

TÖÖJÕU VOOLAVUSE ANALÜÜSI METOODIKA PROBLEEMID

A. P a a b u t , M. P a r v e
Statistika ja küberneetika kateeder

Ühiskondliku tootmise intensiivistamise, selle efektiivsuse tõstmise ja teaduslik-tehnilise progressi kiirendamise huvid nõuavad muuhulgas ka tööjõu kasutamise parandamist. Tööjõu ratsionaalse kasutamise kesksaeteks küsimusteks käesoleval ajal on tööajakadude likvideerimine ja kaadri voolavuse vähendamine.

Voolavus tööjõuressursside liikumise eriliigina ei ole täielikult likvideeritav, kuid on ilmne, et see on võtnud ulatuse, mida ei saa pidada normaalseks. Nii vahetab Eesti NSV Tööjõu Komitee andmetel aastas kohta ainult üksi tööstuses ligi 28 tuhat inimest ehk peaaegu iga viies tööline. Selle tõttu ulatub paljudes ettevõtetes tööjõu voolavus 20-30 %-ni. Kuna aga ülemäärane tööjõu voolavus põhjustab rahvamajanduslikult ebasoovitavaid nähtusi¹ ühiskondliku tööajafondi vähenemise, töötajate tööviljakuse ja toodangu kvaliteedi alanemise, töötajate ümberkvalifitseerimise kulude suurenemise jms. näol, on tööjõu voolavuse vähendamine aktuaalne ülesanne.

Tööjõu voolavuse vähendamine eeldab teda tingivate tegurite tundmist ning nende vaheliste seoste arvestamist, kuna voolavusprotsessi teadlik juhtimine tähendab voolavuse tegurite juhtimist. Kõiki tööjõu voolavuse tegureid võib rühmitada nende toime ulatuse järgi rahvamajanduslikeks,

¹ Tööjõu voolavuse reguleerivat osa tööjõuressursside ümberjaotamisel käesolevas artiklis ei käsitleta, vaid lähutatakse seisukohast, et voolavus on ületanud piirid, kus seda saaks vaadelda ainult regulaatorina, ning muutunud majandusliku arengu piduriks.

tootmisharulisteks ja territoriaalseteks. Nende juhtimisel tuleb arvestada nii erinevate tegurirühmade iseärasusi ja rühmasiseseid seoseid üksikute tegurite vahel kui ka eri tegurirühmadesse kuuluvate tegurite võimalikke muutumisi. Järelikult on küsimus teguritevahelistest seostest tegurite eneste väljaselgitamise kõrval esmajärgulise tähtsusega. Küsimus on küllaltki komplitseeritud, sest tegurite vahel ei kehti mitte ainult otsesed, vahetud seosed, vaid ka kaudsed seosed teiste tegurite vahendusel.

Kogu rahvamajanduse ulatuses põhjustab tööjõu voolavust esmajoones tööjõuressursside suuruse ja nende rahvamajandusliku vajaduse mittevastavus, mis avaldub tööjõu defitsiidina. Seda defitsiiti vähendaks tööviljakuse tõus tootmise tehnilise taseme tõstmise, töö ja tootmise organiseerimise ning juhtimise täiustamise, tootmise mahu ja struktuuri muutmise ning tootmisharuliste tegurite rakendamise tõttu. Selle kõrval on tööjõu defitsiiti võimalik vähendada ka tööjõu planeerimise täiustamise teel, kuna väljakujunenud tööjõu defitsiit (Eesti NSV tööstuses 1973. aastal 0,7 %) on osaliselt kunstlik. Nii oli 1973. aastal Eesti NSV 86 tööstusettevõttes tööjõudu üle plaani sellises ulatuses, millega oleks saanud katta kogu kaubanduse ja ühiskondliku toitlustamise tööjõu defitsiidi. Tööjõu defitsiiti suurendab ka tööjõu kohatine ebaratsionaalne kasutamine, mis avaldub ettevõtete ebarütmilises töös, suurtes vahetusesisestest ja kogupäevastes tööseisakutes jne.

Eeltoodu põhjal võib teha küllaltki olulise järelduse käsitletud nähtuste seoste seisukohalt: tööjõu defitsiidi vähendamine võimaldab vähendada tööjõu voolavust, tööjõu voolavuse vähenemine omakorda tagab tööaja parema ärakasutamise, järelikult ka tööviljakuse tõusu ja tööjõu defitsiidi vähenemise.

