

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА: ГЕНЕЗИС СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ

© 2008 С.И.Сотникова, Ю.Ю.Соловьева

Новосибирский государственный университет экономики и управления-«НИНХ»

Новосибирский институт экономики и менеджмента

E-mail: sotnikova@nsaem.ru

Содержание концепции регулирования текучести кадров определяется, в конечном счете, теми производственными отношениями и присущими им экономическими законами, которые характерны для того или иного этапа развития общества. Переход к рыночным отношениям существенно меняет социально-экономическое содержание регулирования текучести кадров, позволяющее придать рассматриваемому процессу новый качественный уровень, характерный для современного этапа развития общества.

Ключевые слова: текучесть кадров, управление персоналом

Основной экономической закон социализма, состоящий в обеспечении полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества, провозгласил рабочую силу целью коммунистической общественно-экономической формации и предопределил соответствующее понимание социально-экономического содержания регулирования текучести кадров.

В условиях плановой экономики целью распределения персонала в структуре общественного разделения труда являлось достижение соответствия между личным и вещественным факторами производства. Природная универсальность каждого индивида как предпосылка становления рабочей силы должна была получить адекватное самой себе развитие, а материально-вещественные факторы производства должны выступать как всеобщее средство и необходимое условие развития способностей работников. Тем самым достижение соответствия между факторами производства призвано было создать условия для удовлетворения индивидуальных потребностей в труде и всестороннего развития работников.

Однако соответствие между факторами производства – не застывшее состояние, оно эластично и подвижно. Оно достигается тогда, когда имеется соответствующий уровень развития производительных сил, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением. Но это мимолетное состояние, которое опять-таки нарушается из-за изменений потребностей общества в товарах и услугах, структуры производства, структуры занятости. Дисбаланс в системе факторов производства способствует активизации процессов текучести кадров.

Текучесть в этот период развития экономической мысли рассматривалась как составная часть общего движения трудовых ресурсов в народном хозяйстве, состоящая из перемещений работников между предприятиями из-за несоответствия между личным $L_{\phi n}$ и вещественным факторами $B_{\phi n}$ производства, как результат имеющегося несовпадения потребностей в труде отдельных групп трудящихся P_p , предприятий P_n и народного хозяйства в целом $P_{нх}$:

$$L_{\phi n} \Leftrightarrow B_{\phi n},$$

или

$$P_{нх} \Leftrightarrow P_n \Leftrightarrow P_p$$

Такое понимание содержания текучести предопределило подход к ее регулированию, в основе которого лежали два процесса:

1. Установление и расширение многообразных связей и отношений между работниками и предприятием с целью достижения обоюдных интересов.
2. Формирование у работника определенного уровня удовлетворенности различными сферами производственной среды.

Эффективность регулирования текучести кадров напрямую зависела от стабильности рабочей силы на уровне рабочего места, предприятия, отрасли. Неслучайно, что стаж работы в организации зачастую являлся одним из основных критерием профессионального и карьерного успеха: однажды принятые на работу сотрудники проходили долгий карьерный путь внутри организации, поднимаясь по организационной лестнице в течение 20-30 лет, с тем, чтобы достичь должности топ-менеджмента.

Переход к рыночным отношениям существенно меняет социально-экономическое содержание текучести кадров, позволяющее придать рассматриваемому процессу новый качественный уровень, характерный для современного этапа развития общества.

Рыночная экономика ставит своей целью получение прибыли как средства развертывания экономического прогресса и создания материальных предпосылок для социального обеспечения. Рабочая сила превращается в производительную силу капитала, самовозрастание которого становится смыслом и целью развития производства.

Поскольку рыночная экономика заставляет работодателей повышать эффективность труда при ограниченных природных ресурсах и капитале, то общество не заинтересовано и не имеет экономических возможностей удовлетворять все потребности и интересы в труде каждого трудоспособного человека, т.е. чтобы он мог осуществить все, что он желает. Распределение кадров по рабочим местам направлено на формирование корпоративной конкурентоспособности персонала K_{no} , позволяющей в наибольшей степени удовлетворять потребности рынка в материальных, духовных благах и услугах с наименьшими экономическими, экологическими и социальными издержками.

