

# Понятие и причины текучести кадров. Расчет коэффициента текучести.

Выполнила студентка гр. СВб-3601-02-00  
Шишкина Мария Сергеевна

# План

- 1. Понятие текучести кадров
- 2. Виды движения кадров
- 3. Причины отрицательного движения кадров
- 4. Факторы, имеющие влияние на текучесть кадров
- 5. Методы для устранения причин текучести кадров
- 6. Формула расчёта коэффициента текучести
- 7. Методы минимизации текучести кадров

# 1. Понятие текучести кадров

- Текучесть кадров – это движение персонала (рабочей силы), которое обусловлено неудовлетворенностью работников занимаемой должностью (рабочим местом) либо неудовлетворенностью компании конкретным специалистом.



# 1. Понятие текучести кадров

- Это норма, показывающая с какой частотой работник теряет и приобретает работу.
- Показатели текучести кадров еще называют «индексом крутящихся дверей», поскольку они дают понять, как долго сотрудник компании занимает свою должность.



## 2. Виды движения кадров

- Можно отметить 5 основных видов текучести кадров:
- **Внутриорганизационная** – связана с кадровыми перестановками внутри компании;
- **Внешняя** – трудовые перемещения происходят между организациями, отдельными отраслями и сферами экономики;



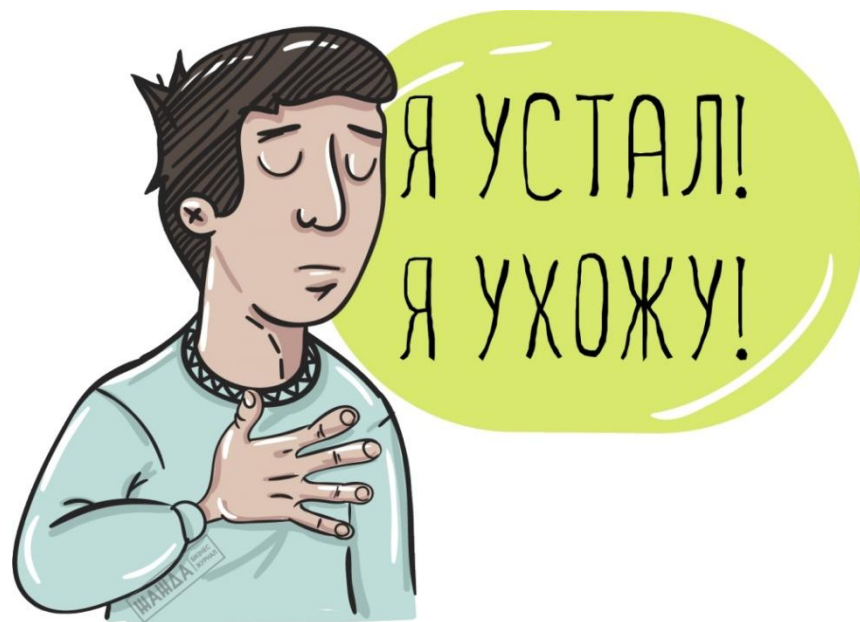
## 2. Виды движения кадров

- ▣ **Физическая** – связана с добровольным уходом работника из организации ввиду различных причин;
- ▣ **Психологическая** (скрытая) – происходит, когда физически работник не покидает компанию, но фактически перестает принимать участие в организационной деятельности;
- ▣ **Естественная** «текучка» (до 5% в год) – является естественным процессом в кадровой политике, способствует обновлению трудового потенциала.



# 3. Причины отрицательного движения кадров

- ▣ **Некачественный подбор кадров.** Желание руководителя компании поскорее закрыть свободное место, стремление рекрутингового агентства получить свой гонорар, отчаянные попытки претендента на вакансию найти для себя лучшее место приводят к 99% случаев раннего или позднего увольнения.
- ▣ **Неудавшийся процесс адаптации** либо вообще отсутствие такового вызывает у работника желание уволиться еще на испытательном сроке, в первые недели работы.



# 3. Причины отрицательного движения кадров

- ▣ **Некомфортные условия труда** также зачастую приводят к утрате рабочей силы. Человек основную часть светового дня проводит именно на своем рабочем месте. И от того, насколько ему будет комфортно, зависит его решение об увольнении либо дальнейшем пребывании в организации.
- ▣ Уровень текучести кадров также во многом зависит от степени **удовлетворенности персонала своим руководством** (личная неприязнь, недовольство методами управления).





# 3. Причины отрицательного движения кадров

- ▣ **Невозможность карьерного роста.** Любой сотрудник, имеющий амбиции и проработавший некоторое время в компании, начинает задумываться о продвижении по карьерной лестнице либо о повышении заработной платы. При отсутствии должной мотивации и возможности роста и саморазвития сотрудник покидает фирму.
- ▣ И, конечно же, **некомпетентность работника**, его неспособность выполнять свою работу в поставленные сроки, невозможность работы в коллективе могут вызвать недовольство сотрудником со стороны руководителя.



# 4. Факторы, имеющие влияние на текучесть кадров

- ▣ **Возрастные ограничения** (считается, что наиболее рискованным является уход на другую работу людей в возрасте до 25 лет).
- ▣ **Недостаточно высокий уровень квалификации** (чем выше уровень квалификации работника, тем реже он меняет работу).



