стабильность предприятия.

Во-первых, текучесть кадров негативно сказывается на финансовом состоянии предприятия. Постоянная необходимость найма, обучения и интеграции новых сотрудников требует дополнительных затрат как на сам процесс найма, так и на затраты на обучение и адаптацию новых сотрудников. Кроме того, высокая текучесть кадров может привести к снижению производительности труда, повышению ошибок в работе и, как следствие, к снижению прибыли предприятия.

Во-вторых, текучесть кадров влияет на работу коллективов и оказывает негативное влияние на корпоративную культуру. Постоянная смена сотрудников может привести к дезорганизации рабочих процессов, снижению мотива-

ции у оставшихся сотрудников, а также к возможным конфликтам в коллективе. Это может привести к ухудшению взаимодействия между сотрудниками, что негативно скажется на результативности работы предприятия.

Текущность кадров оказывает влияние на качество продукции и услуг, предоставляемых предприятием. Постоянная смена сотрудников может привести к утрате опыта и знаний, что приведет к снижению качества производства или обслуживания. Это в свою очередь может привести к утрате доверия со стороны клиентов и потере конкурентоспособности предприятия на рынке [1, с. 99].

Рассмотрим влияние текучести кадров на его развитие на конкретном предприятии – АО «ВТЗ» является одним из самых высокотехнологичных трубных заводов в мире и выпускает трубы по нескольким международным сертификатам – немецким, американским и конечно отечественным. Его продукция – стальные, бесшовные, горячекатаные трубы общего назначения; трубы для нефтепроводов; обсадные трубы для нефтяных скважин; стальные электросварные термально обработанные и необработанные трубы – в «черном» виде и оцинкованные; заготовки для производства бесшовных труб; трубы для котельных и автомобилестроения.

На предприятии АО «ВТЗ» действует программа развития лидерских навыков для руководителей. Для этого на предприятии ведется работа с кадровым резервом. На предприятии действует модель корпоративных компетенций, с помощью которой производится планирование, формирование кадрового резерва и оценка его эффективности. Компетенции разделяются на управленческие компетенции и компетенции потенциала. В рамках каждой компетенции сформулированы описания пять уровней, который отражают, насколько сотрудники овладели компетенциями. При подборе кадров АО «ВТЗ» пользуется следующими критериями: порядочность, инициативность, высокая профессиональность, честность и приверженность к идеям предприятия. Главным критерием при работе с кадрами считается справедливое отношение ко всем сотрудникам предприятия, независимо от их пола и социального статуса.

Текучесть кадров является серьезной проблемой для многих предприятий и может иметь различные причины, которые необходимо тщательно проанализировать. Рассмотрим основные причины текучесть кадров на предприятии.

1. Недостаточная мотивация сотрудников. Одной из основных причин ухода сотрудников является недостаточная мотивация со стороны работодателя. Отсутствие возможностей для карьерного роста, низкая заработная плата, несправедливое вознаграждение и отсутствие признания за достижения могут привести к тому, что сотрудники будут искать другие места работы, где их усилия будут оценены более справедливо.

2. Несоответствие ожиданий сотрудников и реальных условий работы. Часто сотрудники уходят с предприятия из-за несоответствия ожиданий, которые они имели при устройстве на работу, и реальных условий работы. Это может быть связано с перегрузкой работы, несоответствием ожидаемого уровня ответственности и вознаграждения, неудовлетворительной корпоративной культурой и т. д.

3. Недостаточное внимание к развитию и обучению сотрудников. Отсутствие возможностей для профессионального и личностного развития, неясные перспективы карьерного роста и отсутствие системы обучения и развития могут привести к тому, что сотрудники будут искать другие места работы, где им будут предоставлены такие возможности.

4. Некорректное руководство и низкий уровень организационной культуры. Сильное влияние на текучесть кадров оказывает также обстановка в коллективе и стиль руководства. Конфликтное руководство, недостаточная коммуникация, недоверие к руководству и недостаточное участие сотрудников в принятии решений могут стать причиной ухода сотрудников [6, с. 40].

В целом, анализ основных причин текучесть кадров на предприятии позволяет выявить слабые места в управлении персоналом и принять меры по улучшению ситуации. Это поможет уменьшить текучесть персонала, повысить удовлетворенность сотрудников и обеспечить стабильность и успешное развитие предприятия.

Для снижения текучести кадров на предприятии можно применить следующие пути.

1. Улучшение условий труда. Обеспечение комфортных условий труда, современного оборудования и инструментов, создание безопасной и здоровой рабочей среды – все это повышает удовлетворенность сотрудников и уменьшает желание уходить с предприятия.

2. Повышение заработной платы и бонусов. Для удержания опытных сотрудников и привлечения новых специалистов важно обеспечивать конкурентоспособную заработную плату, а также предоставлять различные бонусы и поощрения за высокие результаты работы.

3. Обеспечение перспектив карьерного роста. Предприятие должно предоставлять сотрудникам возможности для профессионального развития, обучения и повышения квалификации, а также открыть перспективы карьерного роста внутри компании.

4. Проведение мотивационных программ. Внедрение системы мотивации сотрудников, признание и поощрение достижений, проведение внутренних мероприятий и корпоративных программ способствует укреплению связей в коллективе и повышает уровень удовлетворенности.

5. Развитие культуры. Создание здоровой организационной культуры, поощрение взаимопомощи и обмена опытом между сотрудниками, а также организация программ менторинга для новых сотрудников способствует лучшей адаптации и удержанию персонала.

6. Улучшение системы управления персоналом. Эффективное управление ресурсами, прозрачные процессы принятия решений, регулярные обратные связи, участие сотрудников в процессе принятия решений – все это помогает создать доверительные отношения между сотрудниками и руководством [4, с.35].

Применение этих путей позволит снизить текучесть кадров на предприятии, укрепить коллектив, улучшить результативность работы и обеспечить стабильное развитие предприятия.

### ***Список литературы***

1. Адизес И.К. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует / И.К. Адизес. – 8-е изд. – М.: Альпина Паблшер, 2020. – 263 с.
2. Богданова Е.О. Стратегия и тактика кадрового менеджмента / Е.О. Богданова. – М.: Лаборатория книги, 2021. – 97 с.
3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2021. – 288 с.
4. Некрасов Н.Е. Обучение персонала как фактор повышения эффективности производства / Н.Е. Некрасов. – М.: Лаборатория книги, 2021. – 68 с.
5. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2021. – 432 с.
6. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования / В. Цыганков // Человек и труд. – 2021. – №12. – С. 40–43.