

УДК 331.108.24

Жуков Е.Н.

Студент 6 курса

Научный руководитель:

Рябчикова Т.А, к.э.н.

Томский государственный

университет систем управления и радиоэлектроники

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Аннотация. В исследовании раскрыто понятие текучести кадров, выявлена динамика и причины текучести кадров на предприятиях России с учетом масштабов ведения бизнеса и в соответствии с распределением текучести кадрового состава по отраслям экономики Российской Федерации. Выявлены основные особенности, динамика и причины текучести кадров на IT-предприятиях малого бизнеса города Томска и разработаны практические рекомендации по оптимизации текучести кадров для IT-компаний. Практическая значимость исследования заключена в возможности применения разработанных рекомендаций IT-компаниями-работодателями с целью удержания сотрудников за счет улучшения условий организации труда.

Ключевые слова: текучесть кадров, причины текучести кадров, IT-предприятия, малый бизнес, плохие условия труда, рабочие процессы

Zhukov E.N.

6th year student

Supervisor: T.A. Ryabchikova, Ph.D.

in Economics, Tomsk State University of Control Systems and

Radioelectronics

REASONS FOR STAFF TURNOVER IN ENTERPRISES SMALL BUSINESS

Annotation. The study reveals the concept of staff turnover, reveals the dynamics and causes of staff turnover at Russian enterprises, taking into account the scale of doing business and in accordance with the distribution of staff turnover by sectors of the economy of the Russian Federation. The main features, dynamics and causes of staff turnover at IT small businesses in the city of Tomsk have been identified and practical recommendations have been developed for optimizing staff turnover for IT companies. The practical significance of the study lies in the possibility of applying the developed recommendations by IT companies-employers in order to retain employees by improving the working conditions.

Key words: staff turnover, causes of staff turnover, IT enterprises, small businesses, poor working conditions, work processes

Введение. Актуальность проведения исследования связана с тем фактом, что к наиболее ценным ресурсам, призванным для успешного ведения деятельности образовательными, производственно-торговыми и прочими предприятиями относят – квалифицированный персонал (трудовой ресурс), который постоянно пребывает в динамическом движении и непосредственно влияет на экономические показатели деятельности.

В связи с этим фактором в научной литературе и было сформировано такое понятие, как «движение кадров» [6]. Планово-нерегулируемое и неорганизованное перемещение сотрудников предприятий относительно своих мест работы, выступающее в виде формы перемещения и перераспределения трудовых ресурсов (рабочей силы) представляет собой процесс текучести кадров [1].

Текучесть кадров как процесс характерен для всех компаний мира и всегда представлен количественными показателями. Так в январе 2022 года в соответствии с данными аналитического Бюро статистики труда США (BLS), на трудовом рынке США в связи с увольнением покинули свои рабочие места 4,25 млн человек, что на 28,78% выше показателя 2021 года, где уволились 3,3 млн человек. Самые высокие проценты текучесть кадров в отраслях экономики США наблюдаются в финансово-консалтинговой сфере, в строительной сфере, сфере торговли, сфере досуга и развлечений и гостиничном секторе. Уровень текучесть персонала в этих отраслях экономики, составляет свыше 50% [7].

