

# 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 “окостенению” 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**