

Абсентеизм персонала в организациях.

*Презентацию подготовила студентка 3 курса
группы СВб-3601-02-00
Булдакова Елизавета Дмитриевна*

Содержание.

1. Понятие абсентеизма.
2. Исследование психологов (причины абсентеизма).
3. Явный абсентеизм.
4. Неявный абсентеизм.
5. Преодоление абсентеизма в организациях.
6. Методы борьбы с абсентеизмом в организациях.
7. Заключение.
8. Список использованных источников.

Абсентеизм — термин западного менеджмента ; чаще всего абсентеизм определяют как общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или как частоту случаев отсутствия сотрудника на работе. При этом человек может отсутствовать на рабочем месте как по уважительной, так и по неуважительной причине.



Абсентеизм, наряду с текучестью кадров, рассматривается как реакция сотрудников на работу и используется в качестве показателя успешности работы с персоналом: набора, отсеивания, отбора, обучения и др. мероприятий, направленных на повышение уровня соответствия между людьми, работой и организациями.

Обычно организации несут большие финансовые потери из-за абсентеизма, он также является одной из самых распространенных причин увольнения сотрудников.



Организационные психологи изучают эту проблему в течение многих лет. В течение долгого времени общепринятой точкой зрения на абсентеизм было представление о нем как о реакции на неудовлетворенность работой. Это предположение основано на результатах большого количества исследований, в которых была обнаружена умеренная отрицательная зависимость между удовлетворенностью работой и показателями абсентеизма (чем ниже удовлетворенность, тем выше абсентеизм). Возможно также, что причину и следствие следует поменять местами. Альтернативная возможность состоит в том, что некоторые люди выражают неудовлетворенность работой, потому что им необходимо найти оправдание собственной склонности к прогулам.



В последние годы была исследована связь абсентеизма с другими переменными. К числу личных характеристик, которые чаще всего исследуют в связи с абсентеизмом, относятся возраст, пол, раса, образование, внерабочие обязанности, доход и семейное положение. Некоторые исследователи считают, что к этой категории следует отнести также стаж работы в данной должности и уровень этой должности в иерархической структуре организации. Между каждой из этих переменных и абсентеизмом была обнаружена зависимость.



Наиболее явно выраженная зависимость — это связь абсентеизма с полом. Уровень абсентеизма у женщин выше, чем у мужчин. Для объяснения этого результата было выдвинуто несколько гипотез. В большинстве случаев более высокие уровни абсентеизма у женщин объясняются тем, что работающие женщины имеют также и семейные обязанности. Важным фактором считается также то, что женщины обычно занимают должности более низкого уровня, чем мужчины.



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.



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.



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. Следовательно, уровень абсентеизма может быть интерпретирован в виде оценки коэффициента абсентеизма по сотрудникам отдела или предприятия в целом.



Уровень абсентеизма персонала выражается показателем отсутствия персонала на работе. Коэффициент абсентеизма рассчитывается по формуле. КА – коэффициент абсентеизма. НС – количество часов отсутствия сотрудника на работе. Т – 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. Следовательно, уровень абсентеизма может быть интерпретирован в виде оценки коэффициента абсентеизма по сотрудникам отдела или предприятия в целом.

$$КА = \frac{НС}{Т} \cdot 100\%$$

Отметим, что основные проблемы абсентеизма сводятся к повышению текучести кадров и непроизводительных затрат рабочего времени. Проблемы абсентеизма, очевидно, проявляются в разной степени, так как среди разных групп сотрудников имеется разная склонность к абсентеизму. В связи с этим можно выделить несколько факторов, влияющих на развитие феномена абсентеизма и связанных с ним проблем.

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.

Понимание 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. Опираясь на выявление истинных причин абсентеизма можно проводить работу по борьбе с ним.

Решение проблем абсентеизма, связанных с текучестью кадров, следует реализовывать с учетом текущей ситуации в компании и возможности внедрения методов по борьбе непосредственно с текучестью кадров. Это будет оправдано, если абсентеизм является следствием текучести кадров, а не наоборот.

Для работы с абсентеизмом и его устранения необходимо учитывать конкретную ситуацию и организационно-производственный контекст, в котором возникает абсентеизм. Определение характера применения управленческого воздействия на каждого сотрудника должно учитывать баланс различных действий: от сугубо авторитарных до крайне демократичных.

На практике следует разграничивать уровень контроля, который считается базовым инструментом устранения абсентеизма: в зависимости от ситуации как слабый, так и сильный контроль может быть как полезен, так и вреден.

Последствия абсентеизма для организации могут быть самыми разнообразными: начиная от финансовых и кадровых потерь и заканчивая общим повышением напряженности в коллективе (когда коллеги вынуждены брать на себя работу отсутствующего). В любом случае, существует допустимый уровень абсентеизма- проблема возникает тогда, когда частные случаи превращаются в закономерность. Итак, абсентеизм - это серьезная проблема для бизнеса, и организация может и должна с этим бороться.



Некоторые из методов 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 определенных ситуациях он оправдан.

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.

Спасибо за внимание!