

Лукашкова Ольга Юрьевна

аспирант

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

## ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФЛУКТУАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Аннотация:* рассмотрение флуктуации персонала имеет важное значение для понимания влияния этого явления на производительность организации и эффективность бизнес-процессов. В статье рассмотрены различные аспекты флуктуации персонала, её причины, последствия и методы управления этим явлением.

*Ключевые слова:* флуктуация персонала, текучесть кадров, персонал.

В современном бизнесе следует различать идентификацию дефиниций «текучесть персонала» и предлагаемой «флуктуацией персонала», которая позволяет более точно идентифицировать, оцифровывать данный процесс и разрабатывать более эффективный инструментарий управления.

Флуктуация персонала – это явление, которое широко обсуждается в современной организационной психологии и управлении человеческими ресурсами. Она относится к изменениям в штате сотрудников организации в результате их увольнения, перехода на другую работу или изменения других ключевых параметров занятости. Флуктуация кадров является важным аспектом для понимания эффективности управления персоналом и влияния его использования на результативность организации. В данной статье изложено определение флуктуации персонала, факторы, влияющие на нее, и стратегии управления, направленные на снижение негативного влияния данного явления на социально-экономическую деятельность организации.

Текучесть кадров в организации обычно описывает процентное соотношение работников, которые покидают компанию в течение определенного периода времени. Это может быть измерено как отдельно для каждого подразделения или в целом для всей компании [3].

Предлагаем рассматривать более широкое давнее понятие, которое означает структурно-динамические изменения в составе персонала, включая как увольнения, так и найм новых сотрудников, а также профессиональную трансформацию в рабочем месте, перемещение их внутри организации и изменения в структуре занятости, такие как временные рабочие, сезонные рабочие и т. д.

В то же время, текучесть кадров обычно определяется как процентное соотношение количества работников, покинувших организацию, к общему числу сотрудников [1] Она позволяет только в определённой мере измерить стабильность кадров в организации и может быть количественно определена с помощью следующей формулы.

$$КТП = (ЧСЖ + ЧСА) \times 100\% / СЧП, \quad (1)$$

где КТП – коэффициент текучести персонала;

ЧСЖ – число сотрудников, уволенных по своему желанию;

ЧСА – число сотрудников, уволенных по инициативе администрации;

СЧП – среднесписочная численность персонала.

Среднесписочная численность персонала за год определяется так:

$$ЧС_i = \sum_{i=m}^n \frac{ЧС_i + (ЧС_i - ЧСУ_i)}{2} \quad (2)$$

где ЧС<sub>i</sub> – численность списочная персонала i-того месяца;

ЧСУ<sub>i</sub> – численность уволенных i-того месяца.

Списочную численность за год (ЧС<sub>Год</sub>) узнаем по формуле (3).

$$ЧС_{Год} = \frac{\sum_{i=1}^m ЧС_i}{12} \quad (3)$$

Подставив нужные значения в формулу и рассчитав коэффициент текучести персонала (КТП), можно сформулировать вывод о критичности значения для предприятия данного коэффициента. Также можно сделать вывод о приемлемости данного значения для организации и говорить о наличии либо отсутствии определённых проблем с персоналом организации, о стабильности/не стабильности коллектива.

Однако данная формула не позволяет проанализировать конкретные причины увольнений. Так как, по результатам такого анализа можно сделать вывод

о нарушении дисциплины и для устранения проблем с повышенной текучестью обосновать и рекомендовать мероприятия по усилению качества отбора персонала при приёме на работу. Ещё одна рекомендация – рассмотреть возможность повышения заработной платы рабочего персонала. Либо дать другие рекомендации руководству организации.

