

Филимонова Юлия Владимировна,  
к.э.н., зав. кафедрой, Ангарский государственный технический университет,  
e-mail: f\_julya@mail.ru

## ПОКАЗАТЕЛЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ: МЕТОДИКА РАСЧЕТА, ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ И НОРМАТИВНОЕ ЗНАЧЕНИЕ

Filimonova Yu.V.

## STAFF TURNOVER INDICATOR: CALCULATION METHOD, INFLUENCE FACTORS AND NORMATIVE VALUE

**Аннотация.** Раскрыта сущность понятия «текучесть кадров», систематизированы факторы, оказывающие влияние на текучесть кадров, уточнена методика определения показателя текучести кадров и определены его нормативные значения.

**Ключевые слова:** текучесть кадров, факторы влияния, отрасль, нормативное значение.

**Abstract.** The essence of the concept of «staff turnover» is revealed, the factors influencing staff turnover are systematized, the methodology for determining the rate of staff turnover is clarified and its normative values are determined.

**Keywords:** staff turnover, factors of influence, industry, normative value.

В современных условиях рыночной экономики персонал играет значительную роль в деятельности любого хозяйствующего субъекта. Персонал – это живой «организм», он постоянно находится в движении в рамках приема, перевода и увольнения. Поэтому проблема текучести кадров актуальна практически для каждого предприятия.

Под текучестью кадров, по сути, понимается процент работников, которые увольняются из компании в течение определенного периода времени.

На текучесть кадров на предприятии оказывают влияние факторы, которые можно разделить на внешние, внутренние и личностные. В первую группу факторов входят демографические факторы в регионе, т.е. наличие трудовых ресурсов на территории и их квалификация; уровень инвестиционной и деловой активности в регионе, т.е. открытие на территории региона новых подразделений крупных компаний, которые могут предложить более комфортные условия труда и более высокую зарплату; экономическая ситуация в регионе, которая напрямую влияет на колебания уровня заработной платы, цен на продукты и жилье, из-за чего люди меняют место работы, место жительства.

К внутренним факторам, влияющим на текучесть кадров, можно отнести: уровень заработной платы и наличие социальных гарантий; условия и возможности для карьерного роста, уровень социально-психологического климата в коллективе.

Личностные факторы текучести кадров: возраст, семейное положение сотрудника, его стрессоустойчивость и др.

Причин увольнения с предприятия может быть несколько – увольнение по собственному желанию, уход на пенсию, перевод на др. предприятие,

увольнение в связи с сокращением численности, увольнение за дисциплинарные нарушения, призыв работника на военную службу, смерть работника и др.

В расчет показателя текучести кадров берутся только работники, уволенные по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, т.е. по тем причинам, которые обусловлены неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью предприятия конкретным работником.

Контроль текучести персонала – одна из ключевых функций предприятия. Какова же норма текучести персонала? Предлагаются следующие границы данного показателя [1]:  $0 \leq T_n \leq 5\%$  – достаточно низкий уровень (характерен для стабильного коллектива с хорошим климатом);  $10 < T_n \leq 20\%$  – нормальный уровень (свойственный инновационному агрессивному на рынке предприятию);  $20 < T_n \leq 30\%$  – средний (предельно допустимый) уровень. На таком предприятии возрастают расходы по подбору и адаптации персонала и снижается выработка работника;  $30 < T_n \leq 40\%$  – высокий уровень, который приводит к снижению качества продукции и выработки; климат в коллективе неудовлетворительный;  $40 < T_n \leq 50\%$  – кризисный уровень, который дестабилизирует производство и значительно снижает конкурентоспособность предприятия; обстановка в коллективе плохая.

В то же время при анализе текучести кадров должны учитываться и дополнительные критерии: с одной стороны, нужно ориентироваться на категории работников, с другой, – необходимо учитывать отраслевые особенности.

Исследования специалистов по управлению персоналом показывают, что в некоторых отраслях превышение предельного значения текучести можно считать нормой. Так, например, естественный уровень текучести персонала в страховании и розничной торговле может достигать 30 %, в гостиничном (ресторанном) бизнесе в курортных зонах – 80%.

Исследования текучести отдельных категорий работников показывают, что у работников с высоким статусом и уровнем заработка текучесть кадров незначительная – 0-2%, у руководителей среднего звена – 8-10 %, а вот у неквалифицированных рабочих естественный уровень текучести персонала может достигать – 30-50 % [2].

## ЛИТЕРАТУРА

1. **Егоршин А.П.** Эффективный менеджмент организации: учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 388 с.– Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2001731> (дата обращения: 26.02.2023).

2. Текучесть персонала: нормы по отраслям и должностям. Коэффициент текучести кадров, формула. – Текст: электронный. – URL: <https://hrtime.ru/contents/tekuchest-personala-normy-po-otrasliam-i-dolzhnostiam-koeffitsient-tekuchesti-kadrov-formula> (дата обращения: 26.02.2023).