

THE IMPORTANCE OF THE ANALYSIS OF THE HUMAN RESOURCES MOVEMENT,
FLUCTUATION AND STABILITY IN THE DECISION-MAKING PROCESS

ВАЖНОСТЬ АНАЛИЗА ДВИЖЕНИЯ, КОЛЕБАНИЯ И СТАБИЛЬНОСТИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Нелли КИРИЛЛОВ, chirilovnv@gmail.com,
Нина БОТНАРЬ, ninnabotnari@gmail.com,
Молдавская Экономическая Академия

Abstract. *This article argues the necessity of analyzing the movement, fluctuation and stability of the human potential for optimizing the economic decisions of different users, such as: the managers of the entity; owners, employees, creditors, investors, the state, etc.*

Particular attention was paid to practical aspects, namely, a case study of the analysis of motion indicators and fluctuation of human potential in dynamics was presented. The research aimed at identifying the causes of labor movement, fluctuation and stability and highlighting the economic effects of microeconomic fluctuation of the workforce.

Keywords: *employees, labor force movements, labor force fluctuations, human potential stability, decision-making process.*

Ключевые слова: *сотрудники, движение рабочей силы, колебание рабочей силы, стабильность человеческого потенциала, процесс принятия решений.*

JEL: M41

Введение. Экономические и финансовые показатели, полученные предприятием, зависят от степени обеспеченности человеческими ресурсами, а также движения, колебания и их стабильности.

Важным условием полного использования существующего человеческого потенциала в рамках организации является обеспечение максимально возможной стабильности организации. Однако, в условиях изменения ассортимента состава продуктов, развития науки и техники, изменения в структуре рынка имеет место постоянное повышение качества и роли труда, который привлекает высокой мобильностью людей: миграция территориальных единиц, изменения профессий и рабочих мест.

Движение рабочей силы осуществляется в виде приёмов и увольнений с работы, независимо от причины создания предприятия, что может изменить количество сотрудников за определенный период. При анализе движения рабочей силы проводится различие между нормальными, объективными и колеблющимися движениями, в зависимости от причин, их вызывающих.

Таким образом, *движение рабочей силы* - это перемещение числа сотрудников внутри предприятия в течение определенного периода времени, как с точки зрения их приёма (набора), так и увольнения (прекращения/расторжения трудового договора).

Колебание (текучесть) рабочей силы является ненормальным явлением, которое уменьшает количество сотрудников в результате ухода из компании, путем отставки или увольнений за немотивированные отсутствия и другие нарушения дисциплины.

Необходимость анализа движения, колебаний и стабильности человеческого потенциала заключается в предоставлении полезной информации широкому кругу пользователей, которые делятся на две категории:

- *внутренние пользователи:* руководители организации; владельцы, сотрудники;
- *внешние пользователи:* кредиторы, инвесторы, поставщики, клиенты и государство.

Все вышеназванные пользователи используют информацию, предоставленную анализом, и заинтересованы в движении, колебаниях и стабильности человеческого

потенциала предприятия и связанного с ним риска. Основными проблемами анализа движения, колебания и устойчивости человеческого потенциала являются:

- оценка общей ситуации движения, колебания и устойчивость показателей человеческого потенциала;
- анализ причин движения и колебаний рабочей силы;
- анализ экономических последствий микроэкономического колебания рабочей силы.

Общая оценка движения и колебаний человеческого потенциала. При анализе мобильности рабочей силы используются различные показатели, характеризующие интенсивность явления. Далее, мы представляем характеристику показателей количественной оценки движения и флуктуации человеческого потенциала, а именно: *средний коэффициент оборота по приему, средний коэффициент оборота по выбытию, средний коэффициент колебаний рабочей силы и коэффициент общего оборота* [2, стр.493], [1, стр.103-104], [3, стр.115-116].

$$1. \text{ Средний коэффициент оборота по приему} = \frac{\text{Количество сотрудников, принятых на работу за период}}{\text{Среднее количество сотрудников}} \times 100 \quad (1)$$

$$2. \text{ Средний коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{Количество сотрудников, выбывших с работы за период}}{\text{Среднее количество сотрудников}} \times 100 \quad (2)$$

Стоит отметить, что причины движения рабочей силы касаются: набора выпускников профессиональных училищ, перевода, увольнения путем передачи в интересах службы, естественных причин (болезни, выхода на пенсию, смерти), посещение школ, армии и других причин с утверждением руководства компании и т.д.

