

Понятие и расчет абсентеизма

Выполнила: Чащина Анастасия Игоревна
Группа: Упб 26-01-00

Содержание:

1. Понятие абсентеизма
2. Формы абсентеизма
3. Последствия
4. Расчет
5. Проблемы
6. Методы борьбы
7. Заключение

Понятие

Абсентеизм- общее количество рабочего времени, выпавшего из трудового графика, а также соотношение пропущенного сотрудником рабочего времени с его общим объемом.



Понятие

- Абсентеизм, наряду с текучестью кадров, рассматривается как реакция сотрудников на работу и используется в качестве показателя успешности работы с персоналом: набора, отсеивания, отбора, обучения и др. мероприятий, направленных на повышение уровня соответствия между людьми, работой и организациями

История возникновения абсентеизма

Первые сведения о абсентеизме появляются еще в III в до н э. В настоящее время значительная часть римских граждан, которые, в отличие от афинян, не получали никакого вознаграждения за участие в политическом процессе, не могли позволить себе частного участия в собраниях.



Есть два важнейших типа причин абсентеизма:

- 1) связанные с особенностями конкретной избирательной кампании, когда в силу определенных причин выборы не интересны: выдвинутые неяркие кандидаты, отсутствует подлинная состязательность на выборах и т.д.;
- 2) связанные с общей политической, социальной и экономической ситуацией в стране

Причины:

- Среди причин абсентеизма отметим низкий уровень политической культуры, инфантильность или осознание собственного политического бессилия, неспособности влиять на принятие политических решений, отчуждение я собственных политических ценностей и потребностей от возможностей их удовлетворения, высокий уровень недоверия избирателей политическим институтам



Виды:

- а) опоздания на работу,
- б) погружение в рабочий процесс (с утра, после обеда) - во многих компаниях люди приходят на работу к 9.00, тогда как в 9.00 они уже должны собственно работать,
- в) разговоры, сплетни,
- г) переговоры в сети, чатах
- д) перекусы, перекуры, чаепития, помимо обеденного перерыва,
- е) уход "пораньше"
- ж) отлучение "по личным и семейным обстоятельствам" Сюда относятся походы по больницам, поликлиникам самостоятельно, либо с детьми,

Формы

Явный	Неявный
Характеризуется ситуацией, когда сотрудник не присутствует на рабочем месте, имея на то субъективные или объективные причины.	Характеризуется ситуацией, когда сотрудник формально присутствует на рабочем месте, но не выполняет рабочих обязанностей.
- уход за ребенком	- разговоры по телефону
- отгул за свой счет	- пользование соц сетями
- учебный отпуск	- длительные разговоры с коллегами по работе
- больничный	
- опоздания	

Последствия абсентеизма

- текучесть кадров;
- повышение непроизводительных времени;
- падение производительности труда;
- снижение эффективности труда;
- сокращение выручки и прибыли.



Коэффициент

- **КОЭФФИЦИЕНТ АБСЕНТЕИЗМА** - отношение числа дней невыхода на работу к общему числу рабочих дней в течение месяца, года.
- Уровень абсентеизма персонала выражается показателем отсутствия персонала на работе.

Расчет абсентеизма

Коэффициент абсентеизма рассчитывается по формуле

$$KA = \frac{HC}{T} \cdot 100\%$$

- КА – коэффициент абсентеизма.
- HC – количество часов отсутствия сотрудника на работе.
- T – количество часов рабочего времени в исследуемом периоде.

Проблемы абсентеизма

Причины	Проблемы
Возраст	С возрастом склонность к абсентеизму снижается, а наиболее подвержены абсентеизму сотрудники в возрасте до 30 лет.
Опыт работы	Накапливаемый опыт работы снижает уровень абсентеизма, так как с опытом развиваются навыки самоорганизации и самомотивации.
График	Гибкий график приводит к значительному снижению общего неоплачиваемого времени отсутствия служащих на работе
Время года	В зависимости от времени года может наблюдаться разный уровень абсентеизма в целом по предприятию, например, летом уровень абсентеизма наиболее высок за весь год.
Пол	Женщины больше склонность к абсентеизму, чем у мужчин, что объясняется тем, что у женщин помимо рабочих обязанностей есть еще значительная доля семейных обязательств, кроме того женщины склонны часто обсуждать различного рода вопросы, перескакивая с рабочих моментов на общие, что в совокупности ведет к повышенному уровню абсентеизма среди женщин

Методы борьбы с абсентеизмом

Метод	Характеристика
Жесткий метод	Человека могут вывести из состояния абсентеизма административные и финансовые взыскания, никто не захочет быть лишенным премии или быть переведенным на более низкую позицию. Этот метод знаком большинству руководителей в системе контроля за работой персонала.
Мягкий метод	Гибкий график, вознаграждения за результаты, дополнительные отгулы или отпуск могут способствовать изменению отношения сотрудника к работе. Однако излишнее «стимулирование» может привести сотрудника к мысли, что он незаменим и сверхценен, а значит, можно еще больше расслабиться, что сразу же будет заметно в ходе контроля за работой персонала.
Построение команды	Обучающие и развлекательные мероприятия в коллективе, несомненно, его сплачивают. И «устранятся от работы», когда коллеги трудятся, становится просто стыдно и неудобно.
Личная беседа	Этот метод построен на получении обратной связи от подчиненного, чтобы выяснить, что его демотивирует и разработать план действий для устранения демотивирующих причин. Этот способ, по мнению многих руководителей, является очень эффективным.
Формальный метод	Такой подход вынуждает сотрудника предоставлять документы, чтобы подтвердить свою болезнь или любую другую уважительную причину отсутствия на работе. Контроль за работой персонала выявит «лентяев» и не позволит им злоупотреблять расположением коллег и руководства.

Снижение же уровня "абсентеизма" вполне под силу любому руководителю, внимание которого будет обращено на следующее:

- 1) Разъяснение роли и значение выполняемой сотрудником в организации работы.
- 2) Постановка долгосрочных целей и четких краткосрочных задач.
- 3) Мотивация сотрудника на достижение запланированных показателей работы.

Заключение

- Таким образом, подводя итог теоретическому обзору феномена абсентеизм в организации, можно сделать основные выводы:
- Чаще всего абсентеизм определяют как общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или как частоту случаев отсутствия сотрудника на работе.
- Организации несут большие финансовые потери из-за абсентеизма, он также является одной из самых распространенных причин увольнения сотрудников.
- Организационные психологи отмечают умеренную отрицательную зависимость между удовлетворенностью работой и показателями абсентеизма (чем ниже удовлетворенность, тем выше абсентеизм).

Информационные источники

Абсентеизм <http://hr-portal.ru/varticle/absenteizm>

Как рассчитывается коэффициент абсентеизма
<https://moneymakerfactory.ru/spravochnik/koeffitsient-absenteizma/>

Нестеров А.К. Абсентеизм персонала на работе [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия

Причины <http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>

Коэффициент <http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>

Причины <http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>

Спасибо за внимание!