

ФГБОУ ВО “Вятский государственный университет”
Институт экономики и менеджмента
Факультет менеджмента и сервиса

Абсентизм персонала в организациях

Работу выполнила:
студентка группы СВб-3601-02-00
Молчанова Ирина Анатольевна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие абсентеизма персонала
2. Причины абсентеизма персонала: явные и неявные
3. Последствия абсентеизма
4. Проблемы абсентеизма
5. Методы борьбы с абсентеизмом

Понятие абсентеизма

Абсентеизм на работе в управлении персоналом означает: де юре – присутствие на рабочем месте, де факто – отсутствие.

В сфере управления персоналом и организационным поведением абсентеизм персонала означает, что сотрудники часто отсутствуют на своем рабочем месте без уважительной на то причины.

Частые подобные отсутствия сотрудников на работе служат своеобразным индикатором ухудшения внутриорганизационного климата.



Сущность абсентеизма проявляется в снижении мотивации сотрудника в выполнении своих должностных обязанностей, что ведет к падению эффективности его работы и уменьшает ценность персонала для предприятия.

Выделяют две основные формы абсентеизма персонала: явный и неявный.



Явные причины абсентеизма персонала

К причинам явного абсентеизма относят: отгул за свой счет, опоздание, уход с работы пораньше, задержка на встрече, командировка и т.п.

Явный абсентеизм может быть добросовестным и недобросовестным.



♥Добросовестный абсентеизм вызван вполне объективными причинами и не предполагает обмана руководства со стороны работника.

♥Недобросовестный абсентеизм характеризуется намеренным увеличением времени, которое сотрудник находится вне рабочего места, имея на то субъективные причины.

♥Таким образом, явный абсентеизм характеризуется ситуацией, когда сотрудник не присутствует на рабочем месте, имея на то объективные или субъективные причины.

Работа с явным абсентеизмом давно и хорошо отработана в теории и практике управления, однако неявный абсентеизм стал проблемой для предприятий во всем мире в условиях, когда против него нет проработанной модели ликвидации причин и последствий.



Неявные причины абсентеизма

Причины неявного абсентеизма намного сложнее, так как данная форма характеризуется ситуацией, когда сотрудник формально присутствует на своем рабочем месте, но фактически не выполняет свои основные обязанности. Данная форма наиболее разрушительна по своей природе для предприятия, вместе с тем абсентеизм создает множество проблем во всех производственных сферах. Абсентеизм неявной формы стал значимым вызовом для современных российских предприятий.

Причины absenteeism обозначаются характером его проявлений в условиях работы персонала предприятия. Наиболее типичные проявления absenteeism для российских предприятий выражаются в том, сотрудник разговаривает по телефону по личным вопросам, занимается посторонними делами на рабочем месте, проводит много времени в помещении для курения или разговаривает "за жизнь" с коллегами.



В последнем случае групповой абсентеизм приносит более значительный вред производственным предприятиям. Наконец, с распространением в сети Интернет социальных сетей сотрудники, чьи рабочие места оборудованы компьютером, проводят очень много времени на страницах социальных сетей, форумах и т.п.



Последствия абсентеизма

Последствия абсентеизма предсказуемы:

- текучность кадров;
- повышение непроизводительных затрат рабочего времени;
- падение производительности труда;
- снижение эффективности труда;
- сокращение выручки и прибыли предприятия.

ПОСЛЕДСТВИЯ АБСЕНТЕИЗМА

Явные и
неявные
причины
абсентеизма



- текучесть кадров;
- повышение непроизводительных затрат рабочего времени;
- падение производительности труда;
- снижение эффективности труда;
- сокращение выручки и прибыли предприятия.

**А
б
с
е
н
т
е
и
з
м**

де юре – присутствие на рабочем месте,
де факто – отсутствие

Причины проявления проблем абсентеизма

| Причины абсентеизма | Проблемы абсентеизма |
|---------------------|---|
| Возраст | С возрастом склонность к абсентеизму снижается, а наиболее подвержены абсентеизму сотрудники в возрасте до 30 лет. |
| Опыт работы | Накапливаемый опыт работы снижает уровень абсентеизма, так как с опытом развиваются навыки самоорганизации и самомотивации. |
| График работы | Гибкий график приводит к значительному снижению общего неоплачиваемого времени отсутствия служащих на работе [2]. |
| Время года | В зависимости от времени года может наблюдаться разный уровень абсентеизма в целом по предприятию, например, летом уровень абсентеизма наиболее высок за весь год. |
| Пол сотрудника | Женщины больше склонны к абсентеизму, чем у мужчин, что объясняется тем, что у женщин помимо рабочих обязанностей есть еще значительная доля семейных обязательств, кроме того женщины склонны часто обсуждать различного рода вопросы, перескакивая с рабочих моментов на общие, что в совокупности ведет к повышенному уровню абсентеизма среди женщин. |

Методы борьбы с абсентеизмом

1. Метод «кну́та». Он заключается в так называемых штрафных санкциях, урезании выплат по больничному листу, сокращении зарплаты на количество прогулов.
2. Метод «пряника» (поощрительные выплаты тем, кто редко болеет или премирование сотрудников с отсутствием прогулов, введение гибкого графика или увеличение продолжительности отпусков).
3. Метод предупреждения (проведение оздоровительных мероприятий для сотрудников компании, частичная компенсация затрат на абонемент в фитнес-клубах, медицинские страховки и т.д.).

4. Метод обратной связи (имеет смысл обсудить с работником сложившуюся ситуацию, выслушать его предложения и совместно принять решение - эффективная обратная связь способна не только повысить мотивацию сотрудника, но и определить конкретные методы решения проблемы).

5. Метод документального подтверждения (требование письменного, заверенного авторитетным источником, объяснения отсутствия на рабочем месте - может быть эффективно для снижения прогулов по причине «учебы» или «болезни»).

6. Применение информационных технологий (Система, которая помогает вести учет рабочего времени, затраченного на звонки, встречи и т.д.) У этого метода есть существенный минус - слишком жесткий контроль не способствует созданию комфортного климата в коллективе, но в

Снижение же уровня "абсентеизма" вполне под силу любому руководителю, внимание которого будет обращено на следующее:

- 1) Разъяснение роли и значение выполняемой сотрудником в организации работы.
- 2) Постановка долгосрочных целей и четких краткосрочных задач.
- 3) Мотивация сотрудника на достижение запланированных показателей работы.



Заключение

Абсентеизм как следствие ряда причин проявляется в низкой мотивации и снижении ценности каждого сотрудника для предприятия.

С другой стороны абсентеизм как способ мышления и деятельности приводит, в конечном счете, к низким результатам.

Поэтому резервы борьбы с абсентеизмом заключаются, прежде всего, в работе с сотрудниками, которые должны понимать последствия своей деятельности для своей будущей карьеры в

КОМПАНИИ

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

Жданова Т.С. Шпаргалка по управлению персоналом: Ответы на экзаменационные билеты. — М.: Аллель-2005

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!