В свою очередь, флуктуация персонала представляется как структурно-динамическая конструкция, измеряемая с помощью показателя аналитики структурных изменений в штатной и внештатной численности сотрудников организации по причине увольнений, ухода на пенсию, а также по причине расширения бизнеса, замене уволенных сотрудников, запуска новых проектов, развитии компетенций и разнообразия в команде, найм новых сотрудников с нужными навыками позволяет разработать эффективные рекомендации по повышению производительности персонала организации. Например, используя аутстаффинг, который позволяет помочь компаниям снизить затраты на заработную плату, налоги на фонд оплаты труда и льготы. Аутстаффинговые провайдеры часто предлагают комплексные пакеты, включающие управление кадрами и начисление заработной платы.

Флуктуация включает в себя как увольнения, так и новые наймы, в то время как текучесть кадров фокусируется исключительно на количестве увольнений. Она помогает измерить динамику структурных изменений персонала организации и может быть количественно определена с помощью следующей формулы.

$$\text{ДСИП} = \text{ЧСПр} \times 100\% / \text{ЧП} \quad (4)$$

где ДСИП – динамические структурные изменения персонала;

ЧСПр – число сотрудников прибывших;

ЧП – численность персонала на расчетный период.

КИФ

$$= \frac{[\text{СЧП}_{\text{шт}} - \text{ЧСУ}_{\text{шт}} + \text{ЧСПр}_{\text{шт}}] + [\text{СЧП}_{\text{дп}} - \text{ЧСУ}_{\text{дп}} + \text{ЧСПр}_{\text{дп}}] + [\text{СЧП}_{\text{аутс}} - \text{ЧСУ}_{\text{аутс}} + \text{ЧСПр}_{\text{аутс}}] + \dots}{\text{СЧП}_{\text{шт}} + \text{СЧП}_{\text{дп}} + \text{СЧП}_{\text{аутс}} + \dots}$$

где КИФ – композитный индекс флуктуации;

СЧПшт – списочная численность персонала штатного;

ЧСУшт – численность уволенных штатных сотрудников;

ЧСПршт – число принятых сотрудников в штат;

СЧПдп – списочная численность персонала работающих по договору подряда;

ЧСУдп – численность сотрудников окончивших работу по договору подряда;

ЧСПрдп – число принятых сотрудников по договору подряда;

СЧПаутс – списочная численность персонала на аутстаффинге;

ЧСУаутс – численность сотрудников окончивших работу по аутстаффингу;

ЧСПраутс – число принятых сотрудников на аутстаффинг;

СЧПшт – среднесписочная численность персонала в штате;

СЧПдп – среднесписочная численность персонала работающих по договору подряда;

СЧПаутс – среднесписочная численность персонала на аутстаффинге.

Исследования показывают, что, рассчитав таким образом КИФ (композитный индекс флуктуации), можем говорить о изменчивости степени, в которой индекс флуктуации отклоняется от своего среднего значения. Высокая изменчивость будет означать, что списочная численность персонала сильно колеблется, а низкая изменчивость будет означать, что коллектив более стабилен.

Далее можно анализировать изменчивость, которую можно измерить различными способами, в том числе: 1) стандартное отклонение как меру среднеквадратичного отклонения от ее среднего значения; 2) коэффициент вариации как стандартное отклонение, деленное на среднее значение; 3) бета-коэффициент как меру корреляции с коэффициентом более широкого рынка.

Флуктуация кадров является одной из значительных проблем, с которой сталкиваются многие организации. Она описывает изменения в численности сотрудников компании в течение определенного временного периода. Эта проблема включает в себя уход сотрудников, поиски их замены, интеграцию новых сотрудников в коллектив, а также потерю знаний и опыта, связанную с уходом опытных сотрудников.

Когда речь заходит о флуктуации кадров, стоит рассмотреть несколько ключевых аспектов, включая следующие.

1. Причины флуктуации: анализ причин, по которым сотрудники покидают организацию, может помочь в выявлении тенденций и принятии мер для предотвращения дальнейших уходов.

2. Влияние на производительность: оценка воздействия флуктуации кадров на эффективность работы команды или организации в целом.

3. Затраты и потери: анализ затрат, связанных с текучестью кадров, таких как расходы на найм и обучение новых сотрудников, а также потери в результативности из-за ухода опытных работников.

