

ПОНЯТИЕ И ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ. РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ.

Выполнила студентка группы Упб-2601-01-00
Коротаева Дарья

План

- Понятие «текучести кадров»
- Причины текучести кадров
- Виды текучести кадров
- Коэффициент текучести кадров
- Формула коэффициента текучести кадров
- Нормы текучести кадров по сферам
- Примерные нормы текучести рабочих разного уровня и специализации
- Меры по уменьшению текучести кадров
- Экономические потери
- Заключение

Текучность кадров- движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.



Причины текучести кадров

- **Некачественный подбор**

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.



- **Неудовлетворённость руководством и его отношением**

Это может быть и личная неприязнь к руководителю и несогласие с методами управления. Текучесть кадров бывает завышенной в среде с плохой коммуникацией и плохо развитой системой поощрений и вознаграждений. В такой атмосфере работники чувствуют себя недооценёнными, проигнорированными, беспомощными и незначительными



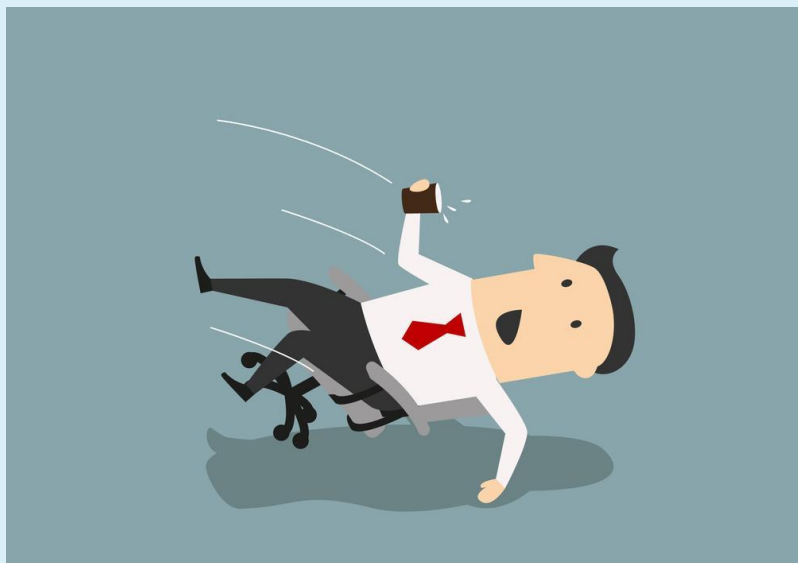
■ Отсутствие карьерного и профессионального развития и обучения

С одной стороны, работодатели ценят амбициозность сотрудников. Но, с другой стороны, она может стать причиной ухода, если работники не видят возможности карьерного роста в пределах данной организации. Также неудовлетворённость профессией и желание сменить специальность побуждают сотрудников искать новое применение на стороне, если не находят его в данной компании.

■ Увольнения 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. Помимо этого, несправедливые с точки зрения персонала увольнения снижают лояльность и мотивацию работающих сотрудников.





- **Плохая адаптация или её отсутствие** вызывает преждевременное увольнение на испытательном сроке. Даже когда новые сотрудники остаются и работают в компании достаточно долго, их решение об увольнении может быть принято уже в первые недели трудовой деятельности в этой компании.

- **Неблагоприятные условия труда**

Значительную часть жизни мы проводим на работе, поэтому вполне естественным является желание проводить это время в комфортных условиях. Тесные, мало освещённые помещения, плохие климатические условия, некачественное оборудование или его недостаток - только часть из примеров, вызывающих неудовлетворённость рабочим пространством.



■ Перспектива получения более высокой зарплаты в другом месте

Такая практика наблюдается на всех уровнях персонала. Хотя зачастую деньги - не первопричина. Зарплата - это не прямой детерминант удовлетворённости работой. Многих сотрудников не устраивает психологический климат, сложившейся на работе, они нелояльны и не мотивированы, а деньги в данном случае - удобное оправдание для того, чтобы покинуть компанию



Виды текучести кадров

1. Внутриорганизационная. В этом случае она связана с ротацией рабочей силы внутри организации. Сюда относятся не только переходы из одного подразделения в другое, но и перемещения персонала между филиалами одной корпорации.
2. Внешняя. Эта текучесть проходит между отраслями, организациями и сферами экономики.
3. Физическая текучесть кадров. Сюда относятся сотрудники, увольняющиеся и покидающие компанию в силу разных причин.