Причины, по которым сотрудник выбывает с предприятия, можно разделить на две большие категории (рисунок 1):

- ✓ причины, связанные с работником;
- ✓ причины, связанные с предприятием

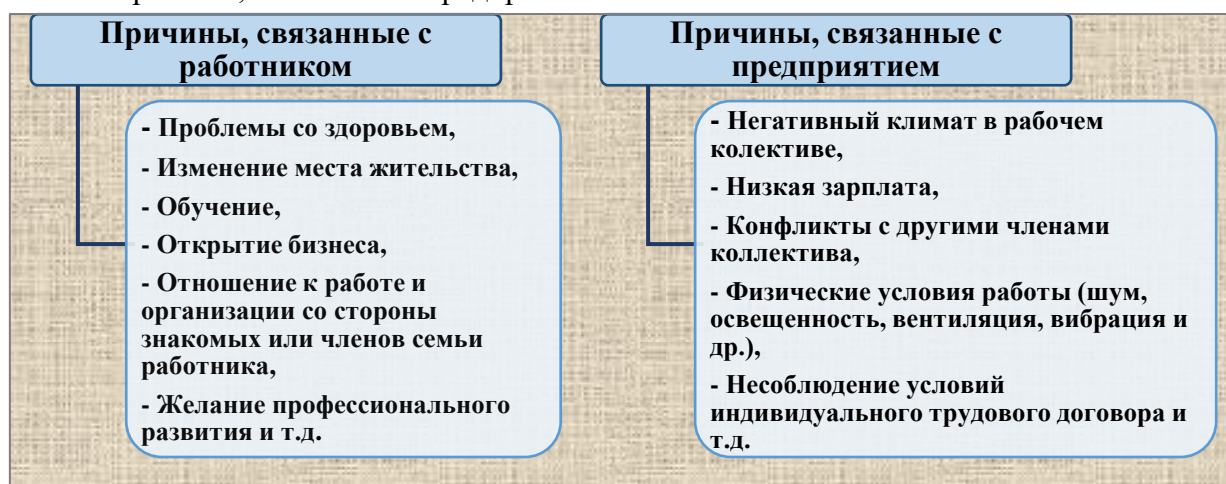


Рисунок 1. Причины, по которым работник покидает выбывает с предприятия

Источник: составлено авторами

$$3. \text{ Коэффициент колебания рабочей силы} = \frac{\text{Количество сотрудников, выбывших по необоснованным причинам в течение периода}}{\text{Среднее количество сотрудников}} \times 100 \quad (3)$$

Следует отметить, что по общему количеству уволившегося персонала по неоправданным причинам сотрудники уходят по собственной инициативе, без одобрения руководства, путем увольнений или увольнений за немотивированные отсутствия и другие нарушения дисциплины.

Анализ причин ухода, которые устанавливаются на собеседовании с увольняющимися работниками, даст полезную информацию, на основе которой можно составлять планы по удержанию сотрудников. Такие собеседования направлены на то, чтобы выяснить, почему работники увольняются, а не на то, чтобы убедить их остаться. Причины увольнения могут классифицироваться по следующим категориям:

- низкая оплата труда;
- отсутствие перспективы карьерного роста;
- отсутствие или малый социальный пакет;
- отсутствие возможности развивать свои навыки;
- недостаточно хорошие условия труда;
- плохие отношения с менеджером/руководителем группы;
- плохие отношения с коллегами;
- запугивание или сексуальное преследование;
- личные – беременность, болезнь, переезд в другой город и т. д.

Интервью при увольнении направлены на то, чтобы выяснить мнение работника по каждой из перечисленных категорий, не связанных с личными причинами. Задача специалиста, проводящего такие собеседования, состоит в том, чтобы постараться квалифицированно и чутко установить причины неудовлетворенности и недовольства для того, чтобы там, где это возможно, принять соответствующие меры.

Причины, которые могут вызвать колебание рабочей силы, представлены на рисунке 2.