# 4. Факторы, имеющие влияние на текучесть кадров

- ▣ **Фактическое место проживания работника** (чем ближе человек живет к месту своей работы, меньше риск его ухода из компании).
- ▣ **Трудовой стаж** (повышенный уровень текучести кадров наблюдается в группе сотрудников, чей стаж работы в организации менее трех лет).



# 5. Методы для устранения причин текучести кадров

- ▣ **Конкурентоспособная оплата труда.** Необходимо пересмотреть ставки, выплаты по больничным листам, льготам и отпускам с привлечением специалистов в этой сфере. Недоплата или переплата приводит к необоснованным экономическим потерям.
- ▣ **Внедрение справедливой структуры оплаты труда.** Необходимо адекватно оценить сложность работы каждого сотрудника, чтобы выявить возможное несоответствие в ставках. Система премирования также нуждается в анализе и пересмотре.



# 5. Методы для устранения причин текучести кадров

- ▣ **Стабилизация зарплаток.** Нестабильные выплаты заработной платы могут привести к повышению текучести кадров.
- ▣ **Улучшение условий труда работников:** гибкий график, удобная офисная мебель, комната для отдыха и приема пищи.



# 5. Методы для устранения причин текучести кадров

- ❑ **Отказ от выполнения ненужной работы.** Все поручения, которые выполняют сотрудники компании, должны быть действительно необходимыми.
- ❑ **Создание положительного имиджа компании.** Работники чаще отдают предпочтение фирмам с хорошей репутацией, которые могут заинтересовать кандидатов на трудоустройство интересной работой, отличными условиями труда, перспективой карьерного роста, возможностью самореализации, системой страхования и премирования.



# 6. Формула расчёта коэффициента текучести

- **Ктек = (Хсж + Хдпс) \* 100 : S**
- **Ктек** – коэффициент текучести персонала;
- **Хсж** – общее количество уволившихся по собственному желанию за конкретный период;
- **Хдпс** – это численность уволенных за прогулы, судимость или нарушение трудовой дисциплины за конкретный период;
- **S** – среднесписочная численность работников за конкретный период.



# 6. Формула расчёта коэффициента текучести

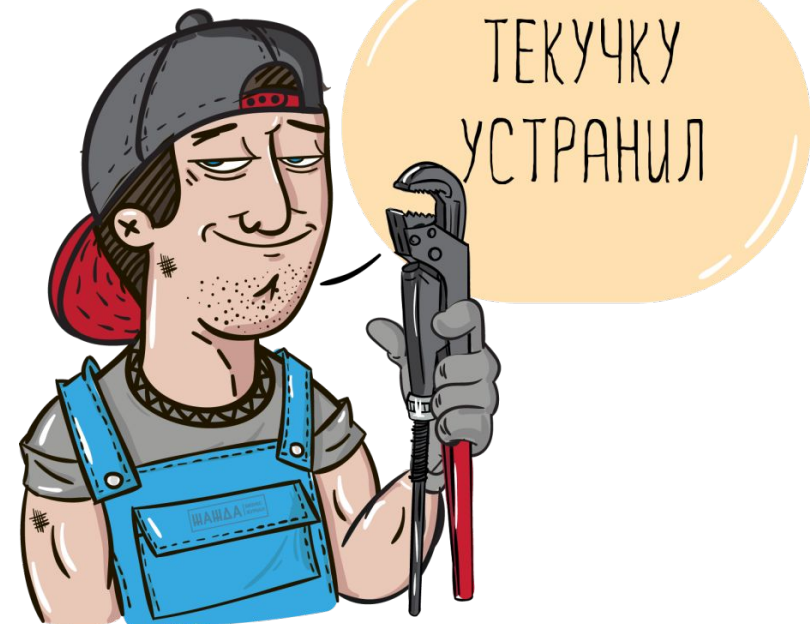
- ▣ Колебания коэффициента текучести кадров в пределах от 3% до 5% считается нормой.
- ▣ Отклонение в меньшую сторону можно рассчитывать как застой в коллективе, а превышение – как снижение стабильности и неправильном подходе к управлению кадрами.





# 7. Методы минимизации текучести кадров

- ❑ Ведение статистики увольнений по подразделениям, категориям персонала, возрасту, опыту работы;
- ❑ 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 предприятием;



# 7. Методы минимизации текучести кадров

- 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;



# 7. Методы минимизации текучести кадров

- ▣ Совершенствование правил карьерного продвижения и ротации персонала;
- ▣ Развитие корпоративной культуры, поддержание здоровой морально-психологической атмосферы в коллективе, управление конфликтами.



# Список литературы

- 1. Текучесть кадров: формула расчета. Текучесть кадров - это... // FB.ru URL: <http://fb.ru/article/174065/tekuchest-kadrov-formula-rascheta-tekuchest-kadrov---eto> (дата обращения: 14.02.2019).
- 2. Виды и причины текучести кадров // Профессионалы.ru URL: <https://professional.ru/Soobschestva/tsentr-razvitiya-karjery/vidy-i-prichiny-tekuchesti-kadrov/> (дата обращения: 14.02.2019).

**Спасибо за внимание!**

