

«В том числе для того мы и объединились в ассоциацию ИТ, чтобы чтобы наши лучшие кадры заинтересовать работой и перспективами у нас на родине», – отметил директор по развитию ООО «Эр-Стайл Сибирь Интеграция» Александр Голенков.

Одна из проблем ИТ-отрасли – нехватка профессиональных кадров. Ассоциация призвана решить и эти задачи. Уже состоявшиеся специалисты получают возможность постоянно повышать свою квалификацию, и соответственно, поддерживать свою ры-

ночную стоимость на высоком уровне. Ведь ни для кого не секрет, что тот же программист, хотя бы несколько лет не повышавший свой профессиональный уровень, зачастую становится просто невостребованным на рынке труда.

Не менее важна и работа с ВУЗами. Студенты получают возможность проходить практику, а затем устраиваться на работу в солидные и хорошо зарекомендовавшие себя компании. Более того, некоторые из их разработок могут получить «путевку в жизнь» именно благодаря участникам ассоциации. Ведь среди студенческих работ часто попадаются очень интересные и пер-

спективные работы, но как правило, за пределы вуза они не выходят.

Конечно же, ассоциация будет работать и в такой сфере, как организация всевозможных обучающих мероприятий. А это значит, что любой специалист, связанный с этой отраслью, сможет повысить свой профессиональный уровень и узнать что-то новое для себя, не рискуя попусту потерять время и деньги. Потому что авторитет всех участников партнерства «Информация и технология» будет служить гарантом того, что все мероприятия под эгидой ассоциации будут организованы на самом высоком уровне.

## Высокая текучесть кадров – фактор вредящий успешному развитию бренда

### Актуальность

В советское время бытовало мнение – всё решают кадры. И так уж сложилось, что это, по-прежнему, актуально. Особенно, когда компания, уверенно занимающая свою позицию в российской экономике, планирует внедрить новый бренд. Но кадры – вещь капризная, имеют свойство «утекать». В данной статье мы рассмотрим не только причины такого явления, как «текучесть кадров», но и оценим его влияние на брендовую политику компании.

### На что влияет текучесть кадров

В первую очередь, высокая периодичность смены кадров влияет на результат деятельности компании, то есть, способствует образованию ситуаций, определяемых, как «застой». Рассмотрим пример. Компания принимает сотрудника (с минимальным опытом работы, а также с незначительными умениями и навыками). Новый специалист, приступив к своим непосредственным обязанностям, постепенно обретает опыт и новые знания, это позволяет ему с каждым днем делать свою работу всё лучше и лучше, что положительно сказывается на качестве работы не только самого сотрудника, но и всей компании в целом. Затем сотрудник осознает, что его дальнейший рост невозможен в рамках данной организации или, что заработная плата не соответствует его умениям, знаниям и навыкам. В результате, он покидает рабочее место – достаточно часто, сотруднику нужно всего шесть месяцев, чтобы оценить свои возможности и потенциал работодателя. И цикл повторяется, то есть, вновь нанимается сотрудник, которого начинают делать «под себя» «с нуля». При таком ритме кадровой политики общее состояние жизнеобеспечения компании принимает форму скачкообразных переменных, а цели и задачи развития и достижения новых высот черед основные виды деятельности (в том числе, и завоевание новых мест в рыночной экономике, и запуск перспективных направлений) постоянно откидывается назад, по причине профессиональной неподготовленности необходимых кадров. В таких условиях, внедрение нового бренда порой становится впустую потраченными финансовыми вложениями.

Во вторую очередь, от «текучести» кадров страдает корпоративная атмосфера, то есть, психологическая составляющая любого коллектива. Частая смена сотрудников вносит значительные трудности не только в адаптационный период новичка (от которого остальные ожидают бегства), но в создание доверительной обстановки, позволяющей поверить в возможности компании-работодателя и эффективно вкладывать свои знания и силы в ее развитие, искренне веря в перспективы.

### Почему работники покидают рабочие места

Сегодня самой распространенной причиной увольнения становится поиск «лучшего места», которое напрямую связано с такими понятиями как «достойная заработная плата», «широкий социальный пакет», «стремительный карьерный рост». Многие социологические исследования подчеркивают, что подобное отношение к рабочему месту стало свойственно не только представителям молодого поколения, отличающемуся непостоянством и отсутствием каких-либо при-

язанностей, но и людям среднего возраста. Связанно данное явление, в первую очередь, с ростом потребительских интересов, которые привели, в том числе, и к банковским кредитам, которые стали неотъемлемой частью нашей жизни. В результате желание иметь квартиру/машину/путевку приводят к займам, а чтобы иметь возможность «гасить долг», нужно хорошо зарабатывать, значит, нужно искать то место, которое позволит осуществить желаемое. В результате корпоративная преданность постепенно обесценивается.

### Фактор теоретического решения проблемы

Специалисты, изучающие проблемы кадровой политики, предлагают разные варианты. Но, на мой взгляд, самым эффективным на сегодняшний день может стать следующий. Сейчас стало не только модным, но и обыденным иметь в каждой компании не только бренд-бук, но постулат корпоративной культуры. И именно это документ должен определять те условия, которые станут комфортными для каждого сотрудника, и не только из числа новичков, но и тех, кто хотел бы всю свою жизнь связать с одним рабочим местом. Четкая продуманная кадровая политика, состоящая как из стратегических, так и тактических мероприятий, сформулированных с учетом особенностей каждой конкретной компании – это то, что позволит снизить число «утечек», дать уверенность в завтрашнем дне сотрудникам, сформировать возможность продвигать и развивать компанию, без зависимости от различных проблем.

### Заключение

Почему для компаний так важно решить проблему кадровой текучки? В первую очередь, потому что это позволит значительно укрепить имидж компании на рынке, дав ей то уважение, которое она заслуживает. Во-вторых, профессиональный состав коллектива позволит не только удержать деятельность компании на завоеванной высоте, но и открыть для нее новые вершины, осуществив новые проекты и перспективы идеи в жизнь. В-третьих, лишь та компания, которая уверена в своей состоятельности, как бизнес - единице, может активно не только совершенствовать свой бренд, но и внедрять новый, понимая, что эти затраты вернуться прибылью.

### Литература.

1. Мельник Е. С. Проблема планирования кадрового потенциала на предприятиях
2. <http://vse-uchebniki.com/upravlenie-personalom-knigi/vidyi-planirovaniya-personala-21199.html>
3. <http://www.moluch.ru/conf/econ/archive/11/1004/>
4. <http://www.center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadrovaya-politika.php>

А.В. Хмелев  
аспирант кафедры ИЭФ СибГУТИ