Рисунок 2. Причины возникновения колебаний человеческого потенциала

Источник: составлено авторами

Относительно возникновения колебаний человеческого потенциала следует отметить, что причины колебания рабочей силы приводят к различным негативным экономическим последствиям на микроэкономическом уровне, поскольку они провоцируют:

- срывы производственного процесса,
- производственные пробелы,
- неритмичность экономической активности,
- дополнительные расходы на персонал и переобучение персонала,
- снижение производительности труда,
- ухудшение качества продукции,
- увеличение стоимости продукции и т.д.

Используя информацию, предоставленную этими двумя явлениями, движение и колебание персонала можно определить *коэффициент общего оборота*.

$$4. \text{ Коэффициент общего оборота} = \frac{\text{Количество сотрудников, принятых и выбывших на работу за период}}{\text{Среднее количество сотрудников}} \times 100 \quad (4)$$

Коэффициент общего оборота характеризует интенсивность мобильности рабочей силы.

Анализ динамики мобильности позволяет выявить тенденции явления и принять меры по ее ограничению. Необходимо углубить исследование на уровне подразделений компании, чтобы выявить причины и места, где интенсивность мобильности выше.

Особое внимание следует уделить колебаниям, которые имеют глубокие последствия для бизнеса.

Румынские экономисты Вылчану Г., Робу В., Георгеску Н. [3, стр.116-117] упоминают, что флуктуация представлена в двух аспектах: как потребленный факт – *эффективные колебания* (активные)- и как явление – *потенциальные колебания* (скрытые), материализованные в любых намерениях покинуть предприятие, основываясь на более или менее обоснованных причинах. Потенциальные колебания могут превратиться в активные колебания, если профилактические меры не были приняты, в то же время они являются более серьезными, чем прежние, более крупные измерения, которые могут иметь и негативные последствия для предприятия. По этой причине знание масштабов скрытого колебания и состава потенциальных колебаний является необходимостью для научной организации производства и труда. Пропорции колебаний отражают, среди прочего, степень интеграции людей на работе, в профессии и на предприятии, рабочий климат в коллективах, формальные и неформальные отношения, удовлетворенность работой и психосоциальные и эргономические условия на предприятии, степень материальной коинтеграции, рабочие материалы и ряд субъективных факторов индивидуального характера.

Анализ движения и колебаний человеческого потенциала. В дальнейшем будет представлено тематическое исследование, в рамках которого рассматривается необходимость анализа движения и колебаний показателей человеческого потенциала для процесса принятия решений на предприятии «CON» SRL.

Таблица 1. Анализ движения и колебания человеческого потенциала в динамике

Показатели	Предыдущий год	Текущий год	Абсолютное отклонение
1. Количество сотрудников, принятых на работу за период, чел.	103	152	+49
2. Количество сотрудников, выбывших на работу за период, чел.	97	114	+17
3. Количество сотрудников, ушедших по неоправданным причинам, чел.	63	82	+19
4. Среднее количество сотрудников, чел.	685	731	+49
5. Средний коэффициент оборота по приему, доли ед. (п.1. ÷ п.4)	0,15	0,208	+0,058
6. Средний коэффициент оборота по выбытию, доли ед. (п.2. ÷ п.4)	0,142	0,156	+0,014
7. Средний коэффициент колебаний персонала, доли ед. (п.3. ÷ п.4)	0,092	0,112	+0,02
8. Коэффициент общего оборота, доли ед. ((п.1 + п.2) ÷ п.4)	0,292	0,364	+0,072

Источник: составлена авторами

В таблице 1 показано, что предприятие зафиксировало тенденцию к увеличению среднего коэффициента оборота по приему сотрудников на 5,80 процентных пункта и среднего коэффициент оборота по выбытию сотрудников на 1,40 процентных пункта. Таким образом, в текущем году коэффициент общего движения составил 36,4%, увеличившись на 7,2 процентных пункта по сравнению с предыдущим годом. Это увеличение было обусловлено как увеличением числа сотрудников, входящих - 49 человек, так и увеличением числа сотрудников, уходящих - 17 человек. В то же время среднее колебание кадров персонала составила 11,20%, что на 2 процентных пункта больше, чем в предыдущем году. Уровень этого коэффициента составляет более 10% (значение, которое специалисты считают оптимальным потолком) и создает негативные последствия для деятельности компании из-за ее непредсказуемого характера. Кроме того, высокие колебания персонала негативно влияют на имидж организации по отношению к клиентам, на моральный дух персонала, включают время и финансовые ресурсы для набора, отбора, обучения и т.д. Все это подтверждает тенденцию к снижению устойчивости человеческого потенциала в организации.

