

FLUKTUACIJA ZAPOSLENIH

isečak iz HR saveta, dostupnih [pretplatnicima na Mojtim.com](#)

Na prvi pogled nekima može da izgleda da fluktuacija ne košta firmu u smislu - otišao jedan zaposleni, došao drugi na njegovo radno mesto, koji nastavlja da radi za istu platu čime ukupni troškovi radne snage ostaju nepromenjeni. Međutim, pri tome se zaboravlja vreme koje je potrebno da bi se jedan zaposleni zamenio drugim kao i troškovi koji tom prilikom nastaju.

(...)

Ne postoji unapred data granica preko koje se smatra da je fluktuacija visoka zato što zaključak o tome da li je fluktuacija u jednom preduzeću visoka ili ne zavisi od veličine preduzeće i delatnosti kojom se bavi. U principu preduzeća koja imaju teže zamenljivu radnu snagu su pogođenija višom fluktuacijom nego preduzeća čija je radna snaga lako zamenljiva.

Takođe, fluktuaciju radne snage s kojom se preduzeće suočava treba uporediti sa prosečnom fluktuacijom u industriji kojoj preduzeće pripada, ali i sa prosečnom fluktuacijom na tržištu i u regionu. Tako, na primer, ako je fluktuacija viša u poređenju sa konkurentskim firmama, onda je to razlog za zabrinutost.

(...)

Koliko nas fluktuacija košta

Kada znamo kolika je fluktuacija, potrebno je izračunati i koliko nas ona košta. Jedan od relativno jednostavnih načina, ali ne i jedini, kako da se izračunaju troškovi fluktuacije je da se broj onih koji su napustili firmu i kojima je bilo potrebno pronaći zamenu pomnoži sa njihovom prosečnom zaradom koju su primili u prethodnoj godini, pomnoženo sa određenim koeficijentom. Koliki koeficijent ćemo odrediti zavisi od različitih studija i taj koeficijent se obično kreće od 1,5 do 2,5 (prema podacima the Society of Human Resource Professionals- SHRM).

(...)

Osim toga, u troškove fluktuacije zaposlenih treba uračunati i:

- Administrativne troškove
- Troškove prekovremenih sati zaposlenih koji nadoknađuju rad ljudi koji su otišli, kao i zaposlenih u sektoru ljudskih resursa
- Troškove oglašavanja ili angažovanja HR agencije
- Izgubljenu produktivnost

(...)

Posledice visoke fluktuacije, kako je smanjiti i obračun povratka investicije na smanjenje fluktuacije zaposlenih

Zbog visoke fluktuacije dolazi do zastoja u obavljanju određenih poslova, kvalitet proizvoda i usluga opada, raste broj nezadovoljnih klijenata koji počinju da prelaze kod konkurencije. Visoka fluktuacija sa sobom nosi povećan obim posla za zaposlene koji ostaju u preduzeću zbog čega moraju da rade prekovremeno. Njihovo nezadovoljstvo raste ne samo zbog prekovremenog rada već i zbog povećanog osećaja nesigurnosti jer preduzeće kao sistem deluje nestabilno i ne pruža osećaj sigurnosti. Osim toga, međuljudski odnosi u preduzeću su otuđeni jer zaposleni izbegavaju da se međusobno vezuju kako ne bi "patili" zbog onih koji će ubrzo otići.

Da bismo smanjili visoku fluktuaciju radne snage prvo treba da otkrijemo koliko brzo i zbog čega gubimo zaposlene.

(...)

A preduzimajući određene mere da smanjimo fluktuaciju radne snage, interesuje nas da li smo napravili dodatni trošak ili smo dodatno ulažući uspeli da smanjimo fluktuaciju i da uštedimo, za šta postoji takođe način obračuna.

(...)

NEKI OD [HR ALATA](#) VEZANIH ZA OVAJ SADRŽAJ

- Kalkulator troška fluktuacije zaposlenih