

**ПОНЯТИЕ И ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ
ПЕРСОНАЛА
ПОНЯТИЕ АБСЕНТЕИЗМА, СПОСОБЫ
СНИЖЕНИЯ АБСЕНТЕИЗМА НА
ПРЕДПРИЯТИИ**

**ВЫПОЛНИЛА: ВЛАДИМИРОВА
С. В.**

ГРУППА: ТБ-3601-01-00

План:

1. Понятие и причины текучести персонала

1.1 Понятие

1.2 Основные разновидности

1.3 Основные причины

1.4 Методы управления и минимизации

2. Понятие абсентеизма и способы снижения абсентеизма на предприятии

2.1 Понятие

2.2 Причины абсентеизма

2.3 Коэффициент

2.4 Последствия абсентеизма

2.5 Способы снижения

ПОНЯТИЕ И ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

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



Чем выше коэффициент текучности кадров, тем не благополучнее обстановка на предприятии. Подобное положение характеризуется частыми и необоснованными увольнениями работников с высокой квалификацией и приходом большого числа новых специалистов.

Основные разновидности текучести кадров

```
graph TD; A[Основные разновидности текучести кадров] --> B[Внешняя (физическая)]; A --> C[Скрытая (психологическая)]; B --- D[это перемещение кадров между предприятиями и отраслями, когда работники в силу разных причин увольняются и покидают организацию]; C --- E[это процесс, когда сотрудники физически не покидают организацию, но фактически уходят, исключаются из ее организационной деятельности];
```

Внешняя (физическая)

это перемещение кадров между предприятиями и отраслями, когда работники в силу разных причин увольняются и покидают организацию

Скрытая (психологическая)

это процесс, когда сотрудники физически не покидают организацию, но фактически уходят, исключаются из ее организационной деятельности

Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, создает кадровые, организационные, технологические и психологические проблемы.

Отсутствие текучести кадров на предприятии ведет к кадровому застою, со всеми вытекающими из него негативными последствиями.

**Оптимальный
коэффициент
текучести – 5-7 %**

Диапазон текучести зависит от специфики предприятия, стадии его развития, принятой стратегии и кадровой политики и многих других факторов





Внешняя – эта текучесть проходит между отраслями, организациями и сферами экономики.

Внутриорганизационная – текучесть связана с ротацией рабочей силы внутри организации (не только переходы из одного подразделения в другое, но и перемещение персонала между филиалами одной корпорации).

Естественная – своевременное обновление коллектива, если оно в пределах нормы, то не требует особых мер со стороны руководства.

Физическая – сюда относятся сотрудники, увольняющиеся и покидающие компанию в силу разных причин.

Психологическая – возникает, когда сотрудник физически не покидает компанию, но фактически выключается из рабочей деятельности. Нередко скрытая «текучка» является формой оппозиции персонала руководству предприятия.

Основные причины текучести персонала:



- Неконкурентоспособная система оплаты труда персонала;
- Неэффективная система подбора персонала (Иногда желание рекрутеров заполнить вакансию как можно быстрее может привести к найму неподходящего сотрудника, или же во время отбора соискатель не получил полную информацию о работе и впоследствии его ожидания не были оправданы)

- Нет условий для повышения квалификации и карьерного роста;
- Плохая организация труда и менеджмента на предприятии;
- Увольнение других сотрудников (Например, слияния компаний не обходятся без увольнений. Очень распространены случаи, когда после увольнения руководителя отдела, вслед за ним покидают организацию все сотрудники этого отдела)



- Проблемные отношения с руководителем;
- Плохие условия труда на предприятии (Тесные, мало освещённые помещения, плохие климатические условия, некачественное оборудование или его недостаток - только часть из примеров, вызывающих неудовлетворённость рабочим пространством).;
- Плохая рабочая атмосфера, неприязненные отношения с коллегами;
- Скучная работа, нет условий для проявления творческих способностей;
- Отсутствие надёжности и стабильности в работе предприятия;
- Падение имиджа и репутации предприятия и т.д.



**Методы
управления и
минимизации
текучности
кадров:**

Ведение статистики увольнений по подразделениям, категориям персонала, возрасту, опыту работы и т.д.;

Выявление причин увольнения персонала и ведение статистики этих причин;

Улучшение условий труда на предприятии;

Совершенствование системы оплаты труда и мотивации персонала;

Обогащение труда, участие персонала в управлении предприятием;

Совершенствование организации труда и системы управления;

Методы управления и минимизации текучности кадров:

Совершенствование процедур поиска, подбора и
адаптации персонала

Поддержание положительного имиджа компании на
рынке труда

Совершенствование системы профессионального
обучения и развития персонала

Совершенствование правил карьерного
продвижения и ротации персонала

Развитие корпоративной культуры, поддержание
здоровой морально-психологической атмосферы в
коллективе, управление конфликтами

ПОНЯТИЕ АБСЕНТЕИЗМА СПОСОБЫ СНИЖЕНИЯ АБСЕНТЕИЗМА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Абсентеизм — термин западного менеджмента. Чаще всего абсентеизм определяют как общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или как частоту случаев отсутствия сотрудника на работе. При этом человек может отсутствовать на рабочем месте как по уважительной, так и по неуважительной причине.

