

كيفية التعامل مع دوران العاملين

لكي تزيد المنظمة من قدرتها على الاحتفاظ بالعمالة وتستطيع تقليل الخسائر الكبيرة التي تتكبدها من ارتفاع معدل دوران العمل فيها فلا بد لها من اتخاذ إجراءات وقرارات حاسمة تتخذ منها استراتيجية لها على المدى البعيد، ومن أهم هذه الإجراءات أن تبدي المنظمة اهتماماً برواتب العاملين فيها بحيث تحرص دائماً على كسب إرضائهم من خلال توفير الرواتب المجزية لهم فالراتب هو الدافع المادي الذي يبحث عنه أي عامل في مكان عمله، وكذلك الاهتمام بجانب الحوافز المعنوية إلى جانب الحوافز المادية وينبغي أن تكون مبنية على نظام جيد للترقية في الهرم التنظيمي وقائم على الاجتهاد والخبرة في العمل، وإحاطة هؤلاء العاملين بخطة وبرامج تطويرية مما يعزز الثقة بالإدارة ويقلل معدل دوران العمل فيجب ان لا يزيد معدل دوران العمل عن 8% ، لذلك تلجأ المنظمة إلى منح مزايا إضافية للموظف كالتأمينات الصحية والاجتماعية وغيرها مما يجعل الموظف يفكر ملياً قبل الانتقال إلى منظمات أخرى، وبتحسين العلاقة بين العاملين بعضهم مع بعض ومع الإدارة عن طريق إشراكهم في نشاطات جماعية مثل رحلات نهاية الأسبوع والمناسبات الاجتماعية بحيث تصبح فكرة انتقالهم لمنظمات أخرى شبه مستحيلة حتى لو عُرضت عليهم فرص عمل أفضل.

طرق احتساب دوران العمل

تتعدد المقاييس التي يمكن استخدامها لتشخيص أسباب دوران العمل والوقوف على مسبباتها هذه الاسباب ومعالجتها، ومن هذه الطرق الآتي:

$$1- \text{معدل دوران العمل الانفصال (ترك العمل)} = \frac{\text{عدد العمال التاركين للعمل}}{\text{متوسط عدد العاملين}} \times 100\%$$

عدد العاملين التاركين للعمل = عدد العاملين اول المدة + عدد العاملين الجدد - عدد العاملين في نهاية المدة

$$\text{متوسط عدد العاملين} = \frac{\text{عدد العاملين اول المدة} + \text{عدد العاملين اخر المدة}}{2}$$

ويسمى هذا المقياس أحياناً بمعدل الانفصال، ويستخدم هذا المقياس في التنبؤ بعدد العاملين الذين سينتكون العمل خلال العام القادم، وبالتالي يمكن للمنظمة معرفة كم تحتاج من العاملين لملئ الفراغ الذي سيتركه الخارجون من العمل.

$$2- \text{معدل دوران العمل الانضمام (للعاملين الجدد)} = \frac{\text{عدد العاملين الجدد}}{\text{متوسط عدد العاملين}} \times 100\%$$

$$3- \text{معدل دوران العمل (الخاص)} = \frac{\text{عدد العاملين الجدد} - (\text{عدد العاملين لحالات التقاعد والاستقالة الوفاة})}{\text{متوسط عدد العاملين}} \times 100\%$$

$$4- \text{معدل دوران العمل} = \frac{\text{عدد العاملين الجدد} + \text{عدد العاملين التاركين للعمل}}{2} \times 100\% = \text{متوسط عدد العاملين}$$

مثال 1/ بلغ عدد العاملين في احدى الشركات في بداية السنة 250 موظف وعدد الذين تم تعيينهم خلال السنة (10) موظف وفي نهاية السنة أصبح عددهم (210) موظف فقط، احسب معدل دوران العمل في هذه الشركة بكافة الطرق؟

الحل:

عدد العاملين التاركين للعمل = عدد العاملين اول المدة + عدد العاملين الجدد - عدد العاملين في نهاية المدة

$$\text{عدد العاملين التاركين للعمل} = 210 - 10 + 250 = 50 \text{ عامل}$$

$$\text{متوسط عدد العاملين} = \frac{\text{اول المدة} + \text{اخر المدة}}{2} = \frac{210 + 250}{2} = 230$$

$$1- \text{معدل دوران العمل الانفصال (للعاملين التاركين للعمل)} = \frac{50}{230} \times 100\% = 22\%$$

$$2- \text{معدل دوران العمل الانضمام (للعاملين الجدد)} = \frac{10}{230} \times 100\% = 4\%$$

3- معدل دوران العمل (الخاص) لا يحسب لانه لا توجد حالات تقاعد او استقالة او وفاة.

$$4- \text{معدل دوران العمل} = \frac{50 + 10}{230} \times 100\% = 13\%$$

مثال 2/ فيما يلي بيانات إحدى الشركات الصناعية لعام 2020:

- عدد الموظفين في 2020/1/1 بلغ (80) موظف
 - عدد الموظفين التاركين للعمل بلغ (11) موظف
 - عدد الموظفين الجدد بلغ (15) موظف
 - عدد الموظفين المحالين على التقاعد بلغ (2) موظف
- المطلوب إحتساب معدل دوران العمل بكافة الطرق ؟

الحل:

عدد العاملين اخر المدة = أول المدة + الجدد - التاركين

$$\text{عدد العاملين اخر المدة} = 80 + 15 - 11 = 84$$

$$\text{متوسط عدد العاملين} = \frac{\text{اول المدة} + \text{آخر المدة}}{2} = \frac{80 + 84}{2} = 82$$

$$1- \text{معدل دوران العمل الانفصال (للعاملين التاركين للعمل)} = \frac{11}{82} \times 100\% = 13\%$$

$$2- \text{معدل دوران العمل الانضمام (للعاملين الجدد)} = \frac{15}{82} \times 100\% = 18\%$$

$$3- \text{معدل دوران العمل (الخاص)} = \frac{2-15}{82} \times 100\% = 15\%$$

$$4- \text{معدل دوران العمل} = \frac{\frac{11+15}{2}}{82} \times 100\% = 15\%$$