Täielikku tegurite kompleksi, mis mõjutab tööjõu voolavust kui tööjõu organiseerimata individuaalsete ümberpaiknemiste summat, on võimalik välja selgitada vaid iga üksiku juhtumi analüüsi kaudu. Kuni viimase ajani on siinjuures olnud põhiliseks meetodiks töölt omal soovil lahkujate anketeerimine. Meetodi eeliseks on loetud selle läbiviimise suhtelist lihtsust ja näilist objektiivsust: kui töötaja

lahkub töölt, siis peaksid lahkumise põhjused olema temale endale kõige paremini teada, neid varjata pole tal põhjust. Tegelikult aga on antud meetodil terve rida puudusi,² mistõttu voolavuse tegurite kindlaksmääramiseks pole see üldse kõlblik. Olulisemad puudused seisnevad järgmises.

1. Lahkujate anketeerimine võimaldab vaadelda vaid protsessi lõppresultaati, selle olemus ning kujunemise seaduspärasused jäävad aga varjatuks. Analüüsi selline piiratus ei võimalda välja selgitada voolavust mõjutavaid tegureid, järelikult ei anna ka midagi voolavuse protsessi sihipäraseks ja teadlikuks mõjutamiseks.

2. Lahkujate anketeerimine asendab töötajate lahkumise tõeliste põhjuste uurimise lahkumise ajendite uurimisega, kuna lahkujad ise ei ole sageli küllaldasel määral teadlikud lahkumise kavatsuse tekkimise põhjustest ning viitavad motiividele, mis nende arvates võivad olla kaalukateks lahkumise argumentideks.

3. Eelnevast tulenevalt püüavad lahkujad enamasti esile tõsta mitmesuguseid objektiivseid tegureid, et näidata oma lahkumist n.-õ. mõjuvatel põhjustel, subjektiivseid tegureid loetakse sageli mittepõhjendatuteks.

4. Antud retrospektiivse uurimismeetodi rakendamisel jäävad kõrvale tegurid, mis määravad kaadri stabiliseerimise, sest uuritakse ettevõttest lahkujaid, mitte seal töötavaid inimesi.

Nende puuduste vältimiseks minnakse tööjõu voolavuse tegurite väljatoomisel üha enam üle töökohavahetuse otsuse vastuvõtmise protsessi uurimisele. Tegelikule voolavusele eelneb selle varjatud kujunemine potentsiaalse voolavuse näol, mis kujutab endast töötajate rahulolematuse kuhjumist ning selle alusel ettevõttest lahkumise kavatsuse tekkimist, teiste sõnadega - tootmiskollektiivi erilist seisundit, millest võib välja kujuneda tegelik tööjõu voolavus. Potentsiaalse voolavuse kindlaksmääramiseks toimub antud tootmiskollektiivis töötavate inimeste anketeerimine välja

² А.А. Русалинова, Я.И. Судит. Некоторые социально-психологические аспекты текучести кадров, вв сб. Социальная психология и социальное планирование, Л., 1973, стр. 54.

selgitamiseks nende rahulolematuse astet töö organiseerimise, materiaalse ja moraalise stimuleerimise, töö- ja olme tingimuste, psühholoogilise mikrokliima jt. tingimustega, mis võivad muutuda voolavuse teguriteks. Rahulolematuse määra selgitamiseks kasutatakse mitmeastmelise skaalaga ankeete, millega on võimalik kindlaks teha mitte ainult rahulolu jaotust, vaid ka keskmist rahulolu üksikute teguritega.

Ankeetküsitlusega saadud andmed töödeldakse ning analüüsitakse korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi meetoditega. Koostatud paariakorrelatsiooni maatriksit uuritakse korrelatsioonigraafide meetodil. Mõnede kõige enam huvipakkuvate resultaatanhõtuste (mis kogu analüüsi resultaatanhõtuste - tööjõu voolavuse - seisukohalt on faktoranhõtused) analüüsi süvendatakse nn. kahendpuu meetodil.

Artikli autorite poolt on kirjeldatud meetodika abil läbi viidud tööjõu voolavuse analüüs Trikotaäritootmiskoonduises "Marat". Korrelatsioonigraafide abil määrati kindlaks seosed voolavuse tegurite vahel, seoste tugevus ja tegurite rühmad. Lähtudes seoste tugevusest ning nende loogilisest ühtekuuluvusest, osutus otstarbekaks välja tuua 5 tegurite rühma:

- 1) töö organiseerimise ja intensiivsusega seotud tegurid;
- 2) töötingimused;
- 3) puhkus, teenindamine ja olme;
- 4) palk, materiaalne ja moraalne stimuleerimine;
- 5) suhted tootmiskollektiivis ja vahakord administratsiooniga.

Igas rühmas on 10-20 üksikut tegurit. Kogu tootmiskoonduise ulatuses põhjustasid kõige enam rahulolematust järgmised tegurid (sulgudes rahulolematuse protsent):

- 1) sagedane ületunnitöö (69,6);
- 2) ebarütmiline töö (58,6);
- 3) tolmune tööruum (57,1);
- 4) