

ПОНЯТИЕ АБСЕНТЕИЗМА.

ВЫПОЛНИЛА:

СТУДЕНТКА ГРУППЫ УК-4801

МАЛЬЦЕВА А.А



ПЛАН:

1. Понятие абсентеизма;
2. Причины абсентеизма;
3. Последствия абсентеизма;
4. Расчет коэффициента;
5. Значение показателя;
6. Норматив показателя;
7. Пример расчета коэффициента абсентеизма;
8. Методы борьбы с абсентеизмом;
8. Вывод

ПОНЯТИЕ АБСЕНТЕИЗМА

- 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.

ПРИЧИНЫ АБСЕНТЕИЗМА

Выделяют явные и неявные причины абсентеизма:

Явный абсентеизм характеризуется ситуацией, когда сотрудник не присутствует на рабочем месте, имея на то объективные или субъективные причины. К ним относятся:

- 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.



ПРИЧИНЫ АБСЕНТЕИЗМА

Выделяют явные и неявные причины absenteeism:

- Неявный absenteeism характеризуется ситуацией, когда сотрудник формально присутствует на своем рабочем месте, но фактически не выполняет свои основные обязанности.
- Такая форма наиболее разрушительна по своей природе для предприятия, вместе с тем absenteeism создает множество проблем во всех производственных сферах.



ПРИЧИНЫ АБСЕНТЕИЗМА

Выделяют уважительные и неуважительные причины absenteeism:

- уважительные (болезнь, травма, реабилитация, свадьба, рождение ребенка, смерть, как самого работника, так и его близкого родственника, отгул, командировка);
- неуважительные (прогул, уход с работы пораньше, опоздания, отлучение по личным обстоятельствам во время рабочего дня).



ПОСЛЕДСТВИЯ АБСЕНТЕИЗМА

- Явные и неявные причины absenteeism приводят к следующим последствиям:
- текучесть кадров;
- повышение непроизводительных затрат рабочего времени;
- падение производительности труда; снижение эффективности труда;
- сокращение выручки и прибыли предприятия.



РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА

$$KA = \frac{T_{op}}{T_p} * 100\%, \text{ где:}$$

- T_{op} – время отсутствия сотрудника на работе;
- T_p – длительность рабочего дня.
- 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).
- Рассчитывать коэффициент можно в отношении как отдельно взятого сотрудника, так и целого отдела или компании.

ЗНАЧЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ

- 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.



ЗНАЧЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ

Однако существует тесная взаимосвязь между пропусками работы и социально-возрастными характеристиками работника. Больше подвержены абсентеизму:

- женщины нежели мужчины;
- новички, нежели опытные сотрудники;
- молодежь нежели работники в возрасте.

Во внимание также следует принимать и должность работника: среди высококвалифицированных и управленческих кадров прогулы и отлучения встречается крайне редко. При этом в небольших компаниях менее остро стоит такая проблема, т.к. там каждый сотрудник «на виду» у руководства, а вот на крупных предприятиях выше коэффициент абсентеизма.

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, выростанием сотрудника из своей должности.

НОРМАТИВ ПОКАЗАТЕЛЯ

- 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.
- Высокий уровень абсентеизма говорит о неэффективном управлении кадрами на предприятии.



ПРИМЕР РАСЧЕТА (ТАБЛИЦА: РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА)

ФИО работника	Июнь 2017			Июль 2017			Август 2017		
	Рабочие часы	Часы отсутствия	КА	Рабочие часы	Часы отсутствия	КА	Рабочие часы	Часы отсутствия	КА
Отдел разработки									
Иванов И.И.	168	9	5,36	168	0	0	184	0	0
Петров П.П.	168	0	0	168	0	0	184	18	9,78
Сидоров С.С.	168	18	10,71	168	0	0	184	27	14,67
Итого по отделу:	504	27	5,36	504	0	0	552	45	8,15
Отдел тестирования									
Яковлев А.А.	168	0	0	168	4	2,38	184	0	0
Кузнецов К.И.	168	0	0	168	2	1,19	184	4	2,17
Итого по отделу:	336	0	0	336	6	1,79	368	4	1,09
Отдел продвижения									
Попов П.П.	168	0	0	168	9	5,36	184	4	2,17
Васильева В.П.	168	9	5,36	168	0	0	184	4	2,17
Смирнов Н.О.	168	2	1,19	168	0	0	184	9	4,89
Михайлов М.Н.	168	63	37,50	168	0	0	184	18	9,78
Итого по отделу:	672	74	11,01	672	9	1,34	736	35	4,76
Итого:	1 512	101	6,68	1 512	15	0,99	1 656	84	5,07

ВЫВОДЫ ПО ТАБЛИЦЕ:

- По итогам июня 2017 года, больше всего коэффициент абсентеизма был в отделе продвижения (11,01%): в общей совокупности сотрудники пропустили 74 рабочих часа. В июле пропусков было крайне мало, в целом по компании показатель был равен 0,99%. В августе КА оказался выше в отделе разработки – 8,15%, ниже всего – в отделе тестирования (1,09%).
- В целом за 3 месяца все сотрудники пропустили 200 рабочих часов из 4 680. Коэффициент абсентеизма составил 4,27%. То есть 4,27% рабочего времени было потрачено впустую.

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).



МЕТОДЫ БОРЬБЫ С АБСЕНТЕИЗМОМ

- 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).



МЕТОДЫ БОРЬБЫ С АБСЕНТЕИЗМОМ

- 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.



ВЫВОД

- Неэффективное использование персоналом компании рабочего времени приводит к снижению результатов труда и сокращению выручки компании. Коэффициент абсентеизма помогает проанализировать время, в течение которого сотрудники отсутствовали на работе или занимались личными делами. Чем он выше, тем больше времени работники тратят впустую. Искоренить абсентеизм поможет работа с коллективом компании: каждый сотрудник компании должен понимать последствия своих действий как для предприятия, так и для собственной карьеры.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- Источник: Центр управления финансами - <https://center-yf.ru/data/stat/absenteizm.php>
- Источник: Фабрика ММФ - <https://moneymakerfactory.ru/spravochnik/koeffitsient-absenteizma/>
- Источник: Нестеров А.К. Абсентеизм персонала на работе // Образовательная энциклопедия ODiplom.ru - <http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