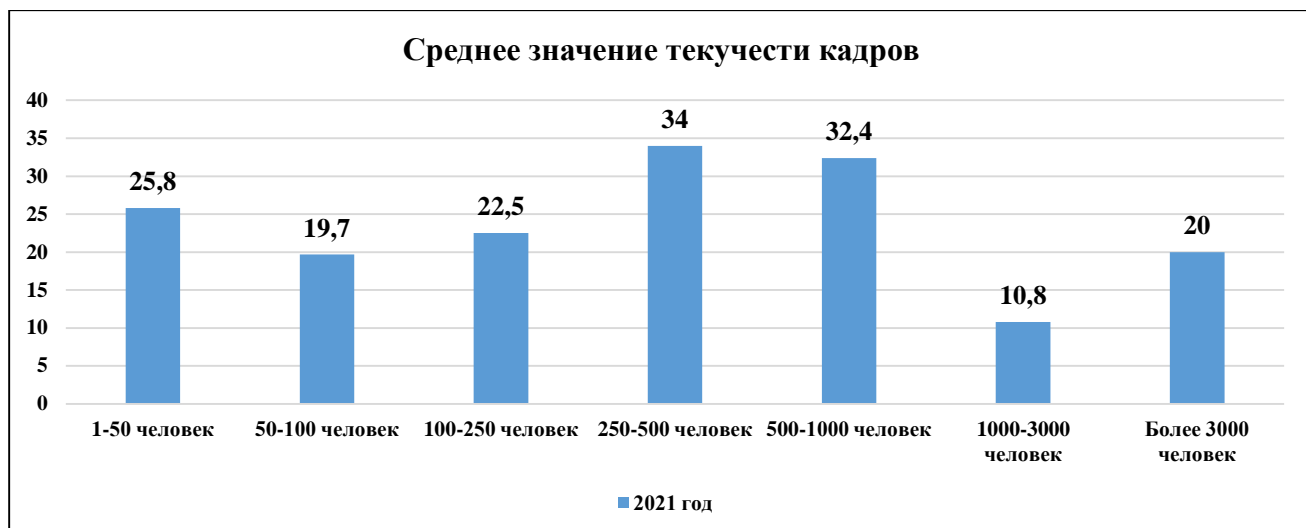
В соответствии с данными аналитического Бюро за период 2010/2022 годов на рынке трудовых ресурсов произошли негативные изменения, связанные с длительностью пребывания работника на одном рабочем месте. Срок пребывания сотрудника резко сократился с 5 лет до 1,8 года, а между тем поиск и замена одного работника является достаточно затратным мероприятием для работодателя и равна как минимум двум/трем месячным окладам уволившегося сотрудника [7]. Кроме того, возрастает нагрузка на оставшихся членов трудового коллектива и зачастую снижается моральный дух команды, возникают конфликты и увольнения принимают волновой характер. В соответствии с данными исследований аналитических центров НАФИ и НИУ ВШЭ, свыше 30% компаний в России испытывают серьезные проблемы при ведении бизнеса из-за текучесть кадрового состава [2].

Целью исследования является выявление основных особенностей и причин текучесть кадров на предприятиях малого бизнеса, которые в соответствии с мнением автора статьи в основном вызваны неудовлетворенностью работников предприятия условиями организации труда и его компонентами.

Материалы и методы. В качестве инструментария исследования был использован метод статистического-экономического анализа; аналитический метод и метод опроса; метод группировки и графический метод. Теоретико-методологическая база исследования включает научные публикации российских ученых по проблематике исследования и публикации органов статистики и независимых консалтинговых агентств, освещающих тему исследования.

Основная часть. В 2022 году в Российской Федерации с крупных, средних и малых предприятий (с численностью от 15 до 100 человек) уволились 3,24 млн работников, а число вновь принятых сотрудников, составило 3,17 млн сотрудников [8]. В сравнении с 2021 годом количественный показатель уволившихся сотрудников в 2022 году увеличился на 8,2% (245,9 тыс. человек), а в отношении 2020 года он увеличился на 29% (732,2 тыс. человек), что подчеркивает значение проблемы текучести кадров [8].

Экспертами Лаборатории исследований рынков труда НИУ ВШЭ и Аналитического центра НАФИ, а также специалистами консалтингового агентства «Rekadro» был проведен масштабный опрос руководителей компаний малого бизнеса в ходе которого было установлено, что 48% руководителей компаний малого бизнеса отметили наличие среднего и высокого уровня «текучести» кадров в своих предприятиях [2, 7]. Среднее значение текучести кадров на предприятиях России с учетом масштаба бизнеса (рис.1.).



