

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Достаточная обеспеченность нужным персоналом, его рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для предприятия. В частности, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования в значительной степени зависят объем и своевременность выполнения работ, эффективность использования оборудования и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В настоящее время текучесть кадров — одна из многих проблем, с которыми сталкиваются современные предприятия, в том числе и ОАО «Красный пиццевик».

Естественный уровень текучести кадров составляет 3—5 %. При таком уровне своевременно обновляется коллектив, улучшается его качественный состав, а также появляются новые стимулы для производительного труда. Естественная текучесть кадров происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны кадровых служб и руководства. Часть работников уходит на пенсию, часть увольняется по различным причинам, на их место приходят новые сотрудники — в таком режиме живет каждое предприятие.

Однако на сегодняшний день на предприятиях республики текучесть кадров существенно превышает 3—5 %, что приводит к увеличению оттока кадров, затрат на увольняемых работников, расходов на обучение и, как следствие, уменьшению объема производства и увеличению процента брака продукции в период обучения новых работников.

На ОАО «Красный пиццевик» текучесть кадров несколько превышает ее естественный уровень: в 2006 г. — 11,8 %; в 2007 г. — 9,7 %; в 2008 г. — 12,3 %.

Как показывает практика, среди выбывших в течение года работников преобладают уволившиеся по собственному желанию. Доля выбывших за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины в общей численности уволенных на предприятиях пищевой промышленности в 2007 г. составила 5,3 %, а на ОАО «Красный пиццевик» — только 1,7 %, но уже в 2008 г. данный показатель вырос на 1,8 процентного пункта.

Для выявления причин текучести кадров и увольнения по собственному желанию работников на ОАО «Красный пиццевик» было проведено исследование. В частности, использовался метод экспертных оценок, где принимали участие 7 независимых экспертов (заместитель директора по экономическим вопросам, начальник отдела кадров, начальник ОТиЗа, начальник планово-экономического отдела и др.). Их задача заключалась в том, чтобы определить ранг каждого фактора (причины) по 10-балльной системе. Результаты исследования показали, что наибольшее влияние на текучесть кадров оказывает низкий уровень зара-

ботной платы, затем — неудовлетворенность условиями и режимом труда, низкая степень морального поощрения.

Таким образом, основными направлениями сокращения текучести кадров на предприятии могут быть:

- постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы;

- улучшение условий труда и быта работающих;
- рациональное использование рабочего времени;
- повышение степени привлекательности труда;
- проведение эффективной политики социальных льгот;
- максимально полное использование способностей работников;
- улучшение уровня культурно-бытового обслуживания;
- установление упрощенных процедур разрешения трудовых конфликтов между работниками;
- усиление материального и морального поощрения;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- улучшение организационной культуры.

В заключении хотелось отметить, что с развитием сегмента рекрутенговых (подбор кадров) услуг на рынке труда для многих предприятий, особенно в крупных городах страны, решение проблемы текучести кадров возможно переложить на специализированные кадровые агентства. Однако необходимо иметь в виду следующее: предлагаемый порядок деятельности рассчитан прежде всего на собственные силы кадровой службы любого предприятия, которая при должной организации управления персоналом способна эффективно решать возникающие проблемы.

T. Lapiashvili

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University (Georgia)

PRE-PENSIONED AGED POPULATION ON A LABOR MARKET

ГРАЖДАНЕ ПРЕПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НА РЫНКЕ ТРУДА

В данной статье рассматривается категория граждан предпенсионного возраста на рынке труда Грузии, которая в последние годы приводит страну к старению трудоспособного населения. Проведен опрос респондентов в возрасте 50—64 лет. В результате сделаны выводы о низком доходе и уровне жизни граждан предпенсионного возраста, недостаточном количестве социальных льгот, неудовлетворительных условиях труда и общем недовольстве более 60 % опрошенных. Основной проблемой является несоответствие квалификации и занимаемой должности работников, низкий уровень оплаты труда. В статье также приведены предложения по решению проблем на рынке труда для категории работников предпенсионного возраста.