

# **ПОНЯТИЕ И ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ. РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ.**

Выполнила студентка группы  
УПб 2601-01-00  
Соболева Карина

---

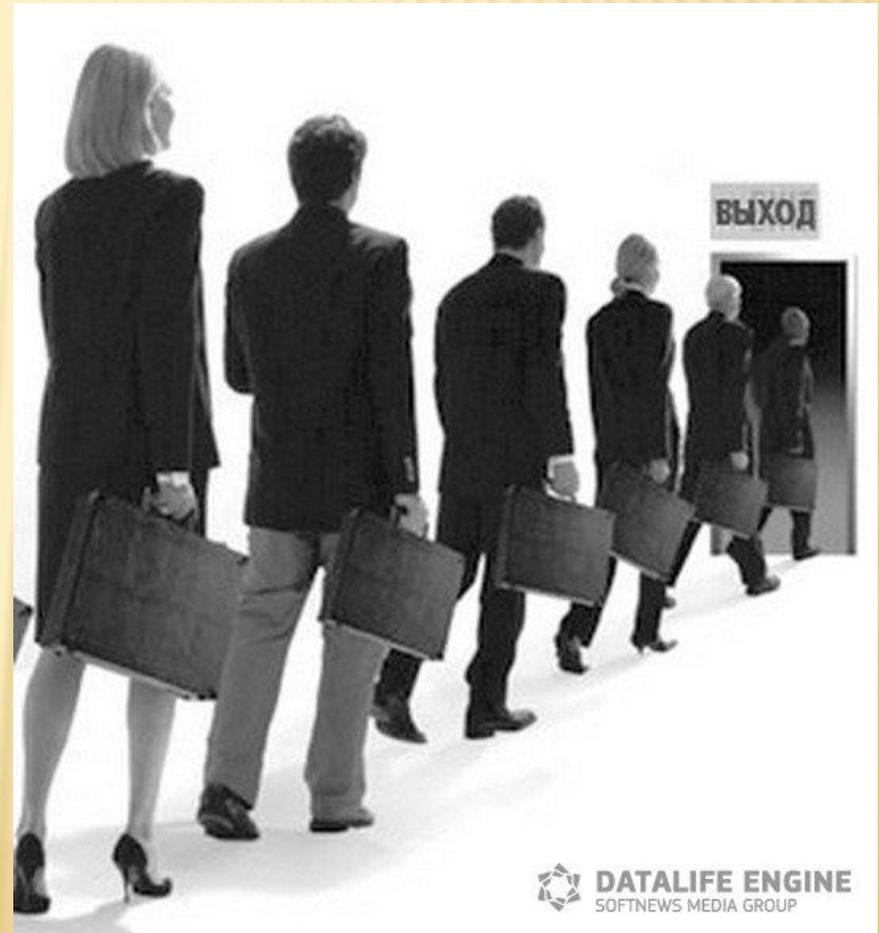
# ПЛАН

---

1. Понятие «текучести кадров».
2. Причины текучести кадров.
3. Чем опасна текучесть кадров?
4. Чем полезна текучесть кадров?
5. Виды текучести кадров.
6. Примеры нормативов текучести кадров по сферам бизнеса.
7. Примеры нормативов текучести по должностям.
8. Понятие «коэффициента текучести кадров» и его расчет.
9. Факторы, влияющие на нормы текучести кадров.
10. Заключение.

# ПОНЯТИЕ «ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ»

**Текучесть кадров** – это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника своим рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.



# ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

**Среди основных причин текучести кадров можно выделить следующие:**

- Неадекватная система оплаты труда персонала.
- Неэффективная система подбора и адаптации персонала. У непрофессионального подбора множество причин: спешка в закрытии вакантного места, желание быстрее получить свой гонорар внешним рекрутером или же недостаточное информирование сторон.
- Нет условий для карьерного роста сотрудников, не организуется повышение их квалификации.



# ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

- ❑ Плохие условия труда в компании.
- ❑ Конфликтные отношения с начальством.
- ❑ Плохой психологический климат в коллективе, неприязненные отношения с коллегами.
- ❑ Не созданы условия для выражения творческих способностей.
- ❑ Плохая организация труда и менеджмента на предприятии.
- ❑ Отсутствие стабильности в работе компании или падение ее репутации.



