




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.