Корпоративная конкурентоспособность персонала K_{no} комбинируют разнородные индивидуальные конкурентоспособности работников K_{pn} на началах тесной кооперации и разделения труда:

$$K_{no} = \{K_{p1}, K_{p2}, K_{p3}, \dots, K_{pn}\}, \text{ где} \\ K_{pn} = f(Y_{pn}, T_{pn})$$

Объединяя конкурентоспособности отдельных работников, связанных друг с другом посредством взаимного обмена деятельностью, предприятие стремится достичь синергетических свойств персонала. Созидательная возможность тем сильнее, чем технологичнее взаимосвязи, соединяющие компетенции отдельных работников Y_{pn} в корпоративную Y_{no} , чем синхроннее зависимости, согласующие жизненные циклы компетенции отдельных работников T_{pn} с жизненным циклом корпоративной компетенции персонала T_{no} , а последнюю с жизненным циклом производимого товара или услуги $T_{тов}$, а также с жизненным циклом организации $T_{орг}$.

Происходит процесс целенаправленного поиска для индивида рыночной ниши H_p , благоприятствующей достижению корпоративной конкурентоспособности персонала K_{no} с помощью долговременного использования компетенции работника

$K_{pn} = f(Y_{pn}, T_{pn})$ для удовлетворения рыночной потребности в труде с наименьшими социально-экономическими издержками на рабочую силу Z_{pn} :

$$H_p = K_{pn} \cap K_{no}, \text{ где } Z_{pn} \rightarrow \min$$

Работник не может существовать вне предприятия, вне регионального рынка труда, следовательно, и его конкурентоспособность не может самостоятельно формироваться выше и существовать дольше, чем существует конкурентоспособность персонала, элементом которой она является.

Для того чтобы быть эффективным, не снижать достигнутого уровня конкурентоспособности работника необходимо создавать условия для максимально возможного удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала, т.е. совершенствовать ее, по крайней мере, такими же темпами, какими меняются окружающие условия, а чтобы предвосхищать будущее, персонал должен совершенствовать свою конкурентоспособность еще быстрее. Данное соотношение справедливо и относительно конкурентоспособности персонала: для того, чтобы конкурентоспособность персонала имела прогрессивную тенденцию к возрастанию, регион и страна должны развивать конкурентоспособность трудовых ресурсов более быстрыми темпами чем конкурентоспособность персонала конкретной организации.

Целесообразность и возможность развития конкурентоспособности персонала в стране выше, соответственно, чем в регионе и в конкретной точке бизнеса.

Итак, достижение устойчивости и пропорциональности системы распределения работников в системе рыночного разделения труда обуславливается диалектическим взаимодействием трех уровней конкурентоспособности на рынке труда – макроуровня (трудовые ресурсы), микроуровня (персонал), эгоуровня (работник):

$$1. \quad Y_{mp} \succ Y_{no} \succ Y_p$$

$$2. \quad T_{mp} \succ T_{no} \succ T_p$$

где: Y_{mp} - уровень компетенции трудовых ресурсов региона; Y_{no} – уровень компетенции персонала в организации; Y_p – уровень компетенции работника; T_{mp} – жизненный цикл компетенции трудовых ресурсов региона, страны; T_{no} – жизненный цикл компетенции персонала в организации; T_p – жизненный цикл компетенции работника.

Равновесность системы «конкурентоспособность внутреннего рынка труда» означает, что, организация, достигая своих целей в труде, позволяет работнику совершенствовать свои компетенции ($Y_{no} \succ Y_p$) и максимально долго использовать их на данном рабочем месте в данной организации ($T_{no} \succ T_p$), а, следовательно, вероятность движения в структуре корпоративной конкурентоспособности персонала невысока, уровень текучести близится к нормальному (естественному) значению. Естественная (нормальная) текучесть персонала – это перемены рабочего места, способствующие поддержанию взаимного соответствия конкурентоспособности работника конкурентоспособности персонала ($K_{no} \succ K_p$).

Конкурентоспособность на рынке труда носит динамичный и изменчивый характер, т.е. ее равновесность относительна.

Конкурентоспособность на рынке труда может меняться в довольно широких пределах, реагируя на научно-технический и социально-экономический прогресс, естественное и социальное воспроизводство трудовых ресурсов общества, динамику рыночной потребности в товарах и услугах, развитие личности и изменение ее потребностей, действия работодателей, т.д. В результате этих процессов, подчиняющихся разным закономерностям и поэтому не совпадающих по времени и направлению изменений, нарушается равновесие в системе конкурентоспособности на рынке труда.

Нарушения приводят к особым ситуациям разрыва, которые включают в действие механизмы процессов текучести (фактической, потенциальной и скрытой), устанавливающие нарушенное соответствие между, во-первых, компетенциями персонала и отдельных работников ($Y_{pn} \succ Y_{no}$); во-вторых, жизненными циклами (и отдельными их фазами) компетенции ($T_{pn} \succ T_{no}$).

