

Понятие абсентеизма и способы его снижения на предприятии.

Выполнила студентка
гр. Тб-3601-01-00
Маишева Ульяна Владимировна

План

- 1) Определение понятия.
- 2) Сущность абсентеизма.
- 3) Причины абсентеизма.
- 4) Причины проявления проблем абсентеизма.
- 5) Явные причины абсентеизма персонала.
- 6) Неявные причины абсентеизма персонала.
- 7) Возможные последствия абсентеизма.
- 8) Уровень и коэффициент абсентеизма персонала.
- 9) Пути решения проблемы абсентеизма.
- 10) Способы борьбы с абсентеизмом.
- 11) Выводы.

- **Абсентеизм** – это общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или как частоту случаев отсутствия сотрудника на работе. При этом человек может отсутствовать на рабочем месте как по уважительной, так и по неуважительной причине.



1. В сфере управления персоналом и организационным поведением абсентеизм персонала означает, что сотрудники часто отсутствуют на своем рабочем месте без уважительной на то причины.
2. Частые подобные отсутствия сотрудников на работе служат своеобразным индикатором ухудшения внутриорганизационного климата.
3. Сущность абсентеизма проявляется в снижении мотивации сотрудника в выполнении своих должностных обязанностей, что ведет к падению эффективности его работы и уменьшает ценность персонала для предприятия.



Причины абсентеизма

Причины прогула или неявки на работу могут быть самые разнообразные:

- Болезнь
- Смерть родственника
- Посещение больничного учреждения
- Вызов в суд
- Религиозный праздник
- Стресс
- Уход за детьми и престарелыми
- Депрессия
- Участие в собеседовании в другой компании
- Падение мотивации



Причины проявления проблем абсентеизма

Причины абсентеизма	Проблемы абсентеизма
Возраст	С возрастом склонность к абсентеизму снижается, а наиболее подвержены абсентеизму сотрудники в возрасте до 30 лет.
Опыт работы	Накапливаемый опыт работы снижает уровень абсентеизма, так как с опытом развиваются навыки самоорганизации и самомотивации.
График работы	Гибкий график приводит к значительному снижению общего неоплачиваемого времени отсутствия служащих на работе [2].
Время года	В зависимости от времени года может наблюдаться разный уровень абсентеизма в целом по предприятию, например, летом уровень абсентеизма наиболее высок за весь год.
Пол сотрудника	Женщины больше склонны к абсентеизму, чем у мужчин, что объясняется тем, что у женщин помимо рабочих обязанностей есть еще значительная доля семейных обязательств, кроме того женщины склонны часто обсуждать различного рода вопросы, перескакивая с рабочих моментов на общие, что в совокупности ведет к повышенному уровню абсентеизма среди женщин.

Явные причины абсентеизма персонала

К причинам явного абсентеизма относят: отгул за свой счет, опоздание, уход с работы пораньше, задержка на встрече, командировка и т.п. Явный абсентеизм может быть добросовестным и недобросовестным. Добросовестный абсентеизм вызван вполне объективными причинами и не предполагает обмана руководства со стороны работника. Недобросовестный абсентеизм характеризуется намеренным увеличением времени, которое сотрудник находится вне рабочего места, имея на то субъективные причины.

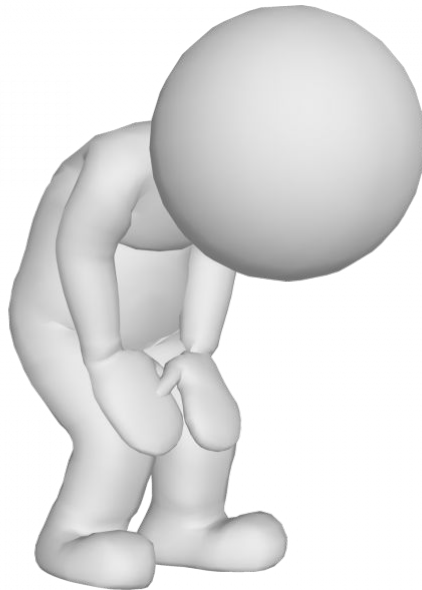
Таким образом, явный абсентеизм характеризуется ситуацией, когда сотрудник не присутствует на рабочем месте, имея на то объективные или субъективные причины.