Общая оценка устойчивости человеческого потенциала. Стиль руководства, социальные услуги, предоставляемые организацией, вклад организации в личное развитие, дружескую или нерабочую среду, постоянные физические требования, условия труда, повышение заработной платы, являются элементами, которые способствуют стабильности рабочей силы. Стабильность рабочей силы может быть оценена по следующим показателям: *коэффициент стажа работы* и *средний стаж работы на предприятии* [3, стр.117], [4, стр. 110-111].

$$1. \text{ Коэффициент стажа работы} = \frac{\text{Стаж работы каждого сотрудника на анализируемом предприятии}}{\text{Общий стаж работы каждого сотрудника}} \quad (5)$$

Максимальное значение коэффициента равно 1 и указывает на очень хорошую стабильность. На сколько размер данного коэффициента удаляется от значения 1, на столько уменьшается устойчивость труда. Недостаток этого показателя заключается в том, что на его размер влияют частично высокие показатели молодых работников с низкой трудоспособностью и наименьшее количество новых сотрудников в организации. В настоящее время, в зависимости от стажа работы в одной и той же организации, работники получают процент верности к зарплате.

$$2. \text{ Средний стаж работы на предприятии} = \frac{\text{Средневзвешенный стаж работы сотрудников предприятия}}{\text{Общее количество сотрудников}} \quad ;(\text{в годах}) \quad (6)$$

Этот показатель более важен для стабильности рабочей силы. Чем выше средний стаж работы, тем лучше стабильность рабочей силы. Анализ показателей устойчивости рабочей силы в динамике и разработанных программ организацией должен включать в себя причины движения персонала. Такими причинами являются: острая потребность в деньгах, желание близости к дому, возможность получения более высоких заработков, несоответствие должности с обучением, неадекватные условия труда, состояние здоровья, отсутствие условий для повышения квалификации и т.д.

Следует отметить, что есть причины беспокойства и в том случае, если сотрудники не покидают компанию. Чрезвычайно стабильные организации состоят из сотрудников, которые устойчивы к изменениям и которые не очень заинтересованы в профессиональном развитии.

Выводы. Результаты анализа движения, колебаний и стабильности человеческого потенциала необходимы и важны для процесса принятия решений. Следует отметить, что в Республике Молдова высокая мобильность зарегистрирована на более низких позициях производства, торговли, колл-центров и т.д. По мнению авторов, для снижения мобильности

персонала необходимо, чтобы руководители предприятия мотивировали сотрудников через программы лояльности, предоставляя дополнительные преимущества, предоставляя возможности для развития, организуя внутренние тренинги и мероприятия для укрепления командного духа. Поэтому мы считаем, что основными способами, которые помогут достичь стабильности персонала в рамках организации, являются: мотивация, отношения с непосредственным руководителем и вышестоящим руководством, отношения с товарищами по работе, трудовая мораль, профессиональные знания и навыки, знания и квалификация руководителя, действующая в организации система стимулирования труда, обеспеченность необходимыми ресурсами и т.д.

Библиография

1. Анка Мария Христя. Analiza economică și financiară a activității întreprinderii. De la instituție la știință. Том 1. Ред. П. Бухарест: Экономика, 2015 год. 256 стр.
2. Спэтару Л. Analiza economico-financiară. Instrument al managementului întreprinderilor. Ред. П. Бухарест: Экономика, 2010. стр 600.
3. Вылчану Г., Робу В., Георгеску Н. Analiză economico-financiară. 2-е издание. Бухарест: Экономика, 2005. Стр.448
4. Вили Пэвэллоая, Мариус Думитру Параскивеску, Георге Лепэдату и другие. Analiza economico - financiară. Concepte și studii de caz. Бухарест: Экономика, 2010. стр. 391.