**Причины повышенной текучести кадров**

**1)Зарплата ниже рынка.**Если сотрудник считает, что его работа оплачивается недостаточно высоко, он может рассматривать другие предложения.

**2)Отсутствие перспектив карьерного роста.** Персонал, который не видит возможностей для развития, может потерять интерес к работе и начать искать новые варианты.

**3)Некомфортные условия работы.**Например, неудобное рабочее место, слабое освещение или шум могут привести к тому, что специалисты начнут искать более комфортные условия.

**4)Конфликты с коллегами или руководством.**Негатив в команде, например жёсткая конкуренция или токсичность начальника, может стать причиной ухода сотрудника, что повлияет на коэффициент текучести кадров.

**5)Личные обстоятельства.** Изменение семейных обстоятельств или состояния здоровья сотрудника, его переезд в другой город или страну могут повлиять на его решение об увольнении.

**6)Поиск новых возможностей.**Сотрудник может уволиться, чтобы попробовать себя в новой сфере деятельности или получить новые навыки. Иными словами, если компания не даёт персоналу развиваться, показатель текучести кадров может быть выше нормы.

**7)Адаптация.**Некоторые работники могут уволиться во время испытательного срока, если поймут, что им не нравятся условия работы, количество и суть задач или они не вписались в команду[[1]](#footnote-2).

**Виды текучести кадров**

1. Внутриорганизационная. Перемещение кадров внутри организации, например повышение либо перевод сотрудника на другую должность или в другое подразделение. Внутриорганизационная текучесть может как позитивно, так и негативно влиять на работу компании. С одной стороны, она позволяет персоналу развиваться и получать новые навыки, а с другой - может стать причиной снижения эффективности работы конкретных отделов.

2. Внешняя. Уход специалистов в другие организации. Внешняя текучесть может повлечь за собой неравномерную эффективность работы компании, потерю клиентов, рост расходов на рекрутинг и ухудшение атмосферы в коллективе. Однако при условии, что HR-отдел хорошо справляется с наймом новых кадров, она также может способствовать появлению в команде свежих идей и опыта.

3. Скрытая. Иначе её называют психологической текучестью персонала. В этом случае сотрудники формально числятся в штате, но фактически не выполняют свои обязанности или работают неэффективно. Скрытая текучесть кадров может возникнуть, например, из-за низкой зарплаты, личных проблем или эмоционального выгорания работников.

4. Сезонная. Этот тип связан с сезонной работой, которая бывает, например, в сельском хозяйстве или туризме. В этом случае кадры нанимаются на определённый срок и увольняются, когда необходимость в них отпадает. Если в компании есть сезонный персонал, его текучесть нужно рассчитывать отдельно, иначе нормальный сезонный показатель может некорректно повлиять на общий коэффициент по организации за год.

**Формула расчёта коэффициента текучести персонала**

Провести анализ прихода персонала в компанию и ухода из неё поможет показатель текучести кадров. Он учитывает соотношение количества уволившихся работников и среднего числа сотрудников в штате организации за определённый период. Формула расчёта коэффициента текучести персонала (1.1):

КТ=(ЧУ/ЧС)×100% , где (1.1)

КТ - коэффициент текучести; ЧУ - число уволенных сотрудников; ЧС - количество человек в штате.

**Индикаторы исследования в управлении персоналом**

1)Общие показатели оценки персонала. Количественные характеристики кадров по полу, возрасту, образованию, стажу, семейному положению. Например, коэффициент сотрудников по полу, возрастной состав штата, доля сотрудников по уровню образования.

2)Индикаторы эффективности использования персонала. Рентабельность специалиста, выручка на сотрудника, окупаемость затрат на кадры, средняя зарплата на сотрудника, коэффициент текучести персонала..

3)Индикаторы социального самочувствия работников. Удовлетворённость персонала, вовлечённость персонала, лояльность персонала и мотивация. Эти показатели отражают, насколько персонал компании доволен своей работой, привержен своему работодателю, замотивирован давать наилучший результат и работать эффективно.

1. Текучесть кадров: что это и как её снизить [Электронная версия][Ресурс: https://practicum.yandex.ru/blog/tekuchest-kadrov-kak-rasschitat-i-snizit/] [↑](#footnote-ref-2)