Работа с явным абсентеизмом давно и хорошо отработана в теории и практике управления, однако неявный абсентеизм стал проблемой для предприятий во всем мире в условиях, когда против него нет проработанной модели ликвидации причин и последствий.

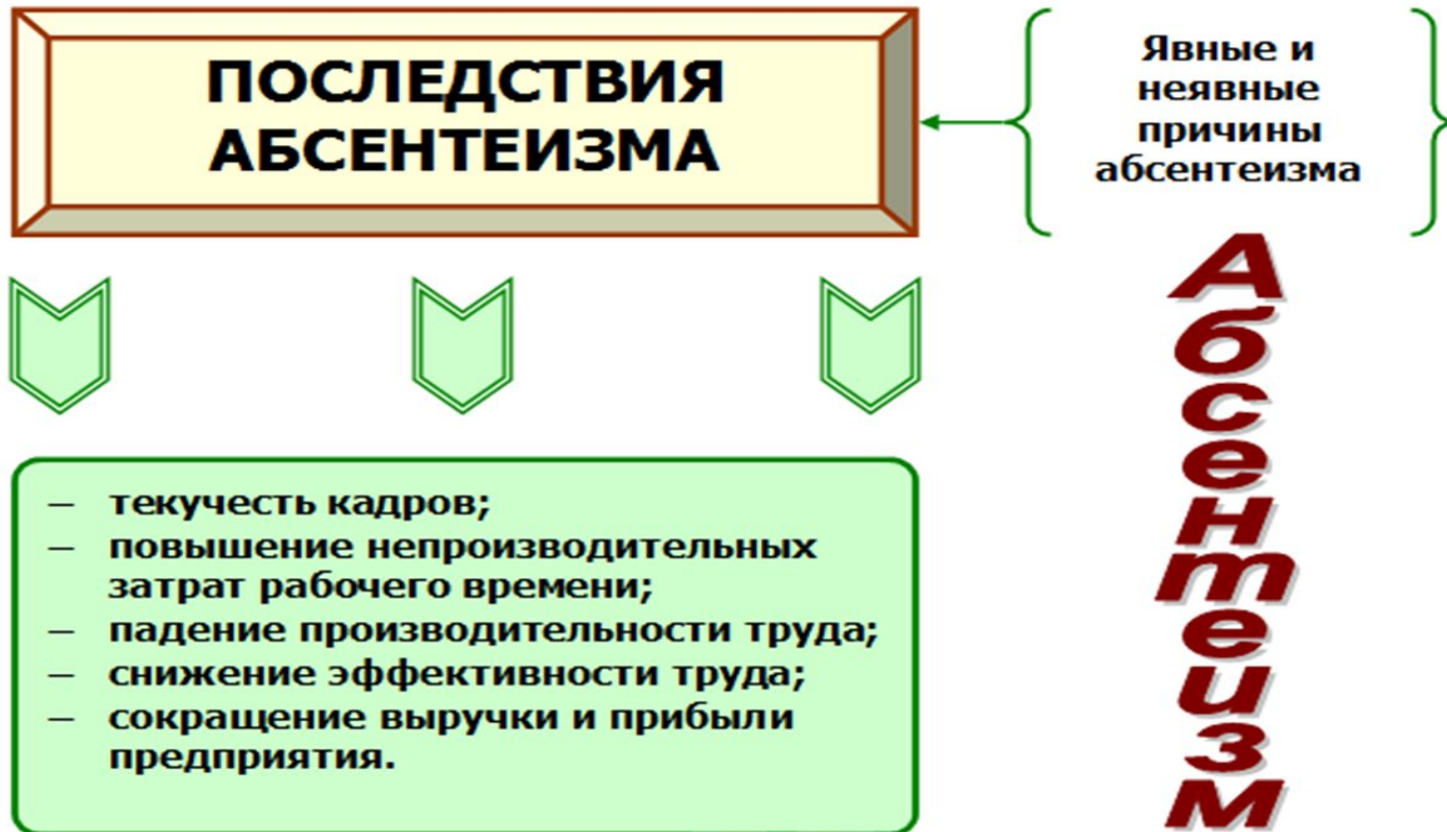
Неявные причины абсентеизма

Причины неявного абсентеизма намного сложнее, так как данная форма характеризуется ситуацией, когда сотрудник формально присутствует на своем рабочем месте, но фактически не выполняет свои основные обязанности. Данная форма наиболее разрушительна по своей природе для предприятия, вместе с тем абсентеизм создает множество проблем во всех производственных сферах.

