




Курсовая работа

тема: «Анализ текучести кадров и направление на ее снижение»

Выполнила: Заруднева Анастасия



Цель данной работы заключается в изучении текучести кадров в организации.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- 1.изучение кадровой политики на предприятии
- 2.понятие и причины текучести кадров
- 3.рассмотрение управления процесса текучести кадров
- 4.изучение видов текучести кадров
- 5.анализ текучести кадров на предприятии
- 6.изучение методов снижения текучести кадров на предприятии

Предметом данной работы является оценка текучести кадров на предприятии.

Объектом исследования является МУЗ

Центральная городская больница, работает в отрасли медицинского обслуживания, в сфере оказания медицинских услуг.


Причины текучести кадров

Основная причина текучести — недовольство работников своим положением. В частности, речь идет о неудовлетворенности заработной платой, условиями и организацией труда; нерешенности социальных проблем; отдаленности работы от дома; отсутствии условий для отдыха, детских учреждений; неуважительном отношении со стороны руководства, не оправдавшихся притязаниях, неустойчивости служебного положения и невозможности сделать карьеру. Таким образом, текучесть кадров связана не только с социальной и бытовой неустроенностью, но и со сложностями самореализации или самоутверждения.

Методы снижения уровня текучести кадров

Первый этап предусматривает проведение мероприятий в масштабе всего предприятия. Любые преобразования необходимо начинать с анализа и оптимизации организационной структуры. Проанализировать существующую систему оплаты труда и стимулирования, социального обеспечения сотрудников. Анализ существующей корпоративной культуры.

На втором этапе выявляются подразделения и коллективы, на текучесть в которых не оказали должного воздействия мероприятия, проведенные на первом этапе. Каждый такой коллектив должен быть изучен; должны быть проанализированы психологический климат в этом коллективе, взаимоотношения между сотрудниками, распределение должностных обязанностей.



План по трудовым ресурсам разрабатывается с целью произвести расчеты относительно числа служащих, которые потребуются организации, и профессиональной структуры, которая будет необходима в данный период. Следует также принять решения об источниках потенциального набора, установить и поддерживать контакты для обеспечения того, чтобы потребности организации и потенциальное вознаграждение за труд, денежное или моральное, были известны будущему составу служащих. Так как компании берут на работу людей самого разного профессионального уровня и нуждаются в самых различных специальностях, сеть набора служащих должна быть достаточно широкой и разнообразной. Большинство крупных компаний принимают также участие в ежегодных встречах с выпускниками высших учебных заведений с целью обеспечить их информацией о возможностях карьеры. Источники набора более квалифицированных служащих на руководящие должности разнообразны, среди них центры занятости, специальные агентства и консультанты по набору кадров, или консультанты по поиску руководящих административных работников. Очень важно создать резерв для набора высококвалифицированных кадров в целях привлечения на свободные вакансии специалистов высокого класса. Если это происходит, то ошибки при наборе кадров становятся менее значительными.