

Текучность кадров

КТО ВИНОВАТ?

Что такое текучесть кадров?

- Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Как рассчитать текучесть кадров в Вашей компании?

- **КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ** - отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

Каковы причины текучести персонала?

- неконкурентоспособные ставки оплаты;
- несправедливая структура оплаты;
- нестабильные заработки;
- продолжительные или неудобные часы работы;
- плохие условия труда;
- деспотичное или неприятное руководство;

Каковы причины текучести персонала?

- проблемы с проездом до места работы;
- отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста;
- работа, в которой нет особой нужды;
- неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
- неадекватные меры по введению в должность (отсутствие контроля за адаптацией).

Как бороться с этой проблемой?

1. Неконкурентоспособные ставки оплаты.

Проведите или закажите исследование заработных плат, сравните полученные данные с данными предприятия.

Пересмотрите ставки там, где они ниже, и там, где они выше, т.к. переплата также как и не доплата чревата экономическими потерями.

Проведите или закажите аналогичные исследования по другим выплатам (больничным, отпускам, льготам и т.п.).

Как бороться с этой проблемой?

2. Несправедливая структура оплаты труда. Пересмотрите структуру заработной платы, предпочтительно посредством оценки сложности работы, для выявления неадекватных ставок. Проанализируйте дифференцированные тарифы, пересмотрите их, если выявятся «перекосы ставок».

Как бороться с этой проблемой?

3. Нестабильные заработки.

Проведите анализ причин нестабильности заработков. Их может быть множество, начиная от неэффективной стратегии бизнеса, до недостаточной квалификации вашего персонала.

Как бороться с этой проблемой?

4. Плохие условия труда.

Сравните условия труда (часы работы, гибкость смен, оборудование, эргономику рабочих мест, состояние систем отопления, кондиционирования, освещения) вашей компании с условиями труда конкурентов рынка или компаний, на которые вы равняетесь. Разработайте меры по улучшению условий труда: более гибкий график работы, новая мебель или перестановка мебели, добавление кулеров или освещения могут сделать чудеса.

Как бороться с этой проблемой?

5. Деспотичное или неприятное руководство. Проверьте, действует ли на вашем предприятии четкая кадровая политика и какая она. Возможно, ее необходимо пересмотреть или усовершенствовать. Займитесь разработкой системы корпоративного обучения.

Как бороться с этой проблемой?

6. Работа, в которой нет особой нужды.

Возможно, ваши сотрудники не ощущают нужности и необходимости своей работы в массе всего предприятия. Попробуйте сделать их работу более привлекательной, путем повышения ответственности, расширения сферы деятельности или сокращения ненужной, монотонной работы на данной должности.

Как бороться с этой проблемой?

7. Неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов.

Для эффективной системы отбора и оценки необходимо иметь: должностные инструкции, положения о структурных единицах, четкие критерии отбора и оценки кандидатов, валидные и надежные методы оценки кандидатов, квалифицированных специалистов по отбору и оценке. Проверьте наличие этих параметров, если что-либо отсутствует, срочно принимайте адекватные меры, начиная от найма специалиста по персоналу, заканчивая разработкой и утверждением документов.

Как бороться с этой проблемой?

8. Неадекватные меры по введению в должность.

По кадровой статистике самый большой процент ухода происходит в первые три месяца работы сотрудника, т.к. никто не вводит его в должность, не адаптирует к новой работе, к новой культуре компании. Именно в первые три месяца у сотрудника либо появляется лояльность к компании, либо она уже не появляется никогда

Как бороться с этой проблемой?

9. Работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (получение максимума от сотрудника, пока он полон энтузиазма, «выжатый» сотрудник становится ненужным компании).
- «Выжатый» персонал уходит из компании и со «скоростью мысли» распространяет отрицательную информацию о компании, «отпугивая» дальнейших кандидатов. Поэтому: пересмотрите кадровую политику в этой области, смягчите свое отношение к сотрудникам (если сможете).

Как бороться с этой проблемой?

10. Имидж компании.

Вам следует также рассмотреть и сильные стороны вашей организации, такие как интересная работа, возможности обучения и повышения квалификации, перспективы продвижения по службе, страхование, льготы и пособия для работников. Эти факты необходимо сравнить с теми, которые предлагают конкуренты, и составить список наиболее выгодных пунктов.

Как бороться с этой проблемой?

11. Прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию.

Найдите причины таких событий в вашей компании, насколько это было оправдано? Помните, что с такой динамикой в пятый очередной раз набора персонала после пятого сокращения вы вряд ли наберете квалифицированный штат специалистов.



Спасибо за внимание!