Нечаева В.В.**Стратегии повышения стабильности кадрового состава**

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации (Волгоградский институт управления)
(Россия, Волгоград)*

doi: 10.18411/sr-10-08-2019-35

idsp: sciencerussia-10-08-2019-35

Аннотация

Статья посвящена вопросу основных стратегий повышения стабильности кадрового состава в организациях. Приводятся методы, по которым возможно повысить стабильность кадрового состава. В статье приводятся основные группы мер, которые направлены на то, чтобы нормализовать процесс высвобождения рабочей силы.

Ключевые слова: кадры, стабильность кадров и стратегии повышения стабильности кадров.

В любой организации самым важным и ценным являются кадры организации. Кадры организации - это основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации. Стабильность кадрового состава должна быть под строгим контролем служб управления персоналом и не выходить за пределы норм. Следовательно, определение стабильности кадров – это показатель, характеризующий постоянство состава работников организации. Существует множество причин текучести кадров, следует выделить главные из них, объективные: экономическая ситуация, условия рынка труда и личные причины: переезд, болезнь, дети. Справиться с такими причинами почти невозможно. Но если причины текучести скрыты внутри самой организации, то ими можно управлять. Ответственность за решение данных проблем лежит на руководителях подразделений и на HR-менеджерах, на что указывают исследователи. Анализ ситуаций позволяет сформулировать следующие стратегии повышения стабильности кадрового состава.

1. Обеспечение качественного подбора персонала. Необходимо нанимать людей, которые соответствуют корпоративной культуре организации. Их ценности и цели должны совпадать с целями компании. Так же необходимо обеспечить кандидата на должность полной информацией о работе, компании и работодателе. Не в коем случаи нельзя завышать ожидания. Так же стоит применить все методы подбора, которые необходимы для того, чтобы выявить подходящие профессиональные качества претендента.
2. Разработка программ по профессиональному и карьерному развитию персонала. Обучающие программы положительно влияют на сотрудников, повышают лояльность и помогают удержать персонал. Это могут быть либо курсы по повышению квалификации, либо усовершенствование имеющихся навыков и получение новых знаний и умений.
3. Обеспечение причастности сотрудников. Сотрудники должны понимать, что они имеют право голоса и могут внести свой вклад. Необходимо консультироваться с ними по рабочим вопросам, ввести практику коллективного принятия решений. Так же необходимо предоставлять персоналу всю необходимую информацию о происходящих изменениях.
4. Обеспечение сотрудников работой. Сотрудники должны ощущать, что их деятельность значима, и что от них, что-то зависит. Постоянная

занятость дает сотрудникам ощущения стабильности, что очень значимо не только в работе, но и в других сферах жизни.

5. Развитие конкурентоспособного компенсационного пакета. Он может включить в себя премии и бонусы за особые достижения, систему льгот, которая поможет обеспечивать здоровье сотрудников. Перед введением данного пакета необходимо выяснить потребности персонала. Так же стоит быть справедливым и последовательным в установлении компенсаций. Сотрудники будут проявлять лояльность к организации, которая заботится о них и будут менее склонны покинуть ее.
6. Не стоит заставлять работать сверхурочно или по выходным. Для многих сотрудников большое значение иметь отдых, поэтому не стоит сокращать его. Надо быть готовым предоставить изменение в графике, сделать его более гибким. Акцент должен быть сделан не на количестве отработанных часов, а на достигнутых результатах.
7. Защита организации от хедхантеров. Необходимо сохранять в конфиденциальности внутренние телефоны и адреса электронной почты. В современных условиях, управляя текучестью персонала в организации, особое внимание следует уделять эффективности работ, выполняемых сотрудниками кадровых служб на следующих этапах:

Первый этап, это определение уровня текучести кадров. На этом этапе HR-менеджеру необходимо рассчитать уровень текучести кадров и сопоставить его с количественной нормой текучести для организации в данной сфере. Так же стоит проанализировать и качественный состав текучести. Исходя из полученных результатов, необходимо понять является ли уровень текучести и ее качественный состав таким, который приводит к необоснованным экономическим потерям.

Вторым этапом является определение уровня экономических потерь, вызванных текучестью персонала. Это очень значимый и в то же время очень трудоемкий этап.