# ЧЕМ ОПАСНА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ?

- Уходят старые, проверенные временем сотрудники.
- Старые сотрудники уходят к конкурентам или сами становятся таковыми
- На место старых приходят новые сотрудники. Их нужно обучать, вводить в курс дела - это трудозатратно.
- Прибыль компании падает. Особенно если ушел менеджер по продажам, который уже имел базу клиентов и благополучно по ней работал.
- Портится психологический климат в коллективе. Увольнение даже одного человека отражается на жизни всего коллектива - особенно если этого сотрудника все любили.

# ЧЕМ ПОЛЕЗНА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ?

- В коллектив вливается свежая кровь. Обновление штатного состава - дело хорошее: в компанию приходят люди с новыми идеями, новым видением развития, новым взглядом на работу в целом.
- Новому сотруднику можно меньше платить - особенно на испытательном сроке.



# ВИДЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ



В зависимости от того, куда именно перемещаются кадры, освобожденные от своей должности, выделяют различные виды текучести:

- ▣ **внутри организации** – работники меняют должности, не покидая фирмы или предприятия (по собственному решению либо инициированному руководством);
- ▣ **внешнеорганизационная** – сотрудники уходят с конкретного предприятия либо меняют его на другое, иногда даже в иной производственной сфере.

# ВИДЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Если брать во внимание различные параметры определения текучести, можно разделить текучесть на:

- ▣ **абсолютную** – отношение количества всех уволенных к общему составу предприятия за выделенный период времени:
- ▣ **относительную** – более точный показатель, позволяющий вычислить текучесть по каждому подразделению, в рамках определенного возраста, пола, среди сотрудников с тем или иным стажем, по основаниям для увольнения и др.



# ВИДЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

По отношению к причине ухода текучесть может быть:

- **активной** – сотрудник хочет уйти или сменить работу, так как неудовлетворен какими-то внутренними факторами: зарплатой, отношением, условиями труда и т.п.;
- **пассивной** – тот или иной сотрудник не устраивает предприятие по своим трудовым или личностным качествам.



# Примеры нормативов текучести по сферам бизнеса

## Сфера деятельности бизнеса

## Естественный уровень текучести персонала

Ресторанный бизнес

10-20%

Гостиничный бизнес

Не выше 30 % среди обслуживающего персонала и не выше 5 % среди администраторов и менеджеров

Гостиничный/ресторанный бизнес в курортных зонах

До 80%

Оптовая торговля

9 - 12%

ИТ сфера

8 – 10%

Производственные предприятия

10 – 15%

Страхование

До 30%

Розничная торговля

До 30%

# ПРИМЕРЫ НОРМАТИВОВ ТЕКУЧЕСТИ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

Уровень позиции	Естественный уровень текучести кадров
Топ-менеджеры	0-2%
Линейные руководители	8-10%
Рядовые менеджеры	До 20%
Производственные рабочие	20 – 30%
Торговый персонал	20 – 30%
Неквалифицированные рабочие	30 – 50%

# КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Под «коэффициентом текучести кадров» (КТК) принято понимать отношение сотрудников, освобожденных от службы за отчетное время, к среднесписочному их количеству за тот же временной показатель.

**ВНИМАНИЕ!** *«Коэффициент текучести – показатель нейтральный, однако его рост принято оценивать как негативный фактор, свидетельствующий о неудовлетворенности сотрудников какой-либо стороной жизни предприятия либо тем, что работники не устраивают руководство.»*

# РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ

Коэффициент текучести удобно  
рассчитывать по формуле:

