

Понятие и причины текучести персонала. Расчёт коэффициента текучести.

Козлова Светлана

Группа БИБ – 3601-01-00

План

1. Понятие текучести персонала
2. Уровень текучести персонала
3. Виды текучести персонала
4. Причины текучести персонала
5. Расчет коэффициента текучести

Понятие текучести персонала

Текучесть рабочей силы - это движение работников в/из штата компании. Обычно текучесть кадров отслеживается путем регистрации увольняющихся и предположения, что на место уволившегося будет принят новый работник.

Роджер Беннет

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



Уровень текучести

Естественный уровень

- В пределах 3-5% от численности персонала
- Способствует обновлению производственных коллективов

Повышенный уровень

- Выше 3-5% от численности персонала
- Вызывает значительные экономические потери

Виды текучести

Активная

- Неудовлетворенность работника рабочим местом (условия труда, размеры компенсационного вознаграждения, содержание работы)



Пассивная

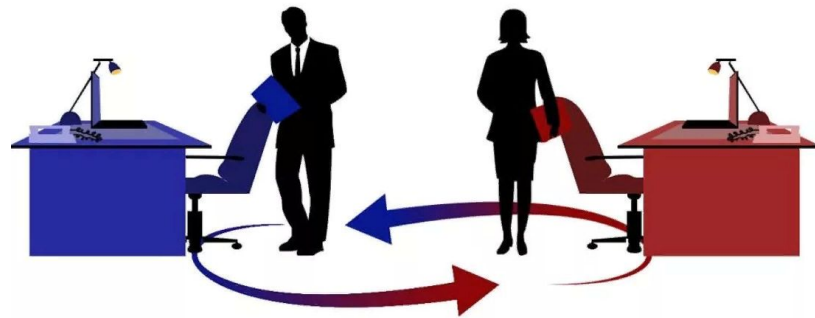
- Неудовлетворенность организации работником (несоблюдение трудовой дисциплины, неудовлетворительные результаты деятельности)



Виды текучести

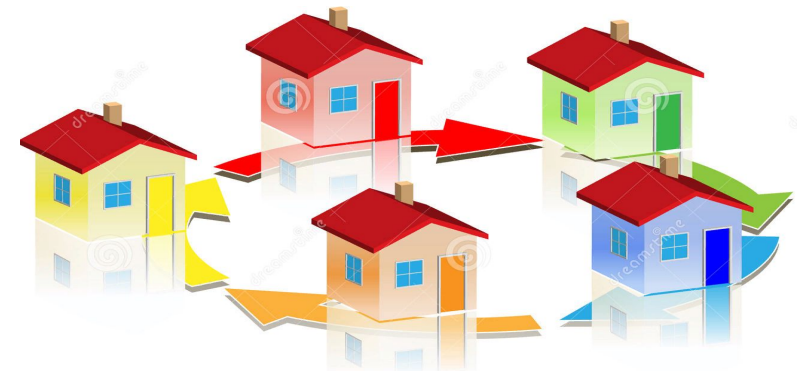
Внутриорганизационная

- трудовые перемещения работников внутри одной организации



Внешняя

- перемещения персонала между различными организациями, отраслями и сферами экономики