Третий этап, это определение причин текучести кадров. Высокий уровень текучести кадров может быть вызван различными причинами, например, спецификой деятельности организации, либо несовершенством системы управления персоналом. В первом случае как таковой проблемы нет, и не каких особых действий не потребуются, во втором же случае придется приложить усилия, чтобы отыскать проблемные места в системе управления персоналом. Важным, в этом случае будет выявление и анализ мотивационной структуры выбытия кадров.

Четвёртое определение экономических затрат от осуществления разработанных мер, направленных на совершенствования процедуры увольнения, преодоления уровня текучести и тому подобное. Можно выделить три основные группы мер, которые направлены на то, чтобы нормализовать процесс высвобождения рабочей силы:

1. Техничко-экономическая группа включает в себя: улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организацию и управление производством.
2. Организационная группа предполагает: совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников.
3. Социально-психологическая группа включает в себя: совершенствование стилей и методов руководства, системы морального поощрения, взаимоотношений в трудовом коллективе.

Таким образом, на сегодняшний день задачи управления персоналом в организации перестали быть второстепенными. Существует множество причин текучести кадров, однако внутренними основаниями многочисленных увольнений можно управлять. Особое внимание при этом следует уделять эффективности работ кадровой службы. Существует множество стратегий по удержанию персонала, которые

должны учитывать HR-менеджеры при устранении текучести кадров. При этом формируя в организации программу снижения текучести и удержания персонала, особое внимания следует уделять конкретной целевой аудитории, то есть формировать мотивационную программу в соответствии с целями организации по поддержанию баланса ее кадрового состава. Следует понимать, что в организации должны работать сотрудники разных категорий как «звезды», так и «аутсайдеры», это необходимо для поддержания баланса и создания рационального кадрового состава в организации.

1. Алферова Я.И. Сравнительный анализ факторов, стабилизирующих персонал в организациях [Текст] // Я.И. Алферова // Казанская наука. – Казань: Изд-во Казанский Издательский Дом. – 2012. – № 8 – С. 161-162.
2. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом. [Текст]: учеб. пособие. Н.П. Беляцкий – М.: Интерпрессервис, Эксперспектива, – 2014. – 52 с.
3. Саламонов В.С. Способы удержания профессионалов в компании. [Текст] / В.С. Саламонов // «Справочник по управлению персоналом» - 2004. -№7. –С. 25-26.
4. Синяева Л. П., Додорина И. В., Герасимова Е. А. «Текущее кадров как индикатор адекватности управления предприятием» [Текст] / Л.П. Синяева, И.В. Додорина, Е.А. Герасимова // Журнал «научно-методический». – 2013. - № 04.

Пыряев В.В.

Применение адаптированных методов теории нечетких множеств при отборе водителей по индивидуальным профессиональным чертам

*Институт технологий (филиал) ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»
(Россия, Волгодонск)*

doi: 10.18411/sr-10-08-2019-36

idsp: sciencerrussia-10-08-2019-36

Аннотация

Показана актуальность решения задачи отбора водителей с учетом влияния на безопасность дорожного движения их индивидуальных психологических и психофизиологических качеств. Отмечены недостатки наиболее распространенного варианта приведения к единому показателю результатов экспертной оценки и опроса водителей. Предложен способ попарного сравнения индивидуальных профессиональных черт водителей с дальнейшим применением лингвистического подхода и методов теории нечетких множеств. Отмечена целесообразность использования адаптированных методов теории нечетких множеств при отборе водителей по их профессиональным чертам.

Ключевые слова: безопасность дорожного движения, отбор водителей, теория нечетких множеств.

Безопасность на автодорогах в России является одной из актуальных проблем. Показатели смертности на автодорогах в РФ в несколько раз превышают аналогичные показатели в таких странах, как США и Великобритания. Основной причиной являются аварии в основном из-за нарушений правил дорожного движения водителями.

На безопасность дорожного движения огромное влияние оказывают индивидуальные особенности и профессионально значимые качества водителей [1], [2], к которым чаще всего относят концентрацию и устойчивость внимания, склонность к необоснованному риску, эмоциональную устойчивость, переключаемость внимания и другие.

Руководителям транспортных организаций важно знать индивидуальные качества водителей, которых они принимают на работу или направляют в рейс,