

2.7. ЦЕНАТА НА ЗАДЪРЖАНЕТО

Подборът на служители, с които организацията може да посрещне нуждите си от персонал, е едва половината от битката за таланти. Другата половина е тази, която задържа служителите в организацията. Организация, която поддържа ниско текучество на кадри в сравнение с това на конкуренцията, печели по 2 начина – чрез намаляване на разходите и повишаване на производителността (Harvard Business Essentials, 2005).

Разходите, свързани с текучество, включват разходите за подбор за попълване на свободните позиции, както и разходите за наемане на неопитни служители и техните грешки в началото на кариерата им: повредена продукцията, разхищение на материали и др. Гледано от професионална гледна точка, текучеството може да намали производителността поради изтичането на таланти от компанията. Други „разходи“, свързани с текучеството, включват понижаване на професионалната етика сред натоварените с допълнителна работа служители, които трябва да поемат и задълженията на напусналите си колеги; загуба на знания, които само напусналите са имали; както и бизнес контактите, които напусналите са имали и използвали за изграждането на бизнеса.

За някои организации неспособността да се справят с текучеството заплашва стратегическата конкурентоспособност на организацията. Текучеството също означава съществено увреждане на репутацията и корпоративния имидж на компанията.