



Понятия и причины текучести персонала. Расчет коэффициента текучести.

Выполнил ст. гр. БИБ-3601-01-00
Домрачев Р.Е.





СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие текучести
2. Причины текучести
3. Виды текучести
4. Факторы, влияющие на текучесть
5. Расчет коэффициента текучести





Понятие текучести

Текучесть персонала — показатель, отражающий, с какой скоростью компания теряет своих сотрудников

Показатель также называют «индексом крутящихся дверей»



Понятие текучести



Высокий коэффициент текучести кадров может быть вреден для деятельности компании, если высококвалифицированные рабочие часто увольняются, и появляется много новых кадров. Высокий уровень текучести сигнализирует об угрозе стабильности и целостности организации и связан для неё со значительными затратами.

Причины текучести

1

неконкурентоспособные ставки оплаты

2

работа, в которой нет особой нужды

3

несправедливая структура оплаты

4

продолжительные или неудобные часы работы

5

плохие условия труда

6

нестабильные заработки

7

деспотичное руководство
изменяющийся имидж компании

8





Причины текучести

При анализе причин текучести персонала на предприятии необходимо учитывать:

- 1 возраст сотрудника (наиболее рискованный возраст перехода на другую работу до 25 лет)
- 2 квалификация сотрудника (работники низшей квалификации чаще меняют работу)
- 3 место жительства сотрудника (чем дальше сотрудник живет от работы, тем больше риск его ухода);
- 4 продолжительные или неудобные часы работы

"Сотрудники, которые ощущают, что руководство заботится о них не только как о подчиненных, а и как о личности, более продуктивны, довольны и лучше реализуют себя. Довольный сотрудник – довольный клиент и большая прибыль" – Энн Малкахи, бывший главный исполнительный директор компании Xerox.



Виды текучести

1

Физическая текучесть кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию

2

Скрытая (психологическая) текучесть кадров возникает у тех сотрудников, которые внешне не покидают организацию, но фактически уходят из неё, исключаются из организационной деятельности



Виды текучести

3

Внутриорганизационная — связанная с трудовыми перемещениями внутри организации

4

Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы



Виды текучести

5

Внешняя — между организациями, отраслями и сферами экономики.

6

Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологичес



Факторы текучести

Факторы текучести кадров можно сгруппировать по степени возможного воздействия на них, выделив управляемые, частично управляемые, неуправляемые.



Факторы текучести



К первой группе относятся материальные факторы производства и быта рабочих (характер, условия и организация труда, обеспеченность различными материальными благами).

Факторы текучести



Ко второй группе относятся субъективные факторы производства (удовлетворенность работников различными сторонами производственной деятельности).

Факторы текучести



К третьей группе относятся природно-климатические и демографические факторы. Целенаправленно воздействуя на первые и вторые, можно существенно снизить текучесть.



Расчет текучести

Чтобы рассчитать текучесть персонала на предприятии за отчетный период, нам понадобится подготовить несколько показателей, а затем произвести расчет по формуле





Расчет текучести

1

P_v – численность работников, уволенных по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы и нарушения трудовой дисциплины)

2

P_{cp} – среднесписочное число работников

$$K_T(\%) = P_v / P_{cp} * 100$$





Расчет текучести

Все показатели берутся за определенный отчетный период, например, за год.

Чтобы узнать среднесписочную численность сотрудников за год, необходимо взять показатели численности персонала на предприятии на первое число каждого месяца и произвести следующие расчеты





Расчет текучести

- 1 $P_{ср}$ – среднесписочная численность
- 2 χ_1, χ_2 и т.д. – численность персонала на первое число
- 3 χ_{1n} – численность сотрудников на 1-е января года, следующего за отчетным



$$P_{ср} = ((\chi_1 + \chi_2)/2 + (\chi_2 + \chi_3)/2 + \dots + (\chi_{12} + \chi_{1n}))/12$$



Следует помнить, что текучесть персонала – это не только негативные последствия для компании. Свежие кадры обновляют предприятие, приносят с собой новые идеи и способы работы, оздоравливают климат в коллективе. Увольняются не только ценные сотрудники, но и неэффективные. Таким образом, происходит оптимизация персонала предприятия. Полное же отсутствие текучести, в свою очередь, говорит о застое, и свидетельствует о нездоровой атмосфере в компании.



Список литературы:

1. Шаталова Н.И., Галкин А.Г. и др. «Управление персоналом на производстве» [Учебник] // Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. — 557 с. — ISBN 978-5-94614-254-0
2. Г.к. «Баланс»: «Текучесть кадров» [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: http://www.balans.ru/ru/library/print/8/article_39.html
3. Wikipedia.org: «Текучесть кадров» [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Текучесть_кадров
4. Мезенцева В. «Текучесть кадров. Формула и пример расчета» [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <https://copdoc.ru/articles/806.html>
5. Профессионалы. ru: «Виды и причины текучести кадров» [Электронный ресурс] // – URL: <https://professional.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/vidy-i-prichiny-tekuchesti-kadrov>



Спасибо за внимание!

