



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра менеджмента, маркетинга и управления персоналом

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль) «Управление организацией»

Сергеечева Анастасия Геннадьевна

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НЕПОСТОЯНСТВА КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент
Гальченко Светлана Алексеевна

Понятие управления текучестью кадров

Управление текучестью кадров – это двусторонний процесс, основанный на субъектно-объектных отношениях. Субъектами регулирования текучести кадров выступают компания, представленная определенной организационной структурой, и работники.

В управлении непостоянством кадров необходимо изучение и анализ собранной информации о персонале, к такой информации относятся:

- количество уволенных сотрудников (и женщины отдельно);
- количество работников в определенной возрастной категории (до 18 лет, 19-30 лет, 31-50 лет, свыше 50 лет);
- число работников с низкой и высокой квалификацией;
- число работников, имеющих разную степень образования (среднее, профессионально-техническое, высшее);
- число сотрудников, имеющих стаж до 3-х лет и более 10 лет.

Причины непостоянства кадров в организации





МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра менеджмента, маркетинга и управления персоналом

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль) «Управление организацией»

Сергеечева Анастасия Геннадьевна

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НЕПОСТОЯНСТВА КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент
Гальченко Светлана Алексеевна