

УДК 159.

Н.К.Люсточкина (2 курс, каф. МЭО), Л.В.Люсточкина, к.э.н., доц.

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Эффективность деятельности предприятия в рыночных условиях определяется системой показателей, отражающей все стороны хозяйственной деятельности. Важнейшим блоком в этой системе являются характеристики, оценивающие использование рабочей силы. Среди этих показателей особое место принадлежит коэффициенту потенциальной текучести кадров. Значение этого показателя обусловлено следующими моментами.

1. Информация о потенциальной текучести кадров необходима при разработке плана эффективного производственного развития предприятия.
2. Совершенствование социального развития также невозможно без учета информации о потенциальной текучести.

Однако, при изучении потенциальной текучести кадров возникает трудность, заключающаяся в необходимости проведения специально организованного статистико-социологического исследования, связанного с затратами всех видов ресурсов (временных, финансовых, трудовых).

В результате работы с литературными источниками предлагается следующая методика проведения такого исследования:

- составление программы исследования, которая отражает содержание, направление и результаты изучения текучести кадров;
- определение метода изучения потенциальной текучести.

Исходными предпосылками при составлении программы служило предположение о том, что потенциальная текучесть, во-первых, зависит от особенностей производственных, социально-бытовых и психологических условий, в которых человеку приходится работать, и, во-вторых, от социально-демографических характеристик работников, желающих уйти. Программа исследования должна быть ограничена рамками объема и объекта исследования.

Объем исследования ограничен выборочной совокупностью. В качестве объекта исследования целесообразно использовать однородную группу работников предприятия. Под однородностью группы понимается профессиональное объединение работников.

При определении метода изучения потенциальной текучести кадров целесообразно использовать опрос. Опросные методы широко используются в практике социальных исследований, задачей которых является выявление личностных, субъективных мнений работников об условиях труда. При правильно сформулированной выборочной совокупности ответы обследуемых лиц будут отражать не случайные, не единичные мотивы, а массовые, типичные, наиболее распространенные.

Информация, полученная из опроса, позволяет заметно сократить текучесть кадров, что наглядно демонстрирует практическую значимость таких методов исследования.

Основным инструментом сбора информации о потенциальной текучести кадров при опросе рекомендуется использовать анкету, являющуюся анонимной. Анкета – это структурно организованный набор вопросов, каждый из которых логически связан с задачами исследования.

В предлагаемой анкете содержатся 24 вопроса, объединенных в несколько разделов. Первый раздел включает в себя социально-демографическую и профессионально-квалификационную характеристику опрашиваемого (пол, возраст, образование, семейное положение и др.). Второй раздел анкеты содержит в себе такие вопросы, как размер заработной платы; время, затрачиваемое на дорогу из дома на работу; и другие вопросы,

характеризующие уровень жизни респондентов. Третий раздел характеризует отношение респондентов к производственной ситуации. Вопросы четвертого раздела призваны определить размер и мотивы потенциальной текучести кадров.

С целью повышения достоверности получаемой информации вопросы в анкете располагаются определенным образом. При этом учитываются фазы любого опроса: адаптация, достижение поставленной цели, снятие напряжения. Также в анкету целесообразно включать так называемые протективные вопросы, когда респондентам предлагается ситуация, которая могла бы встретиться в жизни, и опрашиваемого просят указать предпочтительный вариант поведения.

Практическое значение проведенного исследования состоит в том, что с помощью предлагаемой анкеты изучение потенциальной текучести кадров можно получить весьма ценную информацию, использование которой повысит эффективность разрабатываемых на предприятии программ производственного и социального развития.