

ПОНЯТИЕ И ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ. РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ.

Работу выполнила:
студентка гр. СВб-3601-02-00
Матанцева Анна Константиновна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Сущность текучести кадров, ее виды, причины возникновения и последствия
2. Формула коэффициента текучести кадров
3. Нормальное значение коэффициента текучести кадров
4. Влияние увольнений на текучесть штата
5. Управление текучестью кадров
6. Список использованной литературы

СУЩНОСТЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ, ЕЕ ВИДЫ, ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Текучесть кадров – движение штатных единиц внутри конкретного хозсубъекта за определенный временной отрезок, то есть частоту их трудоустройства и увольнения.

Принято различать виды:

- локальная
- внешняя
- механическая
- естественная
- скрытая



Что касается причин наличия этого процесса в компании, они могут быть следующими:

- Несоответствие ожиданий и реалий
- Неэффективные механизмы управления
- Неудобный график



- Напряженные отношения в коллективе и с руководством.
- Выгорание специалиста
- Отсутствие социального пакета
- Плохая адаптация штатной единицы к условиям работы
- Ухудшение имиджа и деловой репутации бизнес-субъекта

ФОРМУЛА КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

- Чтобы понять, как правильно посчитать текучесть кадров, следует, для начала, определиться с целями расчёта.
- Так, проанализировав коэффициент текучести, можно получить процент уволившихся работников за определённое время.

Классическая формула представляет собой соотношение количества уволившихся к средней численности подчиненных, умноженное на 100 %.

$$K = \frac{y_p}{P_o} \times 100\%$$

- y_p – количество уволенных;
- P_o – средняя численность за отчетный период

НОРМАЛЬНОЕ ЗНАЧЕНИЕ КОЭФФИЦИЕНТА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

- Сфера информационных технологий – 8-10 %
- Производственная сфера – 15%
- Страховая сфера – в пределах 30%
- Сфера ресторанного обслуживания – 80 %



- Для квалифицированных сотрудников не должно превышать 2 %
- Управленцам среднего уровня в пределах 8-10 %.
- В отношении линейных специалистов – 20 %
- Производственных и торговых работников, а также низкоранговых штатных единиц – 30%

- Независимо от сферы деятельности или квалификации подчиненных, в первые месяцы функционирования бизнес-субъекта показатель текучести может существенно превышать норму.
- Абсолютное отсутствие текучести свидетельствует о застое и нездоровом климате в субъекте хозяйствования.

ВЛИЯНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ НА ТЕКУЧЕСТЬ ШТАТА

На практике не все расторжения договора с сотрудниками оказывают влияние на показатель текучести кадров. К таковым относятся увольнения:

- по волеизъявлению сотрудника
- по причине отсутствия штатной единицы на рабочем месте длительное время без уважительной причины
- вследствие самовольного ухода с рабочего места

- за игнорирование правил и норм ТБ, а также производственной дисциплины
- по причине не прохождения аттестации
- ввиду перевода на иную должность



При расчете текучести кадров не учитываются расторжения трудовых соглашений по причине:

- уменьшения числа штатных единиц
- сокращения штата
- реорганизация субъекта хозяйствования
- кадровых перестановки, обусловленных сменой аппарата управления
- выхода работников на пенсию

УПРАВЛЕНИЕ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ

На практике применяется следующий инструментарий управления кадровым движением:

- анализ значение коэффициента текучести кадров
- разработка, реализация и корректировка системы управления подчиненными

- корректировка неэффективных инструментов управления человеческим потенциалом компании
- формирование комфортной рабочей среды в коллективе, способствующей раскрытию и развитию навыков каждого его члена



Принято выделять такие способы снижения вышеприведенных показателей кадровой текучести:

- Улучшение подбора персонала на этапе собеседования
- Работа над адаптацией вновь трудоустроенных
- Развитие подчиненных
- Повышение лояльности подчиненных

- Делегирование нормального объема работы
- Материальная и нематериальная мотивация
- Нивелирование конфликтов
- Корректировка политики кадрового управления, ее адаптация к имеющимся реалиям
- Предоставление достойных рабочих условий



Дополнительными мероприятиями по снижению текучести кадров могут стать:

- Наличие в хозсубъекте доступных программ саморазвития трудящихся, оплачиваемых нанимателем
- Работа над привлечением каждого члена коллектива к достижению нанимателем поставленных стратегических и тактических целей
- Повышение вознаграждения за труд

- Расчет и анализ показателя текучести подчиненных требуются для грамотного управления персоналом
- Если он превышает норму, следует правильно подобрать и реализовать меры по его снижению, что обеспечит стабильное получение прибыли, слаженную работу коллектива и минимизацию издержек на поиск, подбор, найм и обучение новых сотрудников

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Понятие, виды и причины текучести персонала [Электронный ресурс] – Электрон. Текстовые дан. - Режим доступа: https://studbooks.net/1183654/menedzhment/ponyatie_vidy_prichiny_tekuchesti_personala
- Концепции управления персоналом [Электронный ресурс] – Электрон. Текстовые дан. - Режим доступа: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/kadry/kak-rasschitat-tekuchest-kadrov.html>

Спасибо за внимание