

СВОЕВРЕМЕННОЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ПО СРЕДСТВАМ ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА УВОЛЬНЕНИЙ

Аннотация: Во все времена существовала нестабильность персонала и текучесть кадров, поэтому организации применяли все возможные методы для своевременного выявления потенциальной текучести. Одним из таких методов является аудит увольнений.

Ключевые слова: Аудит увольнений, текучесть кадров.

Annotation: At all times, there was staff instability and staff turnover, so organizations used all possible methods to timely detect potential turnover. One of these methods is the audit of layoffs.

Key words: Audit of layoffs, staff turnover.

Текучесть кадров являлась проблемой во все времена. Даже при нынешнем перенасыщении рынка труда специалистами, существует эта проблема, в силу не подходящей квалификации сотрудника или наоборот слишком большого потенциала и не желания задерживаться на одном месте.

Для того чтобы вовремя выявить причину текучести, организации стоит проводить комплексный аудит увольнений.

Аудит увольнений подразумевает под собой своевременное проведение оценки состояния рабочего коллектива организации.

Объект аудита увольнения персонала - трудовой коллектив организации, различные стороны его производственной деятельности, принципы и методы управления увольнением персонала в организации.

Аудит охватывает экономические, социальные и организационные аспекты предприятия.

Существует три метода проведения аудита:

1. Организационно-аналитические, предполагающие проверку документации и отчетности, анализ трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала. Источниками данной информации служат документация и отчетность организации, в том числе баланс трудовых ресурсов организации, описание работ и спецификации, должностные инструкции, данные об издержках на наем, увольнение, обучение и переподготовку кадров, анкеты и тесты кандидатов на вакантные должности (рабочие места), уровень профессиональной заболеваемости, производственного травматизма, текучести и т.д.;

2. Социально-психологические методы, заключающиеся в проведении самостоятельных социологических опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервьюирования работников различных уровней и категорий;

3. Экономические методы, позволяющие путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними или лучшими в отрасли (группе аналогичных организаций) показателями оценить: конкурентоспособность организации на рынке труда; эффективность функционирования служб управления персоналом; эффективность самого аудита персонала.[1]

При аудите увольнений проверяется соответствие документов организации законодательным и нормативно правовым документам:

1. Конституция Российской Федерации;

2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Коллективный договор, трудовые договоры;
4. Внутренние документы.

Цель аудита увольнений - оценка устойчивости кадрового ядра организации. Основными аспектами аудита увольнений является текучесть кадров и баланс движения кадров.

При своевременном проведении аудита увольнений можно выявить возможные нарушения при устройстве работника или увольнении.

Аудит увольнений помогает определить, насколько не стабилен баланс движения кадров, методом соотношения числа уволившихся по мотивам неудовлетворенности социально-экономическими условиями труда и его организацией к среднесписочному составу работников характеризует текучесть кадров, обусловленную условиями предприятия.

Когда выявляется, что основной причиной увольнение является самостоятельное решение работника, а не сокращение или увольнение по обстоятельствам не зависящих от воли сторон, то работодателю стоит задуматься о причине увольнений.

В России наиболее распространенными причинами ухода работников по собственному желанию являются:

- неудовлетворенность профессией;
- частые простои и сверхурочная работа;
- сезонный характер работы;
- работа в горячих цехах, на открытом воздухе и др.;
- неудовлетворенность режимом труда;
- неудовлетворенность размером заработка;
- отсутствие условий для повышения образования;
- желание совместить профиль работы с профилем учебы;
- плохие отношения с администрацией;

- отдаленность места жительства от места работы, плохое обеспечение транспортом;
- отсутствие мест в детских садах и яслях.
- использование не по специальности;
- тяжелая физическая работа, однообразная, утомительная работа;
- неудовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда;

Для того чтобы выявить причину ухода работников из организации можно, как один из вариантов, проводить заключительное интервью при увольнении сотрудника, интересуясь причиной его ухода из организации.

Также в данном случае работодателю следует сделать упор на оставшийся персонал, понять причины приверженности данных сотрудников к организации. Для того чтобы в дальнейшем повысить уровень устойчивости кадров, стоит произвести комплексный анализ с последующим изменением системы, включающую совокупность следующих элементов: найм персонала, производственная адаптация, потенциальная мобильность персонала, его внутрипроизводственное передвижение и текучесть.

Таким образом, проводя своевременный аудит увольнений, организация может своевременно выявить проблемы в балансе движения кадров или же нарушения положений законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при увольнении работников по инициативе работодателя или расторжение трудового договора по инициативе работника.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Ф.Н. Филина. Проведем аудит персонала //Российский бухгалтер. – 2007. - №3. – С. 5.