

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КОРРЕЛЯЦИОННОГО АНАЛИЗА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ТОРГОВЛЕ

Одним из важных условий повышения эффективности общественного производства, роста производительности труда является лучшее использование трудовых ресурсов, в частности, — сокращение текучести кадров.

Наивысшая производительность труда при прочих равных условиях бывает у работников, накопивших значительный опыт по избранной специальности и владеющих профессиональным мастерством. Определенная роль принадлежит здесь фактору времени, постоянству рабочего места и выполняемых функций, трудовому навыку. Частый переход на другие предприятия влечет снижение производительности труда, а нередко и перемену профессии.

Текучесть кадров в государственной розничной торговле БССР в 1970 г. составила около 21% среднегодовой численности работников, в 1971 г. — 20,4%.

Проблема рационального использования трудовых ресурсов, сокращения текучести имеет особую актуальность для розничной торговли БССР и в связи с особой напряженностью общего баланса трудовых ресурсов нашей республики.

Определение количественного воздействия текучести на уровень производительности труда проведено путем регрессионного и корреляционного анализа данных статистической отчетности местных торгов г. Минска за 1971 г.

Текучесть рабочей силы охарактеризована коэффициентом текучести (x), исчисленным как отношение числа уволенных по собственному желанию, за растраты и хищения, за нарушение правил торговли и трудовой дисциплины в течение года к средней списочной численности работников. Показателем уровня производительности труда служит средний оборот на одного работника (y). Снижение среднего оборота на одного работника происходит как за счет уменьшения выработки самих уволившихся (перед увольнением), так и снижения производительности остальных работников секции, отдела, что связано с коллективной материальной ответственностью. Анализ данных показывает, что в среднем снижение производительности труда пропорционально росту текучести кадров.

Такую связь можно выразить уравнением регрессии вида: $\bar{y}_x = a + bx$, т. е. уравнением прямой. Параметр a отражает уровень среднего оборота, независимый от изменения текучести кадров x , параметр b — коэффициент регрессии, показывает, на сколько в среднем изменяется уровень производительности труда при изменении текучести кадров на единицу при прочих равных условиях.

Искомое линейное уравнение регрессии, выражающее зависимость уровня производительности труда от текучести кадров по продовольственным торгам г. Минска за 1971 г., имеет вид: $\bar{y}_x = 52,9 - 0,72x$. Это означает, что среднегодовой оборот на одного работника по продовольственным торгам г. Минска составил бы 52,9 тыс. руб. Коэффициент регрессии $b = -0,72$ тыс. руб. показывает, что с увеличением текучести кадров на 1% годовой оборот на одного работника снижается на 720 руб., что равносильно снижению среднего фактического уровня производительности труда (38,5 тыс. руб.) примерно на 0,38%.

Степень влияния остальных факторов на уровень производительности труда по сравнению с влиянием изучаемого фактора при линейной зависимости охарактеризована коэффициентом корреляции: $r = -0,595$. Уровень производительности труда на 35,4% зависит от изменений в текучести кадров ($r^2 = 0,354$) и на 64,6% — от других факторов.

Расчет ошибки коэффициента корреляции и фактического критерия существенности ($t = 99,11$) подтверждает не только существенность, но и закономерность выявленной связи. Это означает, что полученные выводы можно распространить на всю розничную торговлю, а численные параметры a и b использовать как нормативные данные при составлении перспективных планов производительности труда и численности работников по торгам.

Полученные выводы можно распространять на другие совокупности данного вида.

Снижение коэффициента текучести кадров в продовольственных торгах Минска только на 5% при средних прочих условиях обеспечило бы прирост среднего оборота одного работника в год на 3,6 тыс. руб. ($b = 0,72$ тыс. руб., $0,72 \times 5 = 3,6$ тыс. руб.). Учитывая, что одновременно действуют и другие факторы и сила влияния данного фактора 0,595 (r), увеличение товарооборота должно составить: $(3,6 \times 11\,592) \times 0,595 = 24\,830$ тыс. руб. (11 592 — среднегодовая списочная численность работников продовольственных торгов Минска). Если годовой средний оборот на одного работника при прочих средних условиях составит: $\bar{y}_x = 52,9 - 0,72 \times 15 = 42,1$ тыс. руб., то условная годовая экономия трудовых затрат будет равна $24\,830 : 42,1 = 588$ человек и 1124 руб.¹ $\times 588 = 660,9$ тыс. руб. фонда заработной платы.