Итак, в рыночных условиях текучесть кадров представляет движение персонала между предприятиями, вызванное наличием дисбаланса между корпоративной конкурентоспособностью персонала K_{no} и конкурентоспособностью работника K_{pn} :

$$K_{no} \succ K_p, \text{ где } K_{no} = f(Y_{no}, T_{no}), K_p = f(Y_p, T_p).$$

Текучесть выступает как устройство селекции, позволяющее выявить несовпадение между конкурентоспособностью персонала и работника по двум интегральным критериям – по уровню и длительности жизненного цикла компетенции:

1. $Y_{mp} \succ Y_{no} \succ Y_p$
2. $T_{mp} \succ T_{no} \succ T_p$.

Как следствие нарушения пропорциональности в системе конкурентоспособности на внутреннем рынке труда, текучесть способствует переливу человеческих ресурсов из одних сфер приложения труда в другие. текучесть персонала способствует: во-первых, созданию широких возможностей для реализации работником своих жизненных запросов и способностей на основе свободного труда и роста личных доходов; во-вторых, развитию конкуренции между носителями рабочей силы за более выгодные сферы приложения; в-третьих, усилению конкуренции между субъектами управления производством за личность компетентного работника, за более эффективное использование его человеческого капитала.

Ситуация ($Y_{pn} \succ Y_{no}$) на внутреннем рынке труда, связанная с разрывом между требуемым уровнем компетенции и наличным уровнем у работника, не располагает к «засиживанию» в данной организации. Работник как собственник рабочей силы стремится увеличить прибыль от участия в производственно-коммерческой деятельности с учетом возросших способностей к труду. И в ситуации ($Y_{pn} \succ Y_{no}$) только при переходе на другое рабочее место можно достичь положительных социально-экономических результатов, полнее реализуя свои способности и квалификацию, получая существенное увеличение своего дохода и статуса, расширяя возможности для поддержания или дальнейшего развития конкурентных преимуществ.

В свете реформ, происходящих в бизнесе, демографических сдвигов и стремительного развития новых технологий организации нуждаются в квалифицированных конкурентоспособных работниках гораздо больше ($Y_{no} \succ Y_{pn}$), чем последние в своих работодателях ($Y_{pn} \succ Y_{no}$). И теперь профессионал может не только сам выбирать работодателя, но и диктовать, на каких условиях он будет в ней работать.

Необходимо отметить, что сегодня работник берет на себя ответственность за поддержание своей конкурентоспособности на рынке труда и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности. При этом работник достаточно ясно представляет себе новые возможности поддержания своей конкурентоспособности и четко распоряжается имеющимися ресурсами с учетом особенностей внутриорганизационной и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками, связанными с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни.

Поскольку поддержание конкурентоспособности не является процессом застывшим, законченным, требуется постоянное обновление имеющихся знаний, навыков и приобретение новых. В экономической литературе время существования товара на рынке называют *жизненным циклом продукта*.

Применительно к компетенции работника или персонала можно также говорить о жизненном цикле. Жизненный цикл компетенции персонала T_{no} подвержен влиянию таких факторов, как:

во-первых, особенности движения трудовых ресурсов, связанных главным образом с продолжительностью их трудовой активности и мобильностью T_{mp} ;

во-вторых, жизненный цикл предприятия T_{org} , тесно коррелирующий с жизненным циклом товара (или услуги), в производстве и реализации которого используется труд персонала данного предприятия $T_{нов}$;

в-третьих, процессы накопления и использования человеческого капитала работником, которые происходят на протяжении всей его трудовой жизни T_{pn} .

В случае ($T_{mp} > T_{no} > T_{pn}$) жизненный цикл компетенции работника изначально и объективно является «укороченным», непосредственно зависящим от внешней среды: рынка труда предприятия, региона, страны. Поэтому если система «конкурентоспособность рынка труда» не ставит перед собой стратегическую задачу максимально возможного удлинения жизненного цикла конкурентоспособности трудовых ресурсов (T_{mp}), то и персоналу отдельного предприятия ($T_{no} > T_{mp} > T_{pn}$), тем более работнику ($T_{pn} > T_{mp} > T_{no}$) бессмысленно ставить такую задачу.

