



Понятие и причины текучести персонала. Расчет коэффициента текучести.

Выполнила:
Студент гр. ТБ-3601-01-00
Шерсткова А.

ПЛАН

1. Понятие текучести персонала
2. Виды текучести персонала
3. Причины текучести кадров
4. Классификация текучести персонала
5. Коэффициент текучести кадров
6. Факторы, влияющие на текучесть кадров
7. Мероприятия по снижению текучести кадров
8. Выводы

Базовые понятия

Текучность кадров — представляет собой процесс незапланированного увольнения работников, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом (условиями труда, быта и др.) и неудовлетворенностью организации данным работником его недисциплинированностью, систематическим невыполнением обязанностей без уважительных причин и т.д.)



ВИДЫ:

В зависимости от перемещения
кадров



Внутри организации-
работники меняют должности,
не покидая фирмы или
предприятия



Внешеорганизационная -
сотрудники уходят с конкретного
предприятия либо меняют его на
другое

В зависимости от причины ухода



Активная — сотрудник хочет уйти или сменить работу, так как не удовлетворен зарплатой, отношением, условиями труда и т.

п.

Пассивная — тот или иной сотрудник не устраивает предприятие по своим трудовым или личностным качествам



В зависимости от параметров



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 т.д



Причины ухода персонала

1. неконкурентоспособные ставки оплаты;
2. несправедливая структура оплаты;
3. нестабильные заработки;
4. продолжительные или неудобные часы работы;
5. неблагоприятные условия труда;
6. деспотичное или неприятное руководство;
7. проблемы с проездом до места работы;
8. отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста;
9. неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
10. неадекватные меры по введению в должность (отсутствие контроля за адаптацией);
11. изменяющийся имидж организации;
12. работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (жесткая структура);
13. прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию.



Классификация текучести персонала

◆ Текучесть по стажу

В зависимости от того, сколько именно люди проработали, прежде чем уволились, можно сделать разнообразные выводы:

- первые полгода характеризуют эффективность подбора кадров;
- первый год свидетельствует о действующих механизмах адаптации сотрудников;
- три года говорят о системе сложившихся рабочих отношений, о стабильности самой организации.



◆ Текучесть в зависимости от причин ухода

Преобладающие причины освобождения работника от должности много говорят не только о самом сотруднике, но и о порядках в компании. В трудовой книжке может стоять

- «по собственному желанию»
- «согласованию сторон», но истинная причина вполне может быть иной.



Полезный совет

Руководству и службе управления персоналом лучше знать настоящие факторы, влияющие на текучесть, чем прятаться за успокоительными формулировками. Только в этом случае можно влиять на положение дел.



Коэффициент текучести

Коэффициент текучести кадров (K_T), %:

$$K_T = P_B / P_{cp} * 100,$$

где P_B - численность работников, уволенных по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы и нарушения трудовой дисциплины);

P_{cp} - среднесписочное число работников.

Факторы, влияющие на текучесть кадров

- **Материальные** (неконкурентоспособные ставки оплаты, несправедливая структура оплаты, нестабильные заработки);
- **Организационные** (график, режим, условия работы не соответствующие ожиданиям сотрудника, отсутствие возможности карьерного роста, повышения квалификации);
- **Межличностные** (взаимоотношения с руководством и коллегами).
- **Возраст сотрудника** (наиболее рискованный возраст перехода на другую работу до 25 лет);
- **Квалификация сотрудника** (чем ниже квалификация, тем чаще меняют работу);
- **Место жительства сотрудника** (чем дальше сотрудник живет от работы, тем больше риск его ухода);
- **Стаж работы на предприятии** (после трех лет стажа происходит резкое снижение текучести, что объясняется как фактором возраста, так и проблемами адаптации).

Совет

Если текучесть в вашей компании пребывает на уровне 3-5%, то вам не о чем беспокоиться. Это показатель естественной текучести кадров, за счет которой происходит полезное обновление коллектива, вносятся какие-то новшества, получается не привычный для компании опыт. Если же текучесть выше, то стоит задуматься о том, почему от вас уходят сотрудники.



Мероприятия по снижению текучести кадров

Зная причины увольнения сотрудников, приступайте к действиям:

- 1) Осуществляйте качественный подбор персонала.
- 2) Создайте систему наставничества для новых сотрудников. Для этого привлекайте более опытный персонал.
- 3) Разработайте программы по профессиональному и карьерному развитию работников.



Мероприятия по снижению текучести

кадров

- 4) Введите практику коллективного принятия решений, пусть работники знают, что их голос имеет вес.
- 5) Предоставьте сотрудникам столько работы, сколько они могут выполнить.
- 6) Создайте для работников компенсационный пакет, включающий премии, бонусы, медицинское страхование.
- 7) Не принуждайте сотрудников работать сверхурочно и по выходным.

Вывод

Текучесть – очень важный момент для каждой компании. Поскольку в первую очередь – это потраченные средства, которые не успел окупить сотрудник. Кроме этого, высокая текучесть персонала провоцирует новые потери, так как на замену «не прижившегося» сотрудника нужно дополнительное время, на протяжении которого должностные обязанности ушедшего распределяются среди существующего персонала. Это в свою очередь увеличивает на них нагрузку. И даже если исполнение дополнительных обязанностей компенсируется, то частое увеличение нагрузок вызывает усталость и профессиональное выгорание, вследствие чего у руководителя на столе появляются новые заявления об увольнении.



Кроме этого не следует забывать об экономических потерях, которые связаны с обучением и оценкой нового персонала. Если мы сюда суммируем затраты на процесс поиска персонала, оплату объявлений, сайтах по трудоустройству, административные потери, то очевидность высокой цены для компании, связанной с текучестью персонала, станет очевидной.



Источники литературы

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / Т. Ю. Базаров. 8-е изд., стереотип. — М.: Академия, 2015. — 348 с.
2. Боков, В.К. Причины текучести кадров и способы её предотвращения [Электронный ресурс]: <http://hr-portal.ru>
3. Гольцов А. В. Методы снижения текучести кадров [Текст] // Маркетинг. - 2016. - № 2. - с.39-43
4. Каверина, Ю. Почему люди уходят и что с этим делать [Электронный ресурс] - www.kadrovik.ru
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник Под ред. А. Я. Кибанова ,— 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — с. 695



**Спасибо за
внимание!**