

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (АБСЕНТЕИЗМ)

*А.А. Назарова, 3 курс*

*Научный руководитель – А.В. Копытовских, доцент, к. тех. н.  
Полесский государственный университет*

Управление персоналом приобрело новое экономическое и социальное значение. Кадровой работой вынуждены заниматься органы управления любой организации на всех уровнях – ее внешнее руководство, руководители подразделений, кадровые службы. В противном случае организация несет убытки и возрастают социальные издержки. При усилении роли и стратегической функции области управления персоналом изменяются роль и место руководства кадровой службы предприятия. Ее руководитель становится одним из основных руководителей предприятия. Кадровый менеджмент становится основой для все более эффективного использования трудовых ресурсов предприятия – одного из важнейших источников процветания любой организации. И важной задачей менеджера по персоналу является не только правильный подбор кадров, но и дальнейшее управление ими, разработка пакета стимулов для каждого работника или группы работников. Работать с персоналом необходимо потому, что в последнее время на многих крупных предприятиях и в организациях наблюдается достаточно высокий уровень абсентеизма, особенно на предприятиях государственной формы собственности [1].

Абсентеизм – уклонение от работы без уважительной причины; часто это – однодневное отсутствие на работе в связи с болезнью, но без посещения врача. Абсентеизм, как говорилось ранее, наиболее распространен в крупных организациях, где может стать серьезной проблемой [1].

Показатель абсентеизма рассчитывается как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода (года), к общему балансу рабочего времени организации за период. В данном показателе учитываются все пропуски рабочего времени – по болезни, отгулы за свой счет, прогулы, кроме отпусков и вынужденных отгулов по инициативе организации.

Коэффициент абсентеизма показывает, какой процент производительного времени теряется в течение периода из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте. Для снижения абсентеизма отдел человеческих ресурсов должен провести детальный анализ причин неявки сотрудников и может подсчитать отдельные коэффициенты абсентеизма по основным причинам – болезням, прогулам и т.д [2].

В последние годы многие психологи начали исследовать причины абсентеизма. Долгое время считалось, что одна из главных причин такого явления – это реакция на неудовлетворенность работой. Однако данное предположение не нашло широкой поддержки, так как для некоторых людей неудовлетворенность работой – это всего лишь оправдание собственной склонности к прогулам.

И поэтому была исследована связь абсентеизма с другими факторами, такими как возраст, пол, раса, образование, внерабочие обязанности, доход и семейное положение. Также не менее важным фактором является стаж работы в данной организации и уровень занимаемой должности [2].

Для того, чтобы снизить уровень абсентеизма, рекомендуется:

- 1) делать гибкий рабочий график (если это возможно);
- 2) увеличить продолжительность ежегодных отпусков или дать возможность делить отпуск на части;
- 3) установить персональные выходные за высокие результаты в работе;
- 4) хвалить или поощрять работников не только после выполнения задания или работ, но и в процессе исполнения;
- 5) разработка специальных программ, поощряющих присутствие на работе.

Таким образом, абсентеизм в настоящее время достаточно актуальная проблема, которая требует должного внимания со стороны руководителя, а также возникает необходимость проводить специальные мероприятия по снижению данного показателя.

### **Список использованных источников**

1. Ермоленко. О.М. Управление персоналом: учебное пособие/ О.М. Ермоленко. –Москва: ИНФРА–М, 2010– 269 с.
2. Пилипенко Е. А. Менеджмент : курс лекций/ Е.А. Пилипенко Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2009. – 199 с.