4. Естественная текучесть персонала способствует своевременному обновлению коллектива. Находясь в пределах 3–5% в год, данная «текучка» не требует принятия особых мер со стороны руководства, а является естественным процессом.

5. Психологическая, или скрытая, текучесть кадров многими работодателями не воспринимается всерьез. Она возникает, когда сотрудник физически не покидает компанию, но фактически выключается из рабочей деятельности. Нередко скрытая «текучка» является формой оппозиции персонала руководству



Коэффициент текучести кадров

Текучесть кадров — важный коэффициент, который покажет правильность кадровой политики организации

Что показывает коэффициент:

- стабильность работы сотрудников на одном месте;
- динамику изменения численности и состава работников;
- должен ли руководитель изменить условия труда и кадровую политику в целом.

Формула коэффициента текучести кадров

$$K_{\text{тек}} = \left(\frac{Ч_{\text{ув}}}{Ч_{\text{сп}}} \right) \times 100 \%$$

$K_{\text{тек}}$ – коэффициент текучести

$Ч_{\text{ув}}$ – число ушедших работников

$Ч_{\text{сп}}$ – средняя списочная численность персонала за расчетный период.

Нормы текучести кадров по сферам

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%

Примерные нормы текучести рабочих разного уровня и специализации

- менеджеры высокого звена — 0–2%;
- управляющие среднего звена – норма до 10%;
- рядовые рабочие — норма до 30%;
- неквалифицированные сотрудники (уборщицы, грузчики) — норма до 50%;
- специалисты в компьютерных технологиях — 8–10%;
- работники торговли — норма до 35%.

В целом коэффициент нормы меньше 3% говорит о застое на предприятии, более 50% — о серьезных проблемах в кадровой политике. Но нужно учитывать, что любой коэффициент наиболее информативен при рассмотрении в динамике

Меры по уменьшению текучести кадров

1. Собрать информацию о причинах увольнения в каждом отдельном случае.
2. Проанализировать и выявить объективные причины: некомфортные условия труда, низкая зарплата, неграмотное руководство (относится к объективным, если о нём заявили несколько человек).
3. Оперативно устранить причины увольнения.
4. Обсудить с действующими сотрудниками условия труда и перспективы. Персональный подход поможет укрепить их лояльность и предотвратит увольнение.



Экономические потери

- потери, вызванные процедурой увольнения работников предприятия;
- потери, связанные с перерывом в работе, когда рабочее место не приносит доход;
- потери, обусловленные необходимостью обучения и переобучения новых работников;
- потери, вызванные снижением производительности перед увольнением работника;

Экономические потери

- потери от недостаточного уровня производительности труда новых работников;
- затраты, связанные с процессом поиска и подбора новых работников;
- затраты, связанные с формированием слаженного трудового коллектива ;
- и т.д.



Заключение

Расчёт текучести кадров — важная операция, которая поможет работодателю контролировать штат сотрудников. У этого коэффициента есть нормативное значение, превышение которого должно стать причиной изменений кадровой политики. Высокая динамика увольнений негативно сказывается на производительности и прибыли компании.



Источники информации

- Сайт кадрового агентства "Аналитик-Центр": «Причины текучести кадров и способы её предотвращения» [Электронный ресурс] //-URL: <https://acenter.ru/article/prichiny-tekuchesti-kadrov-i-sposoby-ee-predotvrashcheniya>
- Журнал «Директор по персоналу» – практический журнал по управлению человеческими ресурсами : «Причины текучести кадров» [Электронный ресурс] //-URL: <https://www.hr-director.ru/prichiny-tekuchesti-kadrov>
- Журнал и сервис для бухгалтеров «Главный бухгалтер» : «Текучесть кадров: формула расчета» [Электронный ресурс] //-URL: <https://glavbuhgal.ru/tekuchest-kadrov-formula-rascheta.html#i-12>

Спасибо за внимание!