В условиях, где предметные материально-вещественные факторы производства отчуждаются от носителя рабочей силы и противостоят ему как чужая собственность, как капитал, работники рассматривают занятость в организации скорее как возможность овладения разнообразными навыками, компетенциями, дополняющими и развивающими человека, т.е. как удлинение жизненного цикла своей компетенции. Работник стремится удлинить жизненный цикл своей компетенции не только и не столько путем поддержания своей конкурентоспособности внутри конкретной организации, а путем развития конкурентных преимуществ, представляющих интерес для других работодателей, т.е. ориентирован на повышение общей конкурентоспособности на рынке труда, а не только организационной - в рамках одной организации.

В ситуации ($T_{pn} > T_{no}$) работники редко связывают свое будущее с какой-то одной организацией. Продолжительность занятости в одной организации *зависит* как от уровня конкурентоспособности работника (T_{pn}), так и от стабильности бизнес-среды. Зачастую продолжительность работы в рамках одной организации ограничена 3-5 лет. Именно за этот период удается показать максимальные результаты в труде, развить компетенции, избежать профессионального выгорания специалиста или руководителя. Неслучайно в качестве критерия выбора организации как места работы большинство наемных работников рассматривают наличие программ, которые повышали бы их конкурентность на рынке труда.

И организациям, чтобы быть конкурентоспособными в ситуации ($T_{pn} > T_{no}$), нужно быстро подстраиваться под создавшуюся ситуацию на рынке труда, отдавая себе отчет:

- что они не имеют столь большого влияния на людей в формировании их целей и стремлений в труде, как раньше;
- что они не могут зачастую предоставить работнику возможности для долговременной занятости;

- что просто не имеет смысла вкладывать деньги в тех, кто дает минимальную отдачу на вложенный капитал.

Поэтому организации предпочитают нанимать сотрудников не на «работу», а на проекты; не для того, чтобы они были на работе, а для того, чтобы они сделали что-то конкретное для организации; и увольнение с предприятия не считается предательством.

Итак, текучесть выступает как вид движения, обусловленный диспропорциями в системе конкурентоспособности на рынке труда между уровнями и длительностью жизненных циклов компетенций персонала и отдельного работника:

$$1. \quad Y_{mp} \succ Y_{no} \succ Y_{pn}$$

$$2. \quad T_{mp} \succ T_{no} \succ T_{pn}$$

В условиях рынка регулирование текучести персонала направлено на поддержание пропорциональности в системе конкурентоспособности внутреннего рынка труда.

Регулирование текучести персонала является одним из основных фактором, определяющим стратегический успех, устойчивость и стабильность развития предприятий, поскольку ключ к поддержанию конкурентоспособности организации — производительность рабочей силы, человеческий капитал, конкурентоспособность работников. Более того, природные ресурсы, капитал организации - это ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости. Тем самым прибыль организации все больше зависит от конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Миссия регулирования текучести персонала в рыночных условиях, на наш взгляд, состоит в поддержании параметров текучести персонала, необходимых для достижения пропорциональности в системе конкурентоспособности внутреннего рынка труда, на **естественном (нормальном) уровне** (Рис.1).

Уровень естественной текучести T_e находится в функциональной зависимости f от сегмента внутреннего рынка труда $K_{сврт}$, сформированного по критерию ценности работника K_{pn} для достижения корпоративной конкурентоспособности персонала K_{no} , и ситуации C , в которой находится предприятие и которая определяет тип организационной стратегии (специфика деятельности предприятия, особенности выпускаемой продукции, финансовое положение, нестабильность и давление коммерческого и технологического окружения предприятия, гибкость компетенции персонала, гибкость в структуре должностей и рабочих мест, степень быстроты реакции персонала на внешние возмущения, принятые принципы корпоративной культуры и т.д.):

$$T_e = f(K_{no}, K_{pn}, C,) = f(K_{сврт}) \cup f(C) = T_{ec} \cup T_{сврт}$$

| Общая текучесть | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------|----------|-------------------------|--------------|------------------------------|---------------|--|------------|--|
| Скрытая (внутренняя) текучесть | | | | | Реальная (внешняя) текучесть | | | | |
| внутриорганизационная | | | Потенциальная текучесть | | Пассивная | | Активная | | |
| квалификационная | профессиональная | линейная | пассивная | активная | необоснованная | вынужденная | Фактическая | | |
| | | | Объективная | Субъективная | Объективная текучесть | | Субъективная (свехнормативная) текучесть | | |
| | | | | | Фоновая | Высвобождение | Естественная (Нормальная) | Излишняя | |
| | | | | | Несократимая | | | Сократимая | |

Рис. 1. Место естественной (нормальной) текучести в общей текучести персонала

Каждой организации необходимо подсчитывать свой идеальный уровень естественной текучести - норму текучести персонала.

