

# Понятие и причины текучести кадров

Быкова Татьяна

УПб-2601-01-00

# План

- ▶ 1. Понятие
- ▶ 2. Основные виды
- ▶ 3. Основные причины
- ▶ 4. Нормы текучести кадров
- ▶ 5. Экономические потери от текучести кадров
- ▶ 6. Плюс текучести кадров
- ▶ 7. Коэффициент текучести кадров
- ▶ 8. Формула расчета
- ▶ 9. Методы управления и минимизации

# Понятие



- ▶ В теории управления персоналом под текучестью персонала понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

# Основные виды текучести кадров

## По месту перемещения

- Внешняя
- Внутриорганизационная

## По причине увольнения

- Активная
- Пассивная

## По отношению к организации

- Физическая
- Психологическая (скрытая)

## По количеству перемещающихся работников за определенный период

- Естественная
- Излишняя

- ▶ **Внутриорганизационная** – связанная с трудовыми перемещениями внутри организации.
- ▶ **Внешняя** – между организациями, отраслями и сферами экономики.



- ▶ **Активная текучесть кадров** — движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом: условиями труда, быта и т. д.
- ▶ **Пассивная текучесть кадров** — движение рабочей силы, вызванное неудовлетворенностью работодателя конкретным работником.





- ▶ **Физическая текучесть** кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию.
- ▶ **Скрытая (психологическая) текучесть** кадров возникает у тех сотрудников, которые внешне не покидают организацию, но фактически уходят из неё, выключаются из организационной деятельности.



- ▶ **Естественная текучесть** способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы.
- ▶ **Излишняя текучесть** вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности.



# Основные причины текучести кадров

- ▶ • Неконкурентоспособная система оплаты труда персонала;
- ▶ • Неэффективная система подбора и адаптации персонала;
- ▶ • Плохие условия труда на предприятии;
- ▶ • Нет условий для повышения квалификации и карьерного роста;
- ▶ • Плохая организация труда и менеджмента на предприятии;
- ▶ • Проблемные отношения с руководителем;
- ▶ • Плохая рабочая атмосфера, неприязненные отношения с коллегами;
- ▶ • Скучная работа, нет условий для проявления творческих способностей;
- ▶ • Отсутствие надежности и стабильности в работе предприятия;
- ▶ • Падение имиджа и репутации предприятия и т.д.



# Нормы текучести кадров



- Уровень текучести кадров для менеджерского состава может быть около **5-10%**.
- Уровень текучести кадров в производственной сфере составляет в среднем **10%**.
- Если предприятие активно развивается и происходит массовый найм персонала, то текучесть кадров может возрастать до **20%**.
- В рознице и у страховщиков нормой считается уровень текучести кадров **30%**.
- В гостиничном и ресторанном бизнесе норма текучести кадров может достигать **80%**.



На реальном предприятии уровень текучести кадров будет оставаться приемлемым до тех пор, пока не начинает оказывать заметное влияние на его экономические результаты.

# Экономические потери от текучести кадров

К основным составляющим экономических потерь относятся:

- Потери, вызванные процедурой увольнения работников предприятия;
- Потери, связанные с перерывом в работе, когда рабочее место не дает продукцию;
- Потери, обусловленные необходимостью обучения и переобучения новых работников;
- Потери, вызванные снижением производительности перед увольнением работника;
- Потери от недостаточного уровня производительности труда новых работников;
- Затраты, связанные с процессом поиска и подбора новых сотрудников;
- Затраты, связанные с формированием слаженного трудового коллектива и т.д.

- ▶ Общая величина потерь, экономического ущерба, вызванного текучестью персонала равна сумме всех частных потерь. По оценкам экспертов затраты на замену рабочих составляют 7-12% их годовой заработной платы, специалистов 18-30%, управляющих 20-100%.



## Плюс текучести кадров

- ▶ В тот или иной момент любая организация может достигнуть определенной точки застоя, потому ей как воздух станут необходимы новые идеи, ведущие к внедрению инноваций. Зачастую именно новые сотрудники приносят свое свежее видение рабочих процессов, а также могут трезво оценить существующие недостатки и слабые места в работе компании, поскольку они не были участниками и свидетелями предыдущих обстоятельств, приведших к стагнации.

# Коэффициент текучести кадров

- ▶ Под «**коэффициентом текучести кадров**» (КТК) принято понимать отношение сотрудников, освобожденных от службы за отчетное время, к среднесписочному их количеству за тот же временной показатель.
- ▶ Коэффициент текучести – показатель нейтральный, однако его рост принято оценивать как негативный фактор, свидетельствующий о неудовлетворенности сотрудников какой-либо стороной жизни предприятия либо тем, что работники не устраивают руководство.

# Формула расчета коэффициента текучести кадров

▶ 
$$\text{КТК} = (\text{УСЖ} + \text{УИР}) \times 100 / \text{СЧ}$$

**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.



# Методы управления и минимизации текучести 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 предприятии;
- ▶ • Совершенствование организации труда и системы управления;





- ▶ • Поддержание положительного имиджа компании на рынке труда;
- ▶ • Совершенствование процедур поиска, подбора и адаптации персонала;
- ▶ • 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 и т.д.

# Список литературы

- ▶ 1. Понятие, виды и причины текучести персонала [Электронный ресурс], - [https://studbooks.net/1183654/menedzhment/ponyatie\\_vidy\\_prichiny\\_tekuchesti\\_personala](https://studbooks.net/1183654/menedzhment/ponyatie_vidy_prichiny_tekuchesti_personala) - статья в интернете.
- ▶ 2. Причины текучести кадров [Электронный ресурс], - <https://www.hr-director.ru/prichiny-tekuchesti-kadrov> – статья в интернете.
- ▶ 3. Текучка кадров: как с ней бороться и чем она опасна [Электронный ресурс], - <https://www.insales.ru/blogs/university/tekuchka-kadrov> - статья в интернете.

СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!