Причины текучести кадров

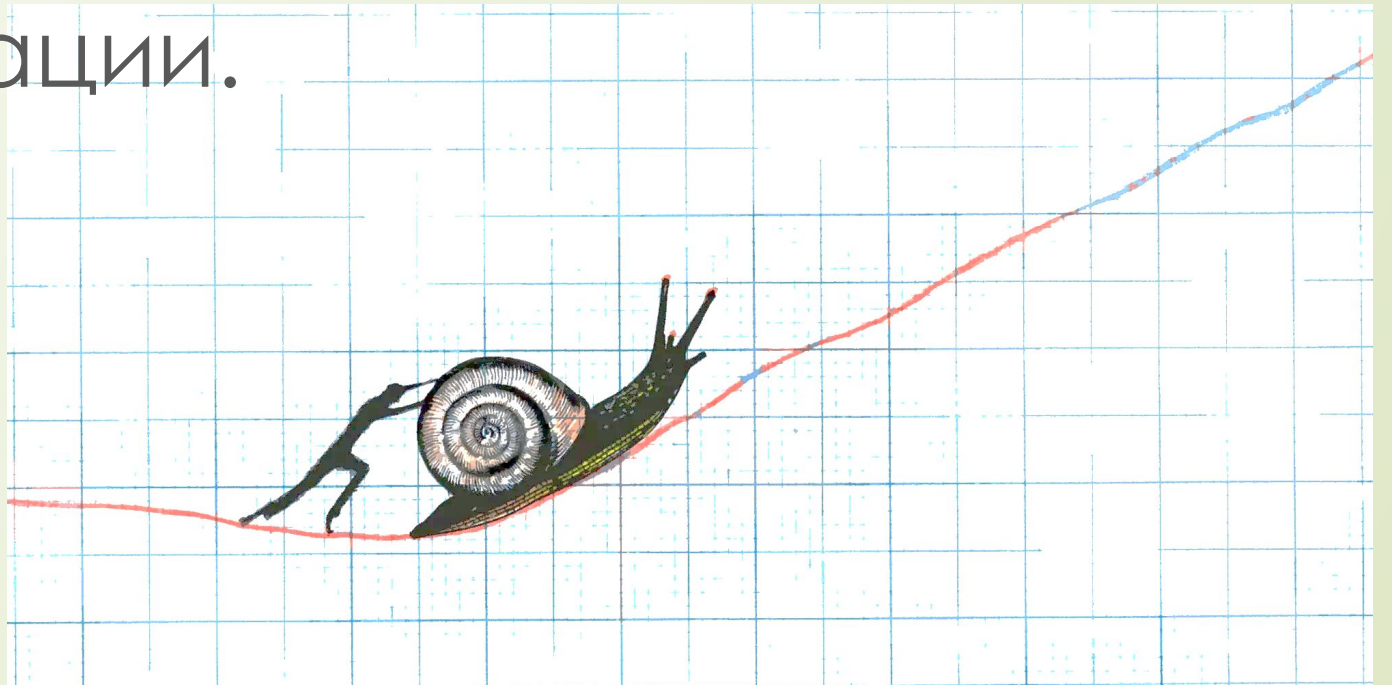
1. Низкая заработная плата. Её постоянные задержки.

2. Несправедливость заработной платы.



Причины текучести кадров

3. Отсутствие карьерного роста, приобретения опыта, возможности обучения или повышения квалификации.



Причины текучести кадров

4. Не складывающиеся отношения с коллективом и руководством, постоянный дискомфорт на работе.



Причины текучести кадров

5. Однообразное содержание работы.



Причины текучести кадров

6. Внешние причины.

Неудовлетворительная демографическая ситуация и качество трудовых ресурсов при экономическом росте приводят к дефициту как квалифицированных, так и неквалифицированных сотрудников.



Причины текучести кадров

7. Личностные причины.

К личностным факторам относятся возраст работников, уровень их образования и квалификации, опыт работы.



Расчёт показателя текучести кадров

$$КТК = \frac{Усж + Уир}{СЧ} * 100\%$$

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.

Расчёт показателя текучести кадров

Среднесписочная численность работников

$$1. СЧ = \frac{Ч_1 + Ч_2 + \dots + Ч_{12}}{12}$$

$$2. СЧ = \frac{Ч_1 + Ч_2}{2} + \frac{Ч_2 + Ч_3}{2} + \dots + \frac{Ч_{12} + Ч_{1n}}{2}$$

СЧ – среднесписочная численность

Ч₁, Ч₂ и т.д. – численность персонала на первое число каждого месяца

Ч_{1n} – численность сотрудников на 1-е января года, следующего за отчетным.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аскарлова, В.В. Проблемы текучести персонала в организациях [Текст] // Отдел кадров. – 2008. - № 2.
2. Григорьева И. Текучесть кадров [Электронный ресурс] -
www.hr100.ru
3. Беннетт, Р. Коэффициенты расчета текучести кадров [Электронный ресурс] -
<http://www.elitarium.ru/2009/07/13/>
4. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании [Текст] // Кадровое дело. 2006. - № 2.
5. Свистунов В., Тюленева М. Современные подходы к оценке текучести персонала [Текст] // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009 - № 6.



Благодарю за внимание!