Условная годовая экономия фонда заработной платы в 660,9 тыс. руб. обеспечила бы снижение издержек обращения, а следовательно, и увеличение рентабельности продовольственных торгов Минска на 0,15% к товарообороту ($660,9 : 445\,726 \times 100 = 0,146\% \approx 0,15\%$), что в свою очередь обеспечивает увеличение фондов материального стимулирования.

¹ Средняя заработная плата одного работника по продовольственным торгам г. Минска за 1971 г.

Глубокий экономико-статистический анализ позволяет выявить связь, таких, казалось бы, далеких друг от друга показателей, как текучесть кадров и рентабельность торговых предприятий и организаций. Снижение коэффициента текучести кадров на 5% при прочих равных условиях дает условное повышение рентабельности примерно на 0,15% к товарообороту.

Велики экономические потери общества от перерывов времени в работе в результате текучести.

Можно определить экономические потери отрасли и народного хозяйства в целом (потери товарооборота) от текучести кадров в торговле по формуле:²

$$O = \frac{\Sigma pq}{T \times D} \times T_{\text{от}} \times g,$$

где O — потери товарооборота от текучести кадров за год (тыс. руб.); Σpq — объем товарооборота за год (тыс. руб.); T — средняя списочная численность работников за год (человек); D — среднее количество рабочих дней в году на одного работника; $T_{\text{от}}$ — количество работников, поменявших место работы по собственному желанию; g — средний перерыв в работе уволившихся работников (в днях).

Потери от перерывов времени в работе в результате текучести кадров по 12 местным торгам г. Минска за 1971 г. составляют:

$$O = \frac{\Sigma pq}{T \times D} \times T_{\text{от}} \times g = \frac{659491}{14723 \times 235} \times 3234 \times 12 =$$

$= 7396,8$ тыс. руб. товарооборота или 168 чел. условных годовых работников.

Расчеты, произведенные только по местным торгам Минска, показывают, какие значительные резервы улучшения использования трудовых ресурсов и повышения эффективности труда скрыты в снижении текучести кадров.

Чтобы наметить конкретные пути снижения текучести, необходимо изучить причины, порождающие текучесть рабочей силы.

В настоящее время текучесть кадров в торговле, как и в других отраслях народного хозяйства, происходит под воздействием причин, связанных в основном с условиями трудовой деятельности или с различиями в уровнях материальной обеспеченности. К первой группе факторов можно отнести: неудовлетворенность условиями труда, отсутствие перспектив роста, неудовлетворенность организацией труда, взаимоотношения в коллективе и с администрацией, ко второй — неудовлетворенность заработной платой и жилищно-бытовыми условиями

² Формула для определения экономических потерь от текучести кадров позаимствована у Л. Куприенко «Влияние уровня жизни на движение трудовых ресурсов». Вопросы экономики, 1972, № 3; нами она построена применительно к показателям торговли.

(удаленность жилья от места работы, необеспеченность квартирами, детскими учреждениями, путевками в санатории, дома отдыха и пионерские лагеря и др.).

Движение рабочей силы в розничной торговле БССР и, в частности, г. Минска происходит в основном в двух направлениях: между розничными предприятиями, между отраслями (из торговли в другие отрасли и из других отраслей в торговлю). Современный уровень развития производительных сил нашей страны не позволяет еще создать равные условия в производстве и труде во всех отраслях и предприятиях.

Обобщение данных опроса увольнявшихся, проводимого работниками отделов кадров местных торгов Минска, и изучения заявлений уволившихся в 1971 г. дает характеристику значения отдельных причин текучести (табл. 1).

Табл. 1. Основные причины текучести работников местных торгов г. Минска

Причины увольнений (со собственному желанию)	% к общему числу уволенных по причине текучести
Неудовлетворенность условиями и режимом труда	6,8
Неудовлетворенность профессией	7,2
Использование не по специальности и отсутствие перспектив роста	9,6
Неудовлетворенность размерами заработной платы	14,1
Необеспеченность жильем	10,4
Отдаленность места жительства от места работы	4,7
Перемена места жительства	23,0
Отсутствие яслей, детских садов и мест в них	4,3
Другие причины (неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе или с администрацией и др.)	19,9

Причины определяют пути сокращения текучести.

Значительно возросший общеобразовательный и культурно-технический уровень работников, имеющий огромное значение для дальнейшего развития народного хозяйства, повышает их требовательность к условиям и содержанию труда, постоянно совершенствующимся под воздействием научно-технического прогресса.

Однако широкие возможности научно-технического прогресса в торговле используются еще недостаточно для изменения содержания труда работников и повышения его производительности.

