

**Понятие и причины текучести
персонала.
Расчет коэффициента текучести**

Виноградов Д. Биб-36-01

Содержание

- Понятие текучести персонала
- Виды текучести
- Основные причины текучести
- Спасительные меры
- Как управлять процессом движения персонала?
- Понятие коэффициента текучести
- Формула коэффициента
- Уровень текучести
- Текучесть кадров: другие коэффициенты
- Для чего нужны расчеты

Понятие текучести персонала

Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.



Виды текучести

- 0 Активная текучесть** кадров — движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом: условиями труда, быта и т. д.
- 0 Пассивная текучесть** кадров — движение рабочей силы, вызванное неудовлетворенностью работодателя конкретным работником.

Основные причины текучести

- 0 Недовольство оплатой труда
- 0 Несоответствие выполняемой работы и уровня должности
- 0 График работы
- 0 Проблемы контакта руководства и коллектива
- 0 Отсутствие или малый соцпакет
- 0 Отсутствие карьерного роста
- 0 Тяжелые условия труда
- 0 Расположение места работы
- 0 Иные причины, связанные с личностью самого работника или с неправильной политикой работодателя

Еще необходимо учитывать такие факторы, которые факультативно способствуют уходу персонала:

- 0 возраст сотрудника (наиболее рискованный возраст перехода на другую работу до 25 лет);
- 0 квалификация сотрудника (работники низшей квалификации чаще меняют работу);
- 0 место жительства сотрудника (чем дальше сотрудник живет от работы, тем больше риск его ухода);
- 0 стаж работы на предприятии (после трех лет стажа происходит резкое снижение текучести, что объясняется фактором возраста, так и проблемами адаптации).

Спасительные меры

Основные и действенные мероприятия, направленные на устранение/минимизацию "текучки":

- 0 Пересмотр системы оплаты труда, компенсационных выплат, соцпакета
- 0 Улучшение условий труда
- 0 Анализ лояльности кадрового состава к руководителям предприятия. Формирование коллектива в "команду единомышленников"
- 0 Работа над имиджем компании

Как управлять процессом движения персонала?

Иногда текучесть кадров – не всегда так плохо, как кажется на первый взгляд.

Для некоторых сфер деятельности непостоянство сотрудников – вовсе не результат ошибок руководства. Например, среди торгового персонала кадровая текучесть практически неизбежна. А безусловным «лидером» в этой области является ресторанный бизнес.

Конечно, ни одна компания не обрадуется, если начнут уходить топ-менеджеры и шеф-повара. Но, что касается самых нижних ступенек карьерной лестницы – то здесь постоянное обновление штатов даже приветствуется.

Поэтому, главное для руководителя – правильно уметь выбирать людей и создать систему, которая позволит управлять «текучестью», минимизировать ее.

Понятие коэффициента текучести

- отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

Формула коэффициента

$$K_{\text{тек}} = \left(\frac{Ч_{\text{ув}}}{Ч_{\text{сп}}} \right) \times 100 \%$$

Kтек – коэффициент текучести персонала;

Чув – коэффициент уволенных сотрудников за анализируемый период;

Чсп – среднесписочная численность сотрудников за анализируемый период.

Нормативные значения коэффициента текучести

Нормативные значения коэффициента текучести кадров во многом зависят от характера деятельности компании и сферы ее функционирования, а также от того, исследуется показатель в целом по предприятию или по его отдельным структурным подразделениям.

Чтобы определить, находится ли рассчитанный коэффициент в пределах нормативных значений или же выходит за его границы, необходимо анализировать этот показатель в динамике, то есть за длительный промежуток времени, к примеру, за 5 лет. Только в этом случае можно понять, как именно изменяется показатель, и что в большей степени повлияло на его изменения – процессы внутри организации или же внешние социально-экономические факторы.

Уровень текучести

Сфера деятельности бизнеса	Естественный уровень текучести персонала
Ресторанный бизнес	10-20%
Гостиничный бизнес	Не выше 30 % среди обслуживающего персонала и не выше 5 % среди администраторов и менеджеров
Гостиничный/ресторанный бизнес в курортных зонах	До 80%
Оптовая торговля	9 - 12%
ИТ сфера	8 – 10%
Производственные предприятия	10 – 15%
Страхование	До 30%
Розничная торговля	До 30%

Текучность кадров: другие коэффициенты

В организациях, уделяющих достаточное внимание кадровой политике, вряд ли возможна излишняя текучность кадров. Однако, если руководство организации заметило такую проблему и приняло решение заняться наиболее проблемными кадровыми вопросами, ему возможно пригодятся формулы расчета иных показателей текучности.

- 0 1. Текучность может быть неявной, скрытой. Для предупреждения увольнений можно провести анонимное анкетирование и получить показатель потенциальной текучности.

Коэффициент потенциальной текучности = Число подумывающих об увольнении согласно результатам опроса / Общее число опрошенных * 100%

- 0 2. Для того, чтобы выявить отдел, нуждающийся в особом внимании и быстром реагировании, можно рассчитать интенсивность текучки для данного отдела.

Коэффициент интенсивности текучести = Коэффициент текучести в конкретном отделе / Коэффициент текучести во всей организации

В норме коэффициент должен быть около единицы.

- 0 3. При оценке кадровой обстановки необходимо оценить эффективность процессов адаптации новых работников и преданности своей работе старых. Для этого используется следующая формула:

Коэффициент стабильности организации = Число работников, осуществлявших трудовую деятельность в данной организации на протяжении всего периода / Среднесписочная численность организации

Для чего нужны расчеты текучести кадров?

Эффективность работы компании напрямую зависит от состояния трудового коллектива, его отношения к своему делу, руководству, коллегам. Хороший руководитель понимает это и в случае негативных тенденций обязан немедленно реагировать на происходящее. Расчеты приведенных выше показателей текучести кадров не только позволяют выявить проблему, но и детализировать ее, выявить «больные» отделы в организации и проследить тенденцию ухудшения или улучшения ситуации в условиях принимаемых мер.

Список литературы

1. **Текучесть кадров: причины и следствие, пути выхода из ситуации (Электронный ресурс) - <https://hr-portal.ru/article/tekuchest-kadrov-prichiny-i-sledstvie-puti-vyhoda-iz-situacii>**
2. **Понятие текучести кадров (Электронный ресурс) - <http://www.managway.ru/mways-271-1.html>**
3. **Текучесть кадров: формула расчета (Электронный ресурс) - <https://glavkniga.ru/situations/s505221>**
4. **Текучесть кадров (Электронный ресурс) - http://www.balans.ru/ru/library/print/8/article_39.html**
5. **Коэффициент текучести кадров: формула расчета, норматив, использование (Электронный ресурс) - <http://online-buhuchet.ru/koefficient-tekuchesti-kadrov/>**
6. **Текучесть персонала: нормы по отраслям и должностям. Коэффициент текучести кадров, формула (Электронный ресурс) - <http://hrtime.ru/contents.php?id=385>**

Спасибо за внимание!