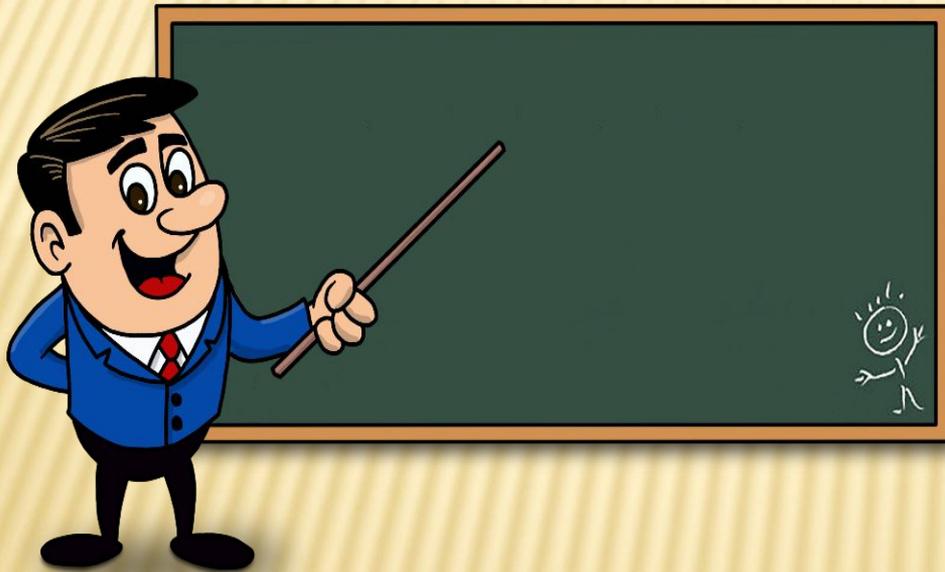
$$\text{КТК} = (\text{УСЖ} + \text{УИР}) \times 100 / \text{СЧ},$$

где **КТК** – коэффициент текучести  
кадров;

**УСЖ** – количество уволенных по  
собственному желанию  
сотрудников;

**УИР** – число уволенных  
работников по инициативе  
руководства (за прогулы, по  
судимости, нарушение дисциплины  
и пр.);

**СЧ** – среднесписочная численность  
сотрудников за период отчета.



# РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

---

Процент текучести кадров сопоставляется с нормативом, который определяется с учетом специфики деятельности организации, рынка труда и других факторов. Важно не просто рассчитать текучесть, но и проследить динамику показателя, особенно резкие скачки. Показатель текучести кадров рекомендуется рассчитать по каждому подразделению, сравнить с предыдущими периодами и проанализировать динамику.

# КАКИЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯЮТ НА НОРМЫ ТЕКУЧЕСТИ

- Каждое предприятие имеет свои нормативы текучести, учитываемые при проведении анализа кадров. Оптимальное и высокое значение коэффициента устанавливается с учетом следующих факторов:
- Специфика отрасли и сезонность.
  - Месторасположение предприятия, например, текучесть кадров на предприятии в мегаполисе выше, чем в небольшом городе.
  - Уровень конкурентоспособности организации на рынке труда.
  - Особенности предприятия, его кадровой политики, системы найма и увольнения.
  - Категория сотрудников. Коэффициент текучести административно-управленческого персонала ниже, чем линейного.



# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Решение такой проблемы, как снижение текучести кадров, требует внимательного и грамотного подхода к управлению персоналом. Его суть хорошо выразил Джеймс Гуднайт: «Каждый вечер 95 % активов моей фирмы едут домой. Моя задача — создать такие условия работы, чтобы каждое утро у всех этих людей было желание возвращаться обратно. Креативность, которую они приносят в корпорацию, формирует наши преимущества перед конкурентами».



# ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

---

- Профессионалы. ru: «Виды и причины текучести кадров» [Электронный ресурс] // - URL: <https://professional.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/vidy-i-prichiny-tekuchesti-kadrov>
- InSales: «Текучка кадров: как с ней бороться и чем она опасна» [Электронный ресурс] // - URL: <https://www.insales.ru/blogs/university/tekuchka-kadrov>
- Директор по персоналу – практический журнал по управлению человеческими ресурсами: «Основные виды текучести кадров» [Электронный ресурс] // - URL: <https://www.hr-director.ru/prichiny-tekuchesti-kadrov>
- HR TIME.RU – Первая биржа HR – заказов: «Текучесть персонала: нормы по отраслям и должностям» [Электронный ресурс] // - URL: <https://hrtime.ru/contents.php?id=385>
- Ассистентус: «Коэффициент текучести кадров. Формула расчета» [Электронный ресурс] // - URL: <https://assistentus.ru/sotrudniki/koefficient-tekuchesti-kadrov/>
- Businessman.ru: «Что такое текучесть кадров? Коэффициент текучести кадров» [Электронный ресурс] // URL: <https://businessman.ru/new-chto-takoe-tekuchest-kadrov.html>

---

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**