4. Стратегии снижения флуктуации: идентификация методов и стратегий, которые могут помочь в сокращении текучести кадров и удержании опытных специалистов.

Эти аспекты охватывают различные стороны проблемы флуктуации кадров и могут послужить основой для дальнейшего анализа и разработки рекомендаций.

Исследования показывают, что флуктуация кадров в организации может иметь множество причин.

1. Неудовлетворенность условиями работы: недостаточная оплата, отсутствие перспектив роста, неудовлетворительные условия труда могут привести к уходу сотрудников.

2. Конфликты в коллективе: Неспособность работников находить общий язык или неспособность руководства разрешать конфликты может привести к уходу сотрудников.

3. Неадекватное руководство: отсутствие эффективного руководства, недостаток мотивации и поддержки со стороны руководства могут привести к увольнениям.

4. Личные причины: смена жизненных обстоятельств, желание заняться образованием, семейные обязанности могут также стать причиной флуктуации кадров.

5. Отсутствие развития: недостаток возможностей для профессионального и карьерного роста может привести к уходу перспективных сотрудников.

6. Конкуренстные предложения: получение более привлекательных предложений от других компаний может мотивировать сотрудников к уходу.

7. Реструктуризация компании: изменения в структуре компании, сокращения, переосмысление бизнес-процессов также могут привести к флуктуации персонала.

Изучение этих факторов и подбор наиболее эффективных методов их управления помогут компании снизить уровень флуктуации кадров и улучшить общую работоспособность коллектива. Значит, флуктуация кадров будем понимать как процесс структурно-динамических изменений численности сотрудников в организации за определённый период.

Последствия флуктуации кадров могут нести потерю талантов, увеличение расходов на найм и обучение новых сотрудников, снижение производительности связанный с недостатком опытных сотрудников, повышению стресса для работающих. Кроме того, частые флуктуации могут негативно сказываться на репутации компании на рынке труда.

Для снижения флуктуации, компаниям предлагаем уделить внимание улучшению культуры предприятия, развитию программ мотивации и профессионального роста, а также регулярной обратной связи с сотрудниками [1]

Исследования показывают, что методы управление флуктуацией кадров включают улучшение условий труда, оценку и улучшение рабочей среды, разработку карьерных программ, проведение анкетирования сотрудников, предоставление возможностей для профессионального развития, и создание более привлекательной корпоративной культуры, а также обеспечение конкурентоспособных условий труда и вознаграждения.

Текучесть кадров обычно оценивает объем и скорость замены персонала в организации, в то время как флуктуации кадров скорее отражают колебания в численности и составе персонала в определенные временные промежутки. Те-

кучесть кадров фокусируется на учете ухода и прихода сотрудников, в то время как флуктуации кадров относятся к изменениям в этой численности.

Таким образом, основное отличие между этими двумя понятиями заключается в том, что текучесть кадров фокусируется на покидании работников, в то время как флуктуация кадров учитывает широкий спектр изменений в составе персонала компании.

### *Список литературы*

1. Жудро М.К. Экономика предприятия: учеб. пособие / М.К. Жудро, Н.В. Жудро, В.М. Жудро. – Минск: Бестпринт, 2021. – 427 с.

2. Работа не мечты. Почему в компании большая текучка кадров и что с этим делать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://happy-job.ru/hr-blog/rabota-ne-mechty-pochemu-v-kompanii-bolshaya-tekuchka-kadrov-i-cto-s-etim-delat> (дата обращения: 06.06.2024).

3. Севостьянов Д.А. Роль текучести кадров в организации, причины ее возникновения и стратегии по удержанию персонала / Д.А. Севостьянов, А.А. Гоголева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32722300> (дата обращения: 06.06.2024).

4. Трифанов С.Е. Управление качеством управления персоналом финансовой организации: на примере удержания специалистов по продажам / С.Е. Трифанов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publishing-vak.ru/file/archive-economy-2022-9/d38-trifanov.pdf> (дата обращения: 06.06.2024).