

# Текучность кадров

КТО ВИНОВАТ?

# Что такое текучесть кадров?

---

- Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

# Как рассчитать текучесть кадров в Вашей компании?

---

- **КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ** - отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

# Каковы причины текучести персонала?

---

- неконкурентоспособные ставки оплаты;
- несправедливая структура оплаты;
- нестабильные заработки;
- продолжительные или неудобные часы работы;
- плохие условия труда;
- деспотичное или неприятное руководство;

# Каковы причины текучести персонала?

- проблемы с проездом до места работы;
- отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста;
- работа, в которой нет особой нужды;
- неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
- неадекватные меры по введению в должность (отсутствие контроля за адаптацией).

# Как бороться с этой проблемой?

---

1. Неконкурентоспособные ставки оплаты.

Проведите или закажите исследование заработных плат, сравните полученные данные с данными предприятия.

Пересмотрите ставки там, где они ниже, и там, где они выше, т.к. переплата также как и не доплата чревата экономическими потерями.

Проведите или закажите аналогичные исследования по другим выплатам (больничным, отпускам, льготам и т.п.).

# Как бороться с этой проблемой?

---

2. Несправедливая структура оплаты труда. Пересмотрите структуру заработной платы, предпочтительно посредством оценки сложности работы, для выявления неадекватных ставок. Проанализируйте дифференцированные тарифы, пересмотрите их, если выявятся «перекосы ставок».

# Как бороться с этой проблемой?

---

## 3. Нестабильные заработки.

Проведите анализ причин нестабильности заработков. Их может быть множество, начиная от неэффективной стратегии бизнеса, до недостаточной квалификации вашего персонала.



# Как бороться с этой проблемой?

---

## 4. Плохие условия труда.

Сравните условия труда (часы работы, гибкость смен, оборудование, эргономику рабочих мест, состояние систем отопления, кондиционирования, освещения) вашей компании с условиями труда конкурентов рынка или компаний, на которые вы равняетесь. Разработайте меры по улучшению условий труда: более гибкий график работы, новая мебель или перестановка мебели, добавление кулеров или освещения могут сделать чудеса.

# Как бороться с этой проблемой?

---

5. Деспотичное или неприятное руководство. Проверьте, действует ли на вашем предприятии четкая кадровая политика и какая она. Возможно, ее необходимо пересмотреть или усовершенствовать. Займитесь разработкой системы корпоративного обучения.

# Как бороться с этой проблемой?

---

6. Работа, в которой нет особой нужды.

Возможно, ваши сотрудники не ощущают нужности и необходимости своей работы в массе всего предприятия. Попробуйте сделать их работу более привлекательной, путем повышения ответственности, расширения сферы деятельности или сокращения ненужной, монотонной работы на данной должности.

# Как бороться с этой проблемой?

---

7. Неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов.

Для эффективной системы отбора и оценки необходимо иметь: должностные инструкции, положения о структурных единицах, четкие критерии отбора и оценки кандидатов, валидные и надежные методы оценки кандидатов, квалифицированных специалистов по отбору и оценке. Проверьте наличие этих параметров, если что-либо отсутствует, срочно принимайте адекватные меры, начиная от найма специалиста по персоналу, заканчивая разработкой и утверждением документов.

# Как бороться с этой проблемой?

---

8. Неадекватные меры по введению в должность.

По кадровой статистике самый большой процент ухода происходит в первые три месяца работы сотрудника, т.к. никто не вводит его в должность, не адаптирует к новой работе, к новой культуре компании. Именно в первые три месяца у сотрудника либо появляется лояльность к компании, либо она уже не появляется никогда

# Как бороться с этой проблемой?

---

9. Работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (получение максимума от сотрудника, пока он полон энтузиазма, «выжатый» сотрудник становится ненужным компании).
- «Выжатый» персонал уходит из компании и со «скоростью мысли» распространяет отрицательную информацию о компании, «отпугивая» дальнейших кандидатов. Поэтому: пересмотрите кадровую политику в этой области, смягчите свое отношение к сотрудникам (если сможете).

# Как бороться с этой проблемой?

---

## 10. Имидж компании.

Вам следует также рассмотреть и сильные стороны вашей организации, такие как интересная работа, возможности обучения и повышения квалификации, перспективы продвижения по службе, страхование, льготы и пособия для работников. Эти факты необходимо сравнить с теми, которые предлагают конкуренты, и составить список наиболее выгодных пунктов.

# Как бороться с этой проблемой?

---

11. Прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию.

Найдите причины таких событий в вашей компании, насколько это было оправдано? Помните, что с такой динамикой в пятый очередной раз набора персонала после пятого сокращения вы вряд ли наберете квалифицированный штат специалистов.





Спасибо за внимание!