

Выполнила: студентка группы 18002, Макридина
Кира

СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ И ВИДЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Введение

- Высокий уровень текучести кадров является причиной экономических потерь организации.
Так же он оказывает негативное влияние на моральное состояние оставшихся работников, трудовую мотивацию и преданность компании. При увольнении сотрудников разрушаются сложившиеся связи в коллективе, это может привести к тому, что текучесть обретет лавинообразный характер. Случается и так, что из компании уходят целыми отделами. Таким образом, текучесть кадров снижает эффективность работы сотрудников и отрицательно влияет на корпоративную культуру.
В настоящий момент многие российские компании сталкиваются с этой проблемой.

Определение

- Текучность кадров - норма, показывающая, как часто работник приобретает и теряет работу.

Виды текучести кадров:

- ⦿ **Физическая текучесть** кадров охватывает тех работников, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию. **Скрытая (психологическая) текучесть** кадров возникает у тех сотрудников, которые внешне не покидают организацию, но фактически уходят из нее, выключаются из организационной деятельности.
- ⦿ **Внутриорганизационная** - связанная с трудовыми перемещениями внутри организации, и **внешняя** - между организациями, отраслями и сферами экономики.
- ⦿ **Естественная текучесть** (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы.

Коэффициент текучести кадров

- Измерить уровень текучести кадров можно по формуле:

$$K_{mk} = \frac{y'}{Ч}$$

Норма текучести – 3-7%

Основные причины ухода персонала следующие:

- некачественный подбор персонала, связанный с желанием рекрутеров закрыть вакансию либо с тем, что соискатель не получил полной информации о работе;
- плохая адаптация нового сотрудника, может привести к увольнению на испытательном сроке;
- неудовлетворенность руководством, методами управления;
- плохой психологический климат, сложившийся в коллективе;
- неблагоприятные условия труда: тесные и мало освещенные помещения, некачественное оборудование или его отсутствие и т.д.;
- отсутствие карьерного роста, профессионального развития, обучения;
- увольнения других сотрудников;
- перспектива получения более высокой заработной платы на другом месте работы;
- неудовлетворенность профессией.

Зная причины, нужно действовать:

- 1) Осуществляйте качественный подбор персонала. Нанимайте тех соискателей, которые обладают необходимыми компетенциями и соответствуют корпоративной культуре организации, ее целям и миссии. На собеседовании предоставьте будущему работнику максимум информации о компании, условиях труда, требованиях к работнику.
- 2) Создайте систему наставничества для новых сотрудников. Для этого привлекайте более опытный персонал.
- 3) Разработайте программы по профессиональному и карьерному развитию работников. Например, проводите обучение персонала, курсы по повышению квалификации за счет работодателя.

4) Введите практику коллективного принятия решений, пусть работники знают, что их голос имеет вес.

5) Предоставьте сотрудникам столько работы, сколько они могут выполнить. Так они будут чувствовать, что от их деятельности что-то зависит. К тому же, постоянная занятость вызывает ощущение стабильности.

6) Создайте для работников компенсационный пакет, включающий премии, бонусы, медицинское страхование.

7) Не принуждайте сотрудников работать сверхурочно и по выходным. Старайтесь идти навстречу коллективу, например, при необходимости сделайте график работы более гибким. Оценивайте работу не по количеству отработанных часов, а по достигнутым результатам.

Как удержать сотрудников?

- Для удержания ценных сотрудников, находящихся на разных ступенях корпоративной иерархии, используются разные методы. Один пакет льгот формируется для рабочих и сотрудников, другой — для руководителей среднего звена, третий для топ-менеджмента. Так, для рабочих и сотрудников в такой пакет, в частности, могут входить: оплата проезда до работы на общественном транспорте, бесплатные обеды, медицинская страховка, страхование жизни и здоровья, оплата обучения для повышения квалификации, средства выделяемые молодым специалистам(подъемные), ссуды и кредиты на выгодных условиях для молодых специалистов состоящих в браке на приобретение жилья. Пакет менеджеров может включать возможность работать по гибкому графику, ссуду и кредит на приобретение жилья и т. п. Топ-менеджерам могут быть предложены такие долгосрочные программы вознаграждения, как опционные планы и акции.

- Как видим, причин частого обновления кадрового состава фирмы много, как и возможностей избежать данного факта. Владельцам бизнеса необходимо решить – стоит ли что-то менять в своей кадровой политике или нет.
- Надо понимать, что не важно – большой бизнес или маленький, тратитесь ли вы на обучение персонала или нет. Любой человек, проработавший на какой либо работе, пусть даже и небольшой промежуток времени, приобретает определенный опыт. Уход такого человека повлечет за собой потерю этого опыта и неизбежные экономические потери для фирмы.

Спасибо за
внимание!