



ПОНЯТИЕ, ПРИЧИНЫ И РАСЧЕТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

ВЫПОЛНИЛА:

СТУДЕНТКА ГРУППЫ ПИБ-3301

БАЖИНА Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ПОНЯТИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА
2. ВИДЫ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
3. ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ
4. МЕТОДЫ УСТРАНЕНИЯ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА
5. СПОСОБЫ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ
6. ФОРМУЛА РАСЧЕТА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА
7. КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА
8. ГДЕ И ДЛЯ ЧЕГО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ
9. НОРМАТИВНЫЕ ЗНАЧЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

ПОНЯТИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

- ТЕКУЧЕСТЬ - ЭТО ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА (РАБОЧЕЙ СИЛЫ), КОТОРОЕ ОБУСЛОВЛЕНО НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ РАБОТНИКОВ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТЬЮ (РАБОЧИМ МЕСТОМ) ЛИБО НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ КОМПАНИИ КОНКРЕТНЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ.
- ЭТО НОРМА, КОТОРАЯ ПОКАЗЫВАЕТ, С КАКОЙ ЧАСТОТОЙ РАБОТНИК ТЕРЯЕТ И ПРИОБРЕТАЕТ РАБОТУ.
- ЭТО ТАКЖЕ ДОБРОВОЛЬНОЕ ОФИЦИАЛЬНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ НАЕМНОГО РАБОТНИКА ИЗ ОДНОЙ ФИРМЫ С ПОСЛЕДУЮЩИМ ЕГО ПРИНЯТИЕМ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ НА ОСНОВАНИИ ЕГО САМОСТОЯТЕЛЬНОГО РЕШЕНИЯ.

ВИДЫ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

ВЫПОЛНЯЯ АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ, МОЖНО ОТМЕТИТЬ ПЯТЬ ОСНОВНЫХ ЕЕ ВИДОВ:

- ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННАЯ – СВЯЗАНА С КАДРОВЫМИ ПЕРЕСТАНОВКАМИ ВНУТРИ КОМПАНИИ.
- ВНЕШНЯЯ – ТРУДОВЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ПРОИСХОДЯТ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОТДЕЛЬНЫМИ ОТРАСЛЯМИ И СФЕРАМИ ЭКОНОМИКИ.
- ФИЗИЧЕСКАЯ – СВЯЗАНА С ДОБРОВОЛЬНЫМ УХОДОМ РАБОТНИКА ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ВВИДУ РАЗЛИЧНЫХ ПРИЧИН.
- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ (СКРЫТАЯ) – ПРОИСХОДИТ В ТОМ СЛУЧАЕ, 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.



БЕРА ВО ВНИМАНИЕ ПОСЛЕДНИЙ ПУНКТ, МОЖНО ОТМЕТИТЬ, ЧТО НЕВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ БЛАГОТВОРНО СКАЗЫВАЕТСЯ НА КОМПАНИИ, ПОСКОЛЬКУ ПРИВНОСИТ В КОЛЛЕКТИВ СВЕЖИЕ МЫСЛИ И СИЛЫ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, ЧАСТАЯ СМЕНА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К ЗАСТОЮ И СНИЖЕНИЮ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАБОТЫ. ПЛЮС КО ВСЕМУ, ИНОГДА ЭТО ПРИВОДИТ К ТАК НАЗЫВАЕМОМУ «ВОЛНОВОМУ ЭФФЕКТУ», КОГДА ВСЛЕД ЗА РУКОВОДЯЩИМ СОСТАВОМ УХОДЯТ И ДРУГИЕ СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ. ЕЩЕ ОДИН НЕПРИЯТНЫЙ МОМЕНТ – УВОЛЬНЕНИЕ «СВЕЖЕГО» ПЕРСОНАЛА, ЕСЛИ СРЕДСТВА, ЗАТРАЧЕННЫЕ НА ЕГО ОБУЧЕНИЕ, ЕЩЕ НЕ ОКУПИЛИСЬ.

