

Анализ мотивов текучести

Работу выполнила
студентка
Нурмухаметова Лидия
ПСА-236

Что такое текучесть?

Текучесть - это увольнение по собственному желанию (активная текучесть) и увольнение по инициативе администрации в связи с прогулами работников, систематическими нарушениями трудовой дисциплины и пр. (пассивная текучесть).

Текучесть является одной из наиболее распространенных организационных форм подвижности кадров.

Анализ текучести кадров

Анализ текучести кадров — предусматривает изучение процессов текучести с количественной и качественной стороны, которая характеризуется причинами, мотивами и факторами текучести.

Изучение мотивов текучести возможно осуществить с помощью интервью или анкетирования увольняющихся работников

Причины текучести

Причинами текучести кадров называют наиболее распространенные в данной организации причины увольнений работников, которые условно подразделяются на три основные группы:

- a) связанные с семейно-бытовыми обстоятельствами;
- b) с неудовлетворенностью работников; условиями труда и быта;
- c) с нарушениями трудовой дисциплины.

Причины текучести

- Причины увольнения, обусловленные неудовлетворенностью, тесно связаны с факторами текучести, под которыми понимаются условия труда и быта работников (содержание и организация труда, система материального и морального стимулирования, организация производства и управления, взаимоотношения в коллективе, система профессионального роста, обеспеченность жильем, санитарно-гигиенические условия труда и т.д.). Мотивы увольнения являются отражением его причин в сознании работников, которые устанавливаются в процессе беседы с увольняемым.

Функции

Процесс текучести кадров выполняет ряд важных позитивных функций:

- a) межотраслевого и территориального перераспределения рабочей силы,
- b) квалификационно-профессионального продвижения кадров,
- c) обслуживания внешних и внутренних трудовых перемещений, вызванных техническим прогрессом.

Кроме того, полное отсутствие трудовых перемещений в организации, в том числе и текучести, приводит к “окаменению” структуры коллектива.

Изучение текучести кадров на предприятии

Обстоятельное изучение текучести кадров на предприятии проводится с помощью специальных обследований в двух направлениях:

- 1) Первое направление - создание общего портрета увольняющихся, на основе сведений о поле, возрасте, профессиональном образовании, стаже, тарифном разряде и т.д.
- 2) Второе направление, основанное на анкетировании как увольняющихся, так и остающихся работать, но планирующих увольнение, т.е. изучение мотивов ухода.

Заключение

Специалисты в области управления персоналом также единодушны в том, что неудовлетворенность зарплатой наиболее сильно снижает мотивацию.

Второе «место» - невозможность сделать карьеру.

Третье «место» занимает такой мотив, как «неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе или конфликт с руководством», что составляет 7,3%.

Устранение последней причины является важной задачей, поскольку очень многое зависит именно от морального настроя, от уровня конфликтности, от степени дружественных отношений.

Заключение

Анализ выявления причин текучести кадров, позволил выделить основные мотивы увольнения, которые связаны с неудовлетворенностью заработной платой, отсутствием карьерного роста, а также неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе. Такое положение дел снижает у работников их ответственность, заинтересованность к делу, они предпочитают работать спустя рукава, что, в свою очередь, не устраивает работодателей.

Следовательно, на предприятии необходимо наметить возможные пути улучшения сложившейся ситуации и разработать программу мотивации сотрудников, которая позволит снизить текучесть персонала на предприятии.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