

Понятие абсентеизма на предприятии и способы его снижения

Выполнила студентка гр. Тб-3601-01-00

Галанова А.В.

Содержание

1. Введение
2. Понятие абсентеизма
3. Элементы абсентеизма
4. Виды абсентеизма
5. Коэффициент абсентеизма
6. Последствия абсентеизма
7. Способы снижения абсентеизма
8. Заключение

Введение



- На сегодняшний день эффективность современного предприятия напрямую зависит от работы персонала. В условиях динамично развивающегося рынка, острой конкурентной борьбы, проблема мотивации работников, материального и нематериального стимулирования, обучения и развития сотрудников встает как никогда остро. Сегодня выигрывает тот, у кого профессиональней персонал. С вопросами трудовой мотивации, текучести кадров тесно связана и проблема работы с абсентеизмом.

Понятие абсентеизма

- ❑ Значение слова «абсентеизм» происходит от латинского «absentis» и переводится как «отсутствующий».
- ❑ Абсентеизм – это невыход сотрудника на работу без уважительной причины.
- ❑ Абсентеизм – это поведенческая модель, при которой сотрудник систематически отсутствует на рабочем месте и избегает собственных обязанностей.

Элементы абсентеизма

- ❑ временное отсутствие на работе (болезнь, несчастный случай, уход за ребенком с разрешения администрации);
- ❑ опоздания, отпуска по семейным обстоятельствам;
- ❑ отсутствие работника на работе, невыход на работу без уважительной причины.

Виды абсентеизма

- опоздания на работу;
- непогружение в рабочий процесс;
- разговоры, сплетни, обсуждения;
- переговоры в социальной сети и чатах;
- перекусы, перекуры, чаепития помимо обеденного перерыва;
- уход «пораньше»;
- отлучение «по личным и семейным обстоятельствам»;
- отсутствие руководителя;
- выпадение, уклонение, не участие, «отсутствие присутствия».

Коэффициент абсентеизма

- Персонал – важное звено для успешной работы любого предприятия, независимо от сферы его деятельности. Это сотрудники, занятые непосредственно в процессе производства, торговли, оказании услуг фирмы, а также административные работники. Для измерения эффективности работы наемного персонала используют такой показатель, как коэффициент абсентеизма (КА).

Коэффициент абсентеизма

Коэффициент абсентеизма
рассчитывается по формуле:

$$КА = \frac{T_{ор}}{T_p} * 100\%, \text{ где:}$$

$T_{ор}$ – время отсутствия сотрудника на работе;

T_p – длительность рабочего дня.

Коэффициент абсентеизма

При расчете коэффициента нужно учесть:

- данные должны браться за одинаковый промежуток времени;
- можно рассчитывать не только время отсутствия, но и время, потраченное не на работу (кроме предусмотренных в организации перерывов).

Коэффициент абсентеизма

- 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.
- При анализе показателя важно учитывать динамику, а также изменения за аналогичные периоды прошлых лет. У абсентеизма есть сезонность: летом, например, может быть выше вероятность отсутствия работника, чем зимой, т.к. это время считается сезоном отпусков.

Коэффициент абсентеизма

- При анализе кадровой политики на предприятии изменения уровня коэффициента следует соотносить с нововведениями и изменениями в графике работы и обязанностях сотрудников.
- Высокий уровень абсентеизма говорит о неэффективном управлении кадрами на предприятии.

Коэффициент абсентеизма

- 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.

Последствия абсентеизма

- ❑ падение производительности труда;
- ❑ снижение эффективности работы;
- ❑ текучесть кадров;
- ❑ сокращение выручки компании.



Способы снижения абсентеизма

- «Жесткий метод»
- «Мягкий метод»
- «Построение команды»
- «Личная беседа»
- «Формальный метод»
- «Мониторинг деятельности»



Способы снижения абсентеизма

- «Жесткий метод». Человека могут вывести из состояния абсентеизма административные и финансовые взыскания, никто не захочет быть лишенным премии или быть переведенным на более низкую позицию. Этот метод знаком большинству руководителей в системе контроля за работой персонала.

Способы снижения абсентеизма

- «Мягкий метод». Гибкий график, вознаграждения за результаты, дополнительные отгулы или отпуск могут способствовать изменению отношения сотрудника к работе. Однако излишнее «стимулирование» может привести сотрудника к мысли, что он незаменим и сверхценен, а значит, можно еще больше расслабиться, что сразу же будет заметно в ходе контроля за работой персонала.

Способы снижения абсентеизма

- «Построение команды». Обучающие и развлекательные мероприятия в коллективе, несомненно, его сплачивают. И «устранятся от работы», когда коллеги трудятся, становится просто стыдно и неудобно.

Способы снижения абсентеизма

- «Личная беседа». Этот метод построен на получении обратной связи от подчиненного, чтобы выяснить, что его демотивирует и разработать план действий для устранения демотивирующих причин. Этот способ, по мнению многих руководителей, является очень эффективным.

Способы снижения абсентеизма

- ❑ «Формальный метод». Такой подход вынуждает сотрудника предоставлять документы, чтобы подтвердить свою болезни или любую другую уважительную причину отсутствия на работе. Контроль за работой персонала выявит «лентяев» и не позволит им злоупотреблять расположением коллег и руководства.

Способы снижения абсентеизма

- «Мониторинг деятельности». Внедрение автоматизированной системы для контроля за работой персонала позволит отслеживать активность работника за компьютером и знать, какими программами и сайтами он пользуется в рабочее время. В таком случае влияние человеческого фактора исключено, и можно провести объективный анализ ситуации, чтобы выявить сотрудников в состоянии абсентеизма.

Заключение

- Таким образом абсентеизм, будучи одной из самых распространённых причин увольнения работников, наносит большой экономический ущерб предприятиям. Для борьбы с неэффективностью работы персонала необходимо разбирать ситуацию на каждом предприятии индивидуально, выявлять причины такого поведения и устранять их. Пониженный интерес к работе может быть связан с несоответствием навыков человека и занимаемой им должности, возникающим во время работы сложностями, отсутствием знаний и опыта или, наоборот, вырастанием сотрудника из своей должности.

Источники

1. Абсентеизм [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hr-portal.ru/varticle/absenteizm> (дата обращения: 18.02.19г.);
2. Контроль за работой персонала: как лечить абсентеизм сотрудников? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sitebs.ru/blogs/24665.html> (дата обращения: 18.02.19г.);
3. Коэффициент абсентеизма: что это за коэффициент и как его рассчитать? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moneymakerfactory.ru/spravochnik/koeffitsient-absenteizma/> (дата обращения: 18.02.19г.);
4. Увеличение финансовых показателей с помощью внедрения методов управления абсентеизмом [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mmatrening.ru/health-managment/244-uzvelichenie-finansovykh-pokazatelej-s-pomoshchyu-vnedreniya-metodov-upravleniya-absenteizmom> (дата обращения: 18.02.19г.);
5. Современное использование абсентеизма: его причины и проблематика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://biznes-prost.ru/absenteizm.html> (дата обращения: 18.02.19г.).

Спасибо за внимание!