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА



- ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ. НАПРИМЕР, В ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВСЕГДА НАБЛЮДАЕТСЯ БОЛЕЕ ВЫСОКАЯ КАДРОВАЯ ТЕКУЧЕСТЬ, ЧЕМ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.
- МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ. В КРУПНЫХ ГОРОДАХ ПРОЩЕ НАЙТИ АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ВАРИАНТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА. В НЕБОЛЬШИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ У СОИСКАТЕЛЕЙ НЕ ТАКОЙ БОЛЬШОЙ ВЫБОР, ПОЭТОМУ НА АНАЛОГИЧНЫХ ДОЛЖНОСТЯХ ТЕКУЧЕСТЬ БУДЕТ ЗНАЧИТЕЛЬНО НИЖЕ.

- ЧРЕЗМЕРНО МОЛОДОЙ ИЛИ, НАОБОРОТ, ВОЗРАСТНОЙ КОЛЛЕКТИВ: МОЛОДЕЖЬ БОЛЕЕ СКЛОННА К ЧАСТОЙ СМЕНЕ РАБОТЫ, А РАБОТНИКИ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА МОГУТ ПРИНЯТЬ РЕШЕНИЕ ЗАКОНЧИТЬ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЛЮБОЙ МОМЕНТ. СОТРУДНИКИ СРЕДНЕГО ВОЗРАСТА БОЛЕЕ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В СОХРАНЕНИИ ПОСТОЯННОГО МЕСТА РАБОТЫ.
- НЕСООТВЕТСТВИЕ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЫНОЧНЫМ РЕАЛИЯМ. НИЗКАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА — ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРИЧИН СМЕНЫ РАБОТЫ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ СОТРУДНИКАМИ. НЕОБХОДИМО ЧЕТКОЕ ПОНИМАНИЕ, КАКОВЫ РЫНОЧНЫЕ УРОВНИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КАЖДОЙ ДОЛЖНОСТНОЙ ЕДИНИЦЕ.

- ОТСУТСТВИЕ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ И РОСТА. БОЛЬШИНСТВО ПЕРСПЕКТИВНЫХ СОТРУДНИКОВ СТРЕМЯТСЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ И КАРЬЕРНОМУ РОСТУ. И ЕСЛИ НЫНЕШНИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ОБЕСПЕЧИТЬ НЕОБХОДИМЫЙ РОСТ, СОТРУДНИК БУДЕТ ВЫНУЖДЕН ИСКАТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА СТОРОНЕ.
- НЕУДОБНЫЙ ГРАФИК РАБОТЫ ИЛИ ПЛОХИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.
- ПЛОХОЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ. ЯВЛЯЕТСЯ СУБЪЕКТИВНЫМ ФАКТОРОМ, НО ИНОГДА ИЗЛИШНИЕ ПРЕТЕНЗИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ПОДЧИНЕННЫМ, СЛОЖНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ, СЛОЖНОСТИ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ МОГУТ ТАКЖЕ ПРИВОДИТЬ К ИЗЛИШНЕЙ ТЕКУЧЕСТИ.

МЕТОДЫ УСТРАНЕНИЯ ПРИЧИН ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

СУЩЕСТВУЮТ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ МЕТОДЫ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ОТРИЦАТЕЛЬНОГО ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

- 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.
- СТАБИЛИЗАЦИЯ ЗАРАБОТКОВ. 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.
- ОТКАЗ ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ НЕНУЖНОЙ РАБОТЫ. ВСЕ ПОРУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ ВЫПОЛНЯЮТ СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ, ДОЛЖНЫ БЫТЬ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НЕОБХОДИМЫМИ. ОДНАКО НЕ СТОИТ РУКОВОДИТЬ ЛЮДЬМИ ПО ПРИНЦИПУ «СОКОВЫЖИМАЛКИ» - ЭТО ПРИВОДИТ К БЫСТРОМУ ИСТОЩЕНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.
- 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.