Источник: составлено автором на основании материалов [2, 7]

Рисунок 1 – Среднее значение текучести кадров на предприятиях России с учетом масштаба бизнеса

Анализируя данные отметим, что высокий уровень текучести кадров с учетом масштабов ведения бизнеса свойственен малым предприятиям с численностью кадрового состава от 1-50 сотрудников (25,2) и средним предприятиям от 100-250 сотрудников (34) и от 250-500 (32,4) сотрудников соответственно, а низкий уровень текучести кадров свойственен крупным предприятиям с численностью кадрового состава от 1000-3000 сотрудников. Наибольший процент текучести кадров в России по отраслям (рис. 2.).



Источник: составлено автором на основании материалов [2, 7]

Рисунок 2 – Наибольший процент текучести кадров в России по отраслям

Анализируя данные отметим, что наибольший процент текучести кадров свойственен сфере торговли (39%), следом идет сфера финансовых услуг (13%)и сфера сельского хозяйства (12%), а наименьший процент текучести кадров свойственен промышленно-производственному сектору (3%). Причины текучести кадров на предприятиях России (рис. 3.).



Источник: составлено автором на основании материалов [2, 7]

Рисунок 3– Причины текучести кадров на предприятиях России в %

Основной причиной текучести кадров на предприятиях России выступает несоответствие оплаты труда и это связано с тем фактором, что в период развития коронавирусной инфекции в 2020/2021 годах свыше 16%

российских предприятий понижали раз меры заработной платы для своего персонала в попытках адаптироваться к кризису и задерживали ее выплату, а также осуществляли перевод своих сотрудников на неполную рабочую занятость без сохранения заработной платы [7]. В связи с данным фактором причина ухода персонала из-за низкой заработной платы остается одной из самых ключевых причин текучести кадрового состава.

В процессе выявления основных особенностей и причин текучести кадров на IT-предприятий города Томска, которые относятся к малому бизнесу, были задействованы три организации ООО «I-plus»; ООО «ЭЛКАС»; ООО «Компас-Т». Данные предприятия оказывают услуги IT-сопровождения в области автоматизации ритейла, сферы услуг и общественного питания; сервисного обслуживания и продаж различного оборудования; осуществляют аудит и автоматизацию учета рабочего времени, и прочие услуги.

Таблица 1. Динамика текучести персонала IT-предприятий в 2021/2022 годах

Наименование организации	2021 год				2022 год			
	по штату чел.	убыло чел.	принято чел.	коэф. ф. текуч.	по штату чел.	убыло чел.	принято чел.	коэф. ф. текуч.
ООО «I-plus», адрес: проспект Ленина, 166, Томск	19	9	3	47,3	13	4	5	30,7

ООО «ЭЛКАС» , адрес: Томская обл., г. Томск, ул. Учебная, д. 15	16	3	3	18,75	16	4	4	25
ООО «Компас-Т» , адрес: Сервисный центр - г. Томск, ул. Яковлева, д. 19	34	8	7	23,52	33	7	8	21,21

Источник: составлено автором на основании данных [3, 4, 5]

Анализируя данные отметим, что коэффициент текучести кадров ИТ-компании ООО «ЭЛКАС» (25), причем по сравнению с 2021 годом он увеличился. ИТ-компания ООО «Компас-Т» имеет коэффициент текучести кадров (21,21), но его уменьшение в сравнении с 2021 годом вызвано только тем фактом, что в 2022 году было принято на работу больше сотрудников. ИТ-компания ООО «I-plus» имеет коэффициент текучести кадров (30,7), причем по сравнению с 2021 годом он уменьшился.

В соответствии с мнением экспертов НАФИ и ВШЭ, показатели текучести персонала для ИТ-предприятий, установленные в соответствие с нормой — 10% [2]. Таким образом, все ИТ-предприятия города Томска имеют показатели текучести кадров значительно выше нормы.

В связи с данным фактом был проведен опрос бывших сотрудников ИТ-предприятий города Томска ООО «I-plus»; ООО «ЭЛКАС»; ООО «Компас-Т», который показал, что сотрудники ИТ-предприятий города Томска связали причины своего ухода с плохими условиями труда и отсутствием гибкости руководства при организации трудоемких умственных рабочих процессов, в результате чего работникам ИТ-компаний приходится ежедневно выполнять большие объемы задач, работая в том числе как сверхурочно, так и в предназначенные для отдыха выходные и праздничные дни (рис.4.).



