

# Понятие и расчет абсентеизма. Способы снижения абсентеизма в организации.

Работу выполнил: студентка  
группы УПБ 2601-01-00  
Рылова Анастасия

Киров 2019

# Содержание

- ✓ Понятие абсентеизма
- ✓ Причины абсентеизма
- ✓ Формы абсентеизма
- ✓ Появление явного и неявного абсентеизма
- ✓ Причины проявления проблем абсентеизма
- ✓ Последствия абсентеизма
- ✓ Коэффициент абсентеизма
- ✓ Методы борьбы с абсентеизмом
- ✓ Заключение

# Понятие абсентеизма

Абсентеизм - это ситуация, когда при установленной стандартной продолжительности рабочего времени работник стремится его уменьшить и уклониться от работы.



# Причины абсентеизма

Прямые причины абсентеизма выражаются в характере повода для уклонения от рабочих обязанностей. Глубинные причины абсентеизма более обширны и имеют фундаментальный характер в объяснении данного явления. Понимание глубинных причин позволяет организовать на предприятии работу по преодолению проблемы абсентеизма. К таким причинам относятся поиски сотрудником своего места в жизни, своего предназначения и сомнения в правильности того, чем он в данный момент занимается. Все это выливается в неудовлетворенность работой, следовательно, возникает желание уклониться от прямых обязанностей, отложить их, так как бросить работу прямо сейчас он не может.



# Формы абсентеизма

## ■ Явный

Характеризуется ситуацией, когда сотрудник не присутствует на рабочем месте, имея то объективный и субъективные причины.

## ■ Неявный

Характеризуется ситуацией, когда сотрудник формально присутствует на рабочем месте, но фактически не выполняет свои основные обязанности

# Формы абсентеизма персонала

Явный	Неявный
- уход за ребёнком;	- разговоры по телефону;
- учебный отпуск;	- пользование социальными сетями;
- отгулы за свой счёт;	- проведение большого количества времени в местах для курения;
- больничный;	- длительные разговоры с коллегами по работе.
- опоздания;	
- уходы с работы раньше времени;	
- растягивание обеденного перерыва;	
- отлучки во время рабочего дня.	

# Проявление явного абсентеизма



Проявление явного абсентеизма: 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.

# Проявление неявного абсентеизма

- Наиболее типичные проявления неявного абсентеизма 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. 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.





# 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 .
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 сотрудников	Женщины больше склонность 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.

## 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

# Уровень абсентеизма влияет на три основных фактора деятельности компании

- Финансовые потери в результате нарушения операционной деятельности.
- Финансовые потери, связанные с двойной оплатой должности.
- Финансовые расходы на административное управление и отчетность.

# Коэффициент абсентеизма

Коэффициент абсентеизма рассчитывается по формуле.

$$KA = \frac{HC}{T} \cdot 100\%$$

- KA – коэффициент абсентеизма.
- HC – количество часов отсутствия сотрудника на работе.
- T – количество часов рабочего времени в исследуемом периоде.

Отсутствие сотрудника на работе может быть явным и неявным, как было указано выше. При расчете коэффициента абсентеизма можно учитывать и количество времени, проведенное сотрудником на рабочем месте, в течение которого он не выполнял рабочие обязанности, а, например, смотрел картинки в социальных сетях.

# Норматив

У показателя отсутствуют общепринятые нормативы, однако, в идеале он должен быть равен нулю. Ноль означает, что сотрудники в рабочее время занимались только своими непосредственными задачами и не тратили время на решение личных вопросов, не было заболевших и отсутствующих.



Коэффициент абсентеизма отражает эффективность работы с персоналом, он используется в качестве показателя успешности кадровой политики. Абсентеизм - наиболее частая причина увольнения персонала. Частое отсутствие на рабочем месте влечет к невыполнению сроков, а также возникновению нездоровой обстановки в коллективе, если другим членам команды приходится выполнять работу отсутствующего кадра.



# Методы борьбы с абсентеизмом

- 1. Метод «кнута». 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 определенных ситуациях он оправдан.

Описанное выше в большей степени касается борьбы с явным абсентеизмом. Главным же методом в борьбе с неявным - является повышение заинтересованности работника в его деятельности и ее результатах (мотивация сотрудника) и контроль за рабочим процессом (например, контроль пользования интернетом и телефоном). Это требует больших затрат времени и сил, но в перспективе дает хорошую отдачу. Метод обратной связи эффективен и в этом случае. В целом же, любые действия, направленные на повышение удовлетворенности человека работой, способствуют снижения случаев абсентеизма. Согласно, например, двухфакторной модели Герцберга это может быть обеспечение профессионального роста работников и продвижения его по карьерной лестнице, изменение содержания самой работы, расширение зоны ответственности и т.д.





На практике имеет смысл применять комплексный подход с использованием более одного метода. Причем выбор метода должен быть оправдан, исходя из особенностей ведения бизнеса, специфики продукта, выпускаемого компанией, личностных характеристик работников и много другого. И, конечно же, нет смысла в радикальных методах (увольнении и найме новых работников), если проблема не решена в уже существующем коллективе – новые работники быстро переймут «привычки» более «опытных» коллег.



# 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.

# Источники информации

1. Шевчук, Н.С. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие /Томск : Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2014. – 133 с. – Режим доступа:<http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>
2. Методы борьбы с абсентеизмом [Электронный ресурс ] – URL : [https://studwood.ru//menedzhment/metody\\_borby\\_absenteizmom\\_tekuchestyu\\_kadrov\\_puti\\_stimulirovaniya\\_personala\\_predannosti\\_organizatsii](https://studwood.ru//menedzhment/metody_borby_absenteizmom_tekuchestyu_kadrov_puti_stimulirovaniya_personala_predannosti_organizatsii)
3. Абсентеизм персонала [Электронный ресурс ] – URL : <https://projectrussia.ru/absenteizm-personala-chto-delat-rukovoditelyu-uvelichenie.html>
4. Абсентеизм [Электронный ресурс ] – URL : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Абсентеизм>
5. Абсентеизм персонала [Электронный ресурс ] – URL : <https://valkiriarf.livejournal.com/803738.html>

***Спасибо за внимание!***