СПОСОБЫ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ

ЧТОБЫ УДЕРЖАТЬ ЦЕННЫЕ КАДРЫ, КОТОРЫЕ НАХОДЯТСЯ НА РАЗЛИЧНЫХ СТУПЕНЯХ КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЫ, КОМПАНИИ ПРИБЕГАЮТ К РАЗЛИЧНЫМ СРЕДСТВАМ И МЕТОДАМ. ТАК, НАПРИМЕР, МОГУТ БЫТЬ СФОРМИРОВАНЫ РАЗЛИЧНЫЕ ПАКЕТЫ ЛЬГОТ ДЛЯ РЯДОВЫХ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА. НАПРИМЕР, ОБЫЧНЫМ РАБОТНИКАМ МОЖЕТ ОПЛАЧИВАТЬСЯ ПРОЕЗД В ОБЩЕСТВЕННОМ ТРАНСПОРТЕ ЗА СЧЕТ ФИРМЫ, МЕДСТРАХОВАНИЕ, БЕСПЛАТНЫЕ ОБЕДЫ И КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ. ПАКЕТ ЛЬГОТ МЕНЕДЖЕРОВ МОЖЕТ СОСТОЯТЬ ИЗ ТАКИХ ПОЗИЦИЙ, КАК ГИБКИЙ ГРАФИК РАБОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ССУД И КРЕДИТОВ НА ВЫГОДНЫХ УСЛОВИЯХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА, СПЕЦИАЛЬНЫЕ АКЦИОННЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ.

ФОРМУЛА РАСЧЕТА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

ЧТОБЫ НАЙТИ ЭТО ЗНАЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМО ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ПРОРАБОТАВШИХ НЕ МЕНЕЕ ОДНОГО ГОДА, ПОДЕЛИТЬ НА КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, УСТРОИВШИХСЯ НА РАБОТУ В ПРОШЛОМ ГОДУ, И ПОЛУЧЕННЫЙ РЕЗУЛЬТАТ УМНОЖИТЬ НА 100%.



КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

В НЕКОТОРЫХ МЕТОДИКАХ ИСЧИСЛЯЮТ ОТНОШЕНИЕ ЧИСЛА УВОЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ, ВЫБЫВШИХ ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД, К СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА ТОТ ЖЕ ПЕРИОД.

ОСОБЕННОСТЬ ДАННОЙ МЕТОДИКИ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ТОМ, ЧТО НЕ ВСЕ РАБОТНИКИ УЧИТЫВАЮТСЯ В ЧИСЛЕ УВОЛЕННЫХ, А ЛИШЬ ТЕ, ЧТО УВОЛИЛИСЬ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ ЛИБО ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ:

- ЗА ПРОГУЛЫ;
- ЗА НАРУШЕНИЕ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ;
- ЗА САМОВОЛЬНЫЙ УХОД С РАБОТЫ;
- В СВЯЗИ С НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ АТТЕСТАЦИИ И ДР.

ДРУГИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ СЧИТАЮТ ТАКОЙ МЕТОД НЕОДНОЗНАЧНЫМ, ТАК КАК ОН НЕ ДАЕТ ОТВЕТА НА ВОПРОС: КАК БЫТЬ, ЕСЛИ ФОРМАЛЬНО ЧЕЛОВЕК УВОЛИЛСЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ, НО ИСТИННАЯ ПРИЧИНА ДРУГАЯ?

СУЩЕСТВУЕТ И ДРУГАЯ МЕТОДИКА, ПОЗВОЛЯЮЩАЯ РАССЧИТАТЬ КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ; ФОРМУЛА РАСЧЕТА ПО НЕЙ СЛЕДУЮЩАЯ:

$$K_{\text{ТЕК}} = (Ч_{\text{УВОЛ}} / \text{ССЧ}) * 100\% ,$$

ГДЕ: Ч_{уво}л — КОЛИЧЕСТВО УВОЛИВШИХСЯ ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД; ССЧ — СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЗА ТОТ ЖЕ ПЕРИОД.



ГДЕ И ДЛЯ ЧЕГО ИСПОЛЬЗУЕТСЯ КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ

- ДАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ В КАДРОВЫХ СЛУЖБАХ, СЛУЖБАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ (В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ) КАК ИНДИКАТОР, ПОКАЗЫВАЮЩИЙ УРОВЕНЬ И ХАРАКТЕР ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.
- КАК И ЛЮБОЙ ИНДИКАТОР, ДАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ИНФОРМИРУЕТ НАС, ЕСТЬ ЛИ ПРОБЛЕМЫ В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ ИЛИ ВСЕ ПРОТЕКАЕТ НОРМАЛЬНО. ПОД НОРМАЛЬНЫМИ ЗНАЧЕНИЯМИ ПОНИМАЮТ СЛОЖИВШИЕСЯ НА ПРАКТИКЕ ЗНАЧЕНИЯ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА, ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И СТАДИЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.
- СПЕЦИАЛИСТАМ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ СЛЕДУЕТ ВЕСТИ ПОСТОЯННЫЙ УЧЕТ УВОЛЬНЕНИЙ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА, ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ КОМПАНИИ, ИССЛЕДУЯ НЕ ТОЛЬКО КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ, НО И КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЯВЛЕНИЯ, ТО ЕСТЬ АНАЛИЗИРУЯ ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ.

