Содержание

[Введение 3](#_Toc127348706)

[1. Теоретические основы изучения проблемы текучести кадров 7](#_Toc127348707)

[1.1 Современные подходы к изучению текучести кадров в организации 7](#_Toc127348708)

[1.2 Классификация факторов, вызывающих текучесть кадров 14](#_Toc127348709)

[1.3 Методы управления текучестью кадров в организации и показатели оценки эффективности 23](#_Toc127348710)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика ао тандер «магнит-космет .ик» 30](#_Toc127348711)

[2.2.Анализ основных показателей деятельности организации в 2019-2021 г. Г. 32](#_Toc127348712)

[2.3 Анализ использования трудовых ресурсов 35](#_Toc127348713)

[2.4 Совершенствование стратегии управления трудовыми ресурсами в ао «магнит» 42](#_Toc127348714)

[2.5 Анализ организации труда работников в организации 44](#_Toc127348715)

[3. Разработка рекомендаций по снижению текучести кадров в ао тандер «магнит-косметик» 49](#_Toc127348716)

[3.1 Рекомендации по снижению текучести кадров в ао тандер «магнит-косметик» 49](#_Toc127348717)

[3.2Обоснование социально-экономической эффективности рекомендуемых мероприятий 55](#_Toc127348718)

[Заключение 59](#_Toc127348719)

[Список использованной литературы 62](#_Toc127348720)

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность предпочтенной темы. Сегодня мало кто будет спорить с тем, что штат – один из главных ресурсов организации. Большинство руководителей уже убедились в важности профессиональной политики. Ведь только правильно подобранный рабочий коллектив, сплоченная команда готовы продуктивно осуществлять цели и задачи компании.

Обеспечение стабильности профессионального состава на сегодняшний момент является одной из самых сложных проблем управления персоналом. Именно данный показатель в условиях финансового кризиса снижает отрицательные эффекты, работающие на организацию. Как правило, неустойчивость формирования экономики в первую очередь проявляется как рост показателя текучести кадров в организации. Разумеется, текучесть кадров определена обилием факторов, например, особенностью бизнеса, географическим фактором, стадией формирования организации, а также структурным составом самих сотрудников. Поэтому для каждой компании важно установить свой уникальный уровень текучести кадров.

Рассматривая российский рынок, можно отметить, что подходящим считается показатель, равный 10%. На момент формирования бизнеса, особенно на стадии массового подбора и найма персонала, данный показатель порядком выше – 20%. В некоторых сферах нормы может являться и 30, и 40%. В крупных городах текучесть выше – от 10 до 20%, в то время как в маленьких городах коэффициент текучести кадров, как правило, не превышает 5%. Это обусловлено ограниченным числом рабочих мест.

Процент нормы отличается также и для разных категорий персонала. Нормой текучести для управленческого персонала считается 4-5%. Линейный менеджмент и специалисты располагается в пределах 10-30%. Неквалифицированный рабочий персонал – до 8.0 процентов. Конечно это все статистические стандарты. Как показывает практика, норма текучести кадров 4 больше зависит от реализуемой организацией профессиональной стратегии. Здесь следует отметить, что основной причиной увольнения работника выступает возмущение работников своим положением. Именно поэтому, для многих организаций текучесть кадров является одной из самых ключевых проблем.

Умение управлять текучестью кадров является крайне необходимым. Необходимо уметь выявлять ее причины, вести статистику и вовремя реагировать на негативные изменения. Ведь если в компании уровень текучести очень высок, появляется потребность искать новых сотрудников, расходовать ресурсы на адаптацию и обучение новичков. Высокая текучесть кадров отрицательно влияет на репутацию организации и не позволяет создать положительный климат в коллективе. Неслучайно, что текучесть кадров – один из самых основных показателей, которые характеризуют результативность системы управления персоналом в организации. Несмотря на то, что данная проблема является практически повсеместной, в науке на данный момент нет единой целостной концепции управление этим процессом. Именно поэтому проблема поиска путей оценки и методов сокращения текучести кадров представляется актуальной.