Целями регулирования текучести персонала являются:

1. социальная – содействие поддержанию конкурентоспособности работника и персонала в целом;
2. экономическая – сокращение ущерба, наносимого несоответствием между конкурентоспособностью работника и корпоративной конкурентоспособностью персонала.

Процесс регулирования текучести персонала - это процесс двусторонний, его основу составляют отношения субъекта и объекта.

Субъектом регулирования текучести персонала выступает предприятие в лице специальной организационной структуры - аппарата управления предприятием, в частности исполнительные органы, имеющие отношение к решению кадровых вопросов – служба управления персоналом, линейные и функциональные руководители, общественные организации.

Субъектом регулирования текучести в организации является так же персонал, поскольку он имеет право участвовать в обсуждении и решении вопросов своего социального развития, подготовки, расстановки и увольнения работников. Обусловлено это тем, что персонал является особым видом ресурсов, у которого есть *своя собственная воля*. Он - динамичен и иногда непредсказуем. Работники могут думать, *генерировать новые идеи*, инициировать события, *совершенствовать себя* (или позволять себя совершенствовать). Вследствие этого персонал активно влияет на процесс регулирования.

Объект регулирования текучестью персонала – это работники, потенциально и реально желающие сменить рабочее место, как по субъективным причинам, так и по объективным.

Предметом регулирования текучести персонала выступает изучение факторов,

вызывающих дисбаланс в системе «конкурентоспособность работника – корпоративная конкурентоспособность персонала».

Факторы, вызывающие внешнее движение персонала, разнообразны, имеют разные источники, различна и изменчива сила их влияния, часто трудно поддающаяся количественной оценке. Факторы текучести могут быть укрупнено систематизированы в две группы:

1. Факторы, способствующие нарушению соотношения $(V_{mp} > V_{no} > V_{pn})$,
2. Факторы, способствующие нарушению соотношения $(T_{mp} > T_{no} > T_{pn})$.

При этом необходимо иметь в виду, что не все факторы, способствующие активизации процесса перемены рабочих мест, в равной степени отражаются в сознании индивида и трансформируются в систему мотивов его поведения, т.е. для разных групп работников, различающихся по уровню конкурентоспособности, факторы, вызывающие перемещения в структуре конкурентоспособности на рынке труда, различны.

Более того, регулирование текучести должно апеллировать к тем факторам, которым наиболее подвержены работники того или иного сегмента внутреннего рынка труда с тем, чтобы их привлечь, сохранить и стимулировать производительно работать. Суть такого подхода заключена в том, что методы регулирования, используемые для каждого сегмента рынка труда, должны ослаблять влияние тех факторов, которые в наибольшей степени активизируют перемены рабочего места этими работниками. Методы регулирования текучести, уместные в одном сегменте рынка труда, в другом вполне могут быть бесполезными.

Исходя из сказанного выше, современная концепция регулирования текучести персонала исходит из того, что залогом достижения естественного (нормального) уровня текучести является не удержание работников в организации, а формирование для каждой целевой группы персонала ценностного предложения, заинтересовывающего в активизации конкурентных преимуществ в труде.

Литература

1. Бахматова Т.Г. Оценка конкурентоспособности работников с позиций обладания ресурсным потенциалом трудовой мобильности // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. — Бийск: Печатный двор, 2002. — С. 58—59.
2. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1996. — 6 с.
3. Ивановская Л., Сулова Н. Конкурентоспособность управленческого персонала //Маркетинг. — 1999. — №6. — С. 35—46.
4. Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: Монография. — Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002. — 86 с.
5. Мишин А.К. Конкурентоспособность рабочей силы региона: состояние и пути решения проблемы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. — Бийск: Печатный двор, 2002. — С. 25—26.
6. Румизен М.К. Управление знаниями: Пер. с англ. / М.К.Румизен. — М.: ООО «Издательство АСТ»; ООО «Издательство Астрель», 2004. — 19 с.
7. Саруханов Э.Р., Сотникова С.И. Маркетинг персонала на предприятии // Проблемы теории и практики управления. — 1996. — №1. — С. 92.
8. Семеркова Л.Н. Теория и методология маркетинга рабочей силы. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1998. — 149 с.

9. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 22 с.
10. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы: Учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПГУЭФ, 1997. — С. 73—74.
11. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом? — М.: АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1995. — С. 134—135.
12. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 202 с.
13. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента: Учебно-практическое пособие. 2-е изд. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. — С. 95—96.
14. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. — М.: Изд-во «Экзамен», 2003. — 335 с.
15. Эренберг Р.Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М., 1996. — 776 с.