НОРМАТИВНЫЕ ЗНАЧЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

В ПРАКТИКЕ УСТАНОВЛЕНО, ЧТО ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА В ПРЕДЕЛАХ ДО 5 % ЯВЛЯЕТСЯ НОРМАЛЬНОЙ. ОНА СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ ОБ ОБНОВЛЕНИИ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ, КОТОРОЕ БЛАГОПРИЯТНО СКАЗЫВАЕТСЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ: РАБОТНИКИ УХОДЯТ НА ПЕНСИЮ, ПЕРЕЕЗЖАЮТ НА НОВОЕ МЕСТО ЖИТЕЛЬСТВА, УХОДЯТ ТЕ, КТО РАБОТАЕТ НЕЭФФЕКТИВНО.

А ВОТ ЕСЛИ КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕВЫШАЕТ 50 %, ТО ЭТО КРАЙНЕ НЕГАТИВНОЕ ЯВЛЕНИЕ. ТАКАЯ ТЕКУЧЕСТЬ РАБОТНИКОВ МЕШАЕТ НОРМАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ВЛЕЧЕТ НЕЭФФЕКТИВНЫЙ РАСХОД РЕСУРСОВ. НОВЫХ РАБОТНИКОВ НЕОБХОДИМО ПОСТОЯННО ОБУЧАТЬ, НУЖНО ОПЛАЧИВАТЬ УСЛУГИ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ, ПРОВОДИТЬ СОБЕСЕДОВАНИЯ С СОИСКАТЕЛЯМИ.

НОРМАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОТДЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ МОЖЕТ ЗНАЧИТЕЛЬНО КОЛЕБАТЬСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ:

- ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ;
- МЕСТНОСТИ, ГДЕ РАБОТАЕТ ПРЕДПРИЯТИЕ;
- УСЛОВИЙ РАБОТЫ;
- ИНЫХ ФАКТОРОВ.



КАЖДОЙ КОМПАНИИ ЦЕЛЕСООБРАЗНО ОПРЕДЕЛИТЬ СВОЙ ОПТИМАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СМЕНЫ ПЕРСОНАЛА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЗАТРАТ И ПРИНЯТЬ ЕГО ЗА НОРМАТИВ. С ЭТОЙ ЦЕЛЬЮ НУЖНО ПРОСЛЕДИТЬ РАЗВИТИЕ ЯВЛЕНИЯ В ДИНАМИКЕ, ВЗЯВ ДАННЫЕ, НАПРИМЕР, ЗА ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ ЛЕТ, А ЗАТЕМ РЕШИТЬ, БУДЕТЕ ВЫ СНИЖАТЬ ПОКАЗАТЕЛЬ ИЛИ УДОВЛЕТВОРИТЕСЬ ИМЕЮЩИМСЯ УРОВНЕМ.

АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ПОЗВОЛЯЕТ ВЫЯВИТЬ ПРИЧИНЫ, ПОРОЖДАЮЩИЕ ПРЕВЫШЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ЗНАЧЕНИЙ НАД НОРМАЛЬНЫМИ. ПОСЛЕ ЭТОГО МОЖНО РАЗРАБАТЫВАТЬ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО КОРРЕКЦИИ СИТУАЦИИ.

ИСТОЧНИКИ:

- [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС] – РЕЖИМ ДОСТУПА:
[HTTP://FB.RU/ARTICLE/174065/TEKUCHEST-KADROV-FORMULA-RASCHETA-TEKUCHEST-KADROV---ETO](http://fb.ru/article/174065/tekuchest-kadrov-formula-rascheta-tekuchest-kadrov---eto) , СВОБОДНЫЙ (13.02.2019);
- [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС] – РЕЖИМ ДОСТУПА:
[HTTPS://CLUBTK.RU/KAK-RASSCHITAT-KOEFFITSIENT-TEKUCHESTI-KADROV](https://clubtk.ru/kak-rasschitat-koeffitsient-tekuchesti-kadrov) , СВОБОДНЫЙ (13.02.2019).

The background is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered in the corners. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The text is centered in the middle of the page.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**