В целях сокращения текучести кадров, повышения эффективности труда необходимо добиваться соответствия между обще-

образовательным уровнем работников, особенно молодежи (работники в возрасте до 30 лет составляют 40% общей численности в розничной торговле БССР на 1 января 1972 г.), и организационно-техническим уровнем торговли путем интенсивного внедрения механизации и автоматизации торговых процессов, особенно вспомогательных, и правильной расстановки работников с учетом их образования, склонностей и профессиональных навыков.

Вопросы механизации и автоматизации трудоемких процессов в торговле имеют первостепенное значение, так как женщины составляют 89% общей численности работников розничной торговли БССР (в Минске — 87%).

Серьезной проблемой в розничной торговле БССР является улучшение использования специалистов.

Среди руководящих работников торгов и розничных предприятий и работников, занимающих должности специалистов (экономистов, бухгалтеров, товароведов), в розничной торговле БССР на 1 января 1972 г. значительную часть составляют практики (3631 чел. или 37%), в то время как большое число специалистов с высшим и средним специальным образованием используется в качестве продавцов (26,6% общего числа продавцов или 4447 человек), хотя в большинстве случаев в этом нет необходимости.

Необходимо вести практику периодической аттестации и связанного с ней планомерного продвижения кадров по мере повышения их деловой квалификации и проявления организаторских способностей. Это положительно скажется на эффективности использования специалистов и сокращении текучести кадров.

В новых условиях хозяйствования значительно возросла роль руководящих кадров. Эффективно руководить хозяйством (на уровне торгового магазина) может лишь тот, кто действительно обладает глубокими знаниями в области техники и технологии отрасли, экономики, организации труда и управления. На 1 января 1972 г. в БССР 10% директоров торгов не имеют специального образования, в том числе 3% — даже общего среднего образования. В числе директоров (заведующих) магазинов лица, не имеющие специального образования, составляют 44,8%, из них более половины не имеют даже общего среднего образования.

«...Отставание руководителя, в чем бы оно ни проявлялось: в узости политического, культурного и профессионального кругозора, равнодушном отношении к запросам людей, нежелании расставаться с устаревшими навыками и представлениями, — это помеха успешному выполнению задач пятилетки. Руководящие кадры призваны настойчиво, изо дня в день учиться, а если надо, то и переучиваться, овладевать современными методами хозяйствования, организации и воспитания, учитывать в своей деятельности требования, которые вытекают из научно-технической

революции, современных задач экономического и социально-политического развития нашего общества».³

Определенную роль в решении этой задачи уже сыграли институты и курсы повышения квалификации руководящих работников и специалистов организаций и предприятий торговли.

Иногда считают, что текучесть кадров в большой мере связана с неудовлетворенностью уровнем заработной платы.

Исследования показывают, что в настоящее время эта причина не является определяющей. Из всех уволившихся по собственному желанию по данной причине уходит в промышленности от 5 до 19% рабочих, в местных торгах Минска — 14,1%. Сопоставление показателей средней заработной платы и текучести кадров подтверждает сделанный нами вывод.

Так, например: в Заводском РПТ средняя зарплата одного работника за 1971 г. — 1179 руб., коэффициент текучести — 24,7%, в Ленинском РПТ соответственно: 1165 руб. — 23,8%, в Плодоовощторге: 1164 руб. — 29,6%, в Октябрьском РПТ: 1041 руб. — 16,2%, в Центральном РПТ: 1041 руб. — 13,4%, в Минпромторге: 1000 руб. — 15,7%.

Главным поводом к увольнению является разницей в заработной плате работников одних и тех же профессий или одинаковой квалификации в разных магазинах или несоответствие оплаты труда его тяжести и режиму работы. Для устранения этого несоответствия необходимо обеспечить улучшение нормирования труда, совершенствование схем окладов и ставок, повышение роли материального стимулирования и правильное использование вознаграждений по итогам работы за год и других форм материального поощрения.

Важным условием сокращения текучести кадров в торговле должно стать улучшение обеспечения торговых работников жильем (семейных — квартирами и одиноких — местами в общежитиях). Молодежь среди работников торговли Минска составляет 7228 человек (41,5%), а в городе лишь одно общежитие на 300 мест. Причем преимущества должны иметь работники с большим стажем работы на одном предприятии, в одном торге.

Строгое соблюдение трудового законодательства, укрепление трудовой дисциплины, повышение ответственности руководителей за ритмичное выполнение государственных планов и заданий по товарообороту также имеют существенное значение для сокращения текучести и закрепления кадров в торговле.

³ Передовая статья, «Правда» за 19 мая 1972 г.