



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 относится:

- 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