Проще говоря, абсентеизм – это отсутствие работника на своём месте.

Обычно организации несут большие финансовые потери из-за абсентеизма, он также является одной из самых распространенных причин увольнения сотрудников.



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.



Причины, по которым работник может отсутствовать:

Уважительные

- Болезнь
- Травма
- Реабилитация
- Свадьба
- Рождение ребёнка и др.

Неуважительные

- Прогул
- Уход пораньше
- Опоздания
- Отлучения по личным обстоятельствам

Абсентеизм принимает также следующие значения:

- уклонение от выполнения обязанностей;
- невозможность предоставить отчет по работе;
- отклонение от планов;
- решение личных вопросов в рабочее время (разговоры по мобильному, проведение много времени на форумах и в соцсетях);
- отвлечение коллектива от рабочего процесса (разговоры на личные темы, собрания в курилках, во время обеда и пр.).

В этом случае абсентеизм называется **неявным**, т.к. сотрудник фактически присутствует на рабочем месте, но, по факту, работу свою не выполняет. Неявный абсентеизм сложнее выявить и пресечь.

Коэффициент абсентеизма рассчитывается по формуле:

$$КА = \frac{T_{ор}}{T_p} * 100\%, \text{ где:}$$

- $T_{ор}$ – время отсутствия сотрудника на работе;
- T_p – длительность рабочего дня.

ПОСЛЕДСТВИЯ АБСЕНТЕИЗМА

Явные и
неявные
причины
абсентеизма

**А
б
с
е
н
т
е
и
з
м**

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

де юре – присутствие на рабочем месте,
де факто – отсутствие

Способы снижения абсентеизма:

Усиление контроля за уходом и приходом сотрудников

Это самый популярный способ, но не всегда эффективный. Жесткий контроль приводит к тому, что одни сотрудники начинают поиск возможностей обхода контроля, а другие чувствуют дискомфорт. Поэтому необходим разумный контроль.

Различные мотивации сотрудников

Комфортные условия труда (свет, вода, чистое помещение и т. п.), безопасность рабочего места (например на производственной площадке), величина зарплаты и др. Эти факторы обеспечивают чувство стабильности и защищённости у сотрудников.

Вовлечение сотрудников

Возможность профессионального карьерного роста, приобретение новых знаний и навыков, получение признания и т. п. Такие факторы создают стремление к лучшему результату и повышению эффективности.

Метод «кну́та». Он заключается в так называемых штрафных санкциях, урезании выплат по больничному листу и т. п.

Метод «пряника». Поощрительные выплаты тем, кто редко болеет или премирование сотрудников с отсутствием прогулов, введение гибкого графика или увеличение продолжительности отпусков.

Метод предупреждения. Проведение оздоровительных мероприятий для сотрудников компании, частичная компенсация затрат на медицинские страховки и т. п.

Метод обратной связи. Имеет смысл обсудить с работником сложившуюся ситуацию, выслушать его предложения и совместно принять решение - эффективная обратная связь способна не только повысить мотивацию сотрудника, но и определить конкретные методы решения проблемы

Метод документального подтверждения. Требование письменного объяснения отсутствия на рабочем месте - может быть эффективно для снижения прогулов по причине «учебы» или «болезни».

На практике имеет смысл применять **комплексный подход с использованием более одного метода**. Причем выбор метода должен быть оправдан, исходя из особенностей ведения бизнеса, специфики продукта, выпускаемого компанией, личностных характеристик работников и много другого.

И, конечно же, **нет смысла в радикальных методах** (увольнении и найме новых работников), **если проблема не решена** в уже существующем коллективе - новые сотрудники быстро переймут «привычки» более «опытных» коллег.

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.



Последствия абсентеизма для организации могут быть самыми разнообразными: начиная от финансовых и кадровых потерь и заканчивая общим повышением напряженности в коллективе (когда коллеги вынуждены брать на себя работу отсутствующего).



Абсентеизм - это серьезная проблема для бизнеса, и организация может и должна с этим бороться.

Борьба с абсентеизмом требует больших затрат времени и сил, но перспективе даёт хорошую отдачу. В целом, любые действия, направленные на повышение удовлетворённости работой, способствуют снижению случаев абсентеизма.



Список источников:

1. Васильева Г. А. Методы снижения текучести кадров [текст] : Учебное пособие для студентов ВУЗов / Васильева Г. А. – 3-е изд. – М.: экономика, 2013. – 230 С.
2. Боков В. К. Причины текучести кадров [текст] : Учебное пособие / Маркетинг –2016, 39 – 43 с.
3. Нестеров А. К. Абсентеизм персонала на работе [текст] / Образовательная энциклопедия
4. Архипова Н. И. Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров: учебное пособие. – Москва: 2016. – 213 с.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!