

ПОНЯТИЕ И РАСЧЕТ АБСЕНТЕИЗМА. СПОСОБЫ СНИЖЕНИЯ АБСЕНТЕИЗМА В ОРГАНИЗАЦИИ

Подготовила:

Чучалова Анна

Киров
2019

студентка 2 курса, группы УПб 2601-01-00

СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие и сущность абсентеизма
 2. Причины возникновения абсентеизма
 3. Формы абсентеизма персонала
 4. Последствия абсентеизма
 5. Методы снижения абсентеизма
 6. Коэффициент абсентеизма и его значение
 7. Заключение
-

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ АБСЕНТЕИЗМА

Абсентеизм- общее количество рабочего времени, выпавшего из трудового графика, а также соотношение пропущенного сотрудником рабочего времени с его общим объемом.



Сущность абсентеизма проявляется в снижении мотивации сотрудника в выполнении своих должностных обязанностей, что ведет к падению эффективности его работы и уменьшает ценность персонала для предприятия.

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЕ АБСЕНТЕИЗМА

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.



Фактор	Характеристика
Возраст	Между возрастом и абсентеизмом существует отрицательная зависимость – чем старше человек, тем меньше уровень абсентеизма. Это связано с тем, что с возрастом при прочих равных условиях удовлетворенность работой растет.
Пол	Многие исследователи сходятся в том, что женщины более склонны испытывать стресс на работе по сравнению с мужчинами, следовательно, и уровень абсентеизма среди них будет больше.
Опыт работы и образование	Работники с высшим образованием и большим опытом работы потенциально имеют более низкий уровень абсентеизма, так как имеют базовые навыки самоорганизации и самомотивации.
График работы	Гибкий график приводит к значительному снижению общего неоплачиваемого времени отсутствия работников 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.

ФОРМЫ АБСЕНТЕИЗМА

Абсентеизм

явный

неявный

Характеризуется ситуацией, когда сотрудник не присутствует на рабочем месте, имея на то объективные или субъективные причины.

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



ФОРМЫ АБСЕНТЕИЗМА ПЕРСОНАЛА

Явный	Неявный
уход за ребенком	разговоры по телефону
учебный отпуск	длительные разговоры с коллегами по работе
опоздания	проведение большого количества времени в местах для курения
уход с работы раньше времени	пользование соц сетями
отгулы за свой счёт	
больничный	

ПОСЛЕДСТВИЯ АБСЕНТЕИЗМА



Абсентеизм – это серьезная проблема для бизнеса, и организация может и должна с этим бороться.



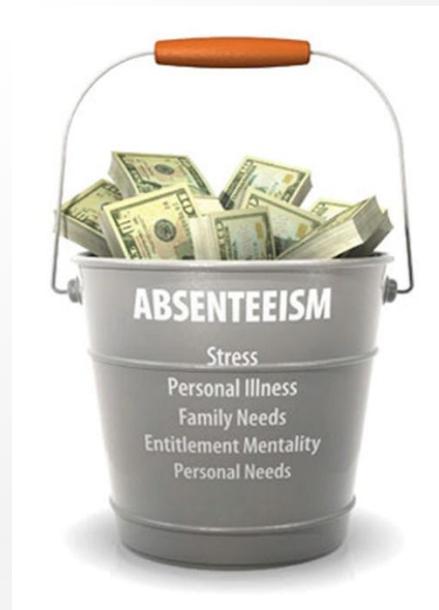
Последствия абсентеизма для организации могут быть самыми разнообразными: начиная от финансовых и кадровых потерь и заканчивая общим повышением напряженности в коллективе (когда коллеги вынуждены брать на себя работу отсутствующего).

Уровень абсентеизма влияет на три основных фактора деятельности
каждой компании

Финансовые
потери в
результате
нарушения
операционной
деятельности

Финансовые
потери,
связанные с
двойной оплатой
должности

Финансовые расходы
на
административное
управление и
отчётность



МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ АБСЕНТЕИЗМА

Метод	Характеристика
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.
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.
Построение команды	Обучающие и развлекательные мероприятия в коллективе, несомненно, его сплачивают.
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.
Формальный метод	Такой подход вынуждает сотрудника предоставлять документы, чтобы подтвердить свою болезнь или любую другую уважительную причину отсутствия на работе. Контроль за работой персонала выявит «лентяев» и не позволит им злоупотреблять расположением коллег и руководства.
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.

Все эти методы подходят для борьбы с явным абсентеизмом, однако скрытый абсентеизм требует повышения мотивации и заинтересованности сотрудников в рабочем процессе и в достижении поставленных результатов. Конечно, для этого нужен особый подход и ресурсы.



КОЭФФИЦИЕНТ АБСЕНТЕИЗМА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ

Коэффициент абсентеизма рассчитывается по формуле

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

Отсутствие сотрудника на рабочем месте приносит организации убытки, независимо от причины.

Возможные последствия:

- падение производительности труда;
- снижение эффективности работы;
 - текучка кадров;
- сокращение выручки компании.
- 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).

- TOP – время отсутствия сотрудника на работе;
- TP – длительность рабочего дня.

При расчете коэффициента нужно учесть:

Коэффициент абсентеизма отражает эффективность работы с персоналом, он используется в качестве показателя успешности кадровой политики.

У показателя отсутствуют общепринятые нормативы, однако, в идеале он должен быть равен нулю.

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, так как это время считается сезоном отпусков.



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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, абсентеизм в настоящее время является достаточно актуальной проблемой, которая требует должного внимания со стороны руководителя.

Необходимо

проводить различные мероприятия для выявления причин возникновения абсентеизма, уменьшения негативных последствий этого явления, чтобы не допустить снижения финансовых показателей работы предприятия.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Абсентеизм [Электронный ресурс]; Режим доступа: <http://hr-portal.ru/varticle/absenteizm> ;
2. Нестеров А.К. Абсентеизм персонала на работе [Электронный ресурс] // Образовательная энциклопедия; ODiplom.ru - Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html> ;
3. Увеличение финансовых показателей с помощью внедрения методов управления абсентеизмом; [Электронный ресурс], режим доступа: <https://mmatrening.ru/health-managment/244-uvelichenie-finansovykhpokazatelej-s-pomoshchyu-vnedreniya-a-metodov-upravleniya-absenteizmom> ;
4. Как рассчитывается коэффициент абсентеизма [Электронный ресурс]; Режим доступа: <https://moneymakerfactory.ru/spravochnik/koeffitsient-absenteizma/> .

Спасибо за внимание!