Абсентеизм неявной формы стал значимым вызовом для современных российских предприятий.



Возможные последствия абсентеизма



де юре – присутствие на рабочем месте,
де факто – отсутствие

Уровень и коэффициент абсентеизма персонала

Уровень абсентеизма персонала выражается показателем отсутствия персонала на работе. Коэффициент абсентеизма рассчитывается по формуле:

$$КА = НС / Т$$

КА – коэффициент абсентеизма.

НС – количество часов отсутствия сотрудника на работе.

Т – количество часов рабочего времени в исследуемом периоде.



Пути решения проблемы абсентеизма

- 1) Не игнорируйте проблему – Вы, как руководитель, ответственны за свой коллектив.
- 2) Оцените свой стиль управления – ответьте себе на вопросы:
Чувствуют ли Ваши сотрудники, что их ценят?
Относитесь ли Вы ко всем работникам одинаково справедливо?
Установлены ли между Вами и сотрудниками доверительные отношения?
- 3) Назначьте встречу с работником. Проинформируйте сотрудника, у которого проблемы с посещаемостью, о том, что Вы хотели бы с ним побеседовать. Скажите ему о цели разговора.
- 4) Дайте сотруднику шанс объясниться – внимательно выслушайте и «не рубите с плеча».
- 5) Примите совместное решение и письменно его зафиксируйте.
- 6) Будьте также последовательны в своих решениях и поступках. Если Вы что-то пообещали, то всегда выполняйте.

Способы борьбы с абсентеизмом

1) «Жесткий метод». Человека могут вывести из состояния абсентеизма административные и финансовые взыскания, никто не захочет быть лишенным премии или быть переведенным на более низкую позицию. Этот метод знаком большинству руководителей в системе контроля за работой персонала.



2) «Мягкий метод». Гибкий график, вознаграждения за результаты, дополнительные отгулы или отпуск могут способствовать изменению отношения сотрудника к работе. Однако излишнее «стимулирование» может привести сотрудника к мысли, что он незаменим и сверхценен, а значит, можно еще больше расслабиться, что сразу же будет заметно в ходе контроля за работой персонала.



3) «Построение команды». Обучающие и развлекательные мероприятия в коллективе, несомненно, его сплачивают. И «устранятся от работы», когда коллеги трудятся, становится просто стыдно и неудобно.



4) «Личная беседа». Этот метод построен на получении обратной связи от подчиненного, чтобы выяснить, что его демотивирует и разработать план действий для устранения демотивирующих причин. Этот способ, по мнению многих руководителей, является очень эффективным.



5) «Формальный метод». Такой подход вынуждает сотрудника предоставлять документы, чтобы подтвердить свою болезнь или любую другую уважительную причину отсутствия на работе. Контроль за работой персонала выявит «лентяев» и не позволит им злоупотреблять расположением коллег и руководства.



б) «Мониторинг деятельности». Внедрение автоматизированной системы для контроля за работой персонала позволит отслеживать активность работника за компьютером и знать, какими программами и сайтами он пользуется в рабочее время. В таком случае влияние человеческого фактора исключено, и можно провести объективный анализ ситуации, чтобы выявить сотрудников в состоянии абсентеизма.



Выводы

Таким образом, абсентеизм — достаточно серьезная проблема в компании, которую нельзя игнорировать. Однако своевременное реагирование со стороны руководства и внедрение простого и понятного регламента касательно прогулов и неявок может помочь решить данную ситуацию.

Чтобы предотвратить абсентеизм в будущем, следует разработать четкую, ясную и понятную инструкцию или регламент, который служил бы ориентиром для персонала.



Источники информации

- 1) Интернет-сайт :
<http://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>
- 2) Интернет-сайт:
<https://jkpersyblog.com/absenteizm-personala-что-делат-rukovoditelyu/>
- 3) Интернет-сайт: <https://ru.wikipedia.org>
- 4) Интернет-сайт:
http://club.cnews.ru/blogs/entry/kontrol_za_rabotoj_personala_kak_lechit_absenteizm_sotrudnikov_

Спасибо за внимание!