Источник: составлено автором

Рисунок 4 – Причины текучести кадров на малых ИТ- предприятиях
Томска в %

На фоне высокой интенсивности труда сотрудники ИТ-предприятий города Томска испытывают накопленную усталость и сталкиваются с эмоциональным и физическим истощением, которые в

свою очередь приводят их в стрессовое состояние и создают напряженную атмосферу в трудовом коллективе. Безусловно, специалисты российской сферы IT-технологий в настоящий момент времени одни из самых востребованных на рынках труда. Однако необходимость разработать рекомендации для IT-компаний-работодателей с целью удержания своих сотрудников за счет улучшения условий организации труда, очевидна.

Таким образом, если сотрудник IT-компания испытывает неудовлетворенность условиями труда, то с позиции работодателя необходимо проявить гибкость в отношении разных моментов ведения и организации его трудовой деятельности: изменить рабочий график, поменять организацию рабочего места и т.п. Для работодателя в такой ситуации необходимо срочно узнать у сотрудника причину недовольства условиями труда и оговорить их устранение в ходе проведения глубинного интервью до возможной процедуры увольнения сотрудника и в процессе проведения интервью убедить сотрудника в том, что ответы на заданные вопросы не повлияют ни на его зарплату, на его бонусы, так как благодаря им будет получена объективная оценка ситуации и устранена возникшая проблема по организации условий труда или проведена ее корректировка. Только формат глубинного текущего интервью с работником позволит руководителю предприятия определить главные причины плохой организации труда и предупредит уход работника. Этот метод поможет IT-компаниям «держать руку на пульсе», и своевременно выявлять существующие недостатки в организации рабочих процессов IT-специалистов.

Заключение. В процессе проведения исследования было раскрыто понятие текучести кадров, выявлена динамика и причины текучести кадров на предприятиях России с учетом масштабов ведения бизнеса и в соответствии с распределением текучести кадрового состава по

отраслям экономики Российской Федерации. Выявлены основные особенности, динамика и причины текучести кадров на IT-предприятиях малого бизнеса города Томска и разработаны практические рекомендации по оптимизации текучести кадров для IT-компаний. Подводя итоги, можно сказать, что область управления персоналом в IT-компаниях еще не слишком широко исследована, но одна из значимых причин текучести кадров на IT-предприятиях малого бизнеса, это неудовлетворенность работников предприятия условиями организации труда и его компонентами.

Список источников

1. Ильтуганова, Ю.В., Баскакова А. Г. Текучесть кадров: подходы и классификация понятий // Сургутский государственный университет., 2020. — № 17. — С. 46-48.
2. Исследование НАФИ и ВШЭ: треть российских компаний страдают от текучести кадров // Официальный сайт. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [https://nafi.ru/analytics/issledovanie-nafi-i-vshe-tret-rossiyskikh-kompaniy-stradayut-ot-tekuchesti-kadrov-/](https://nafi.ru/analytics/issledovanie-nafi-i-vshe-tret-rossiyskikh-kompaniy-stradayut-ot-tekuchesti-kadrov/) (дата обращения: 05.05.2023).
3. Компания «Компас-Т» // Официальный сайт. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://kompas.tomsk.ru/> (дата обращения: 05.05.2023).
4. Компания I-plus // Официальный сайт. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://i-plus.pro/> (дата обращения: 05.05.2023).
5. Компания ЭЛКАС // Официальный сайт. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://elkas.tomsk.ru/> (дата обращения: 05.05.2023).

6. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 31 с.
7. Текучесть персонала: как снизить «индекс крутящихся дверей» // Официальный сайт. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://potok.io/blog/hr-howto/causes-of-staff-turnover/> (дата обращения: 05.05.2023).
8. Трудовой передел: в России установлен рекорд по увольнениям и найму работников. Официальный сайт. [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/trudovoy-peredel/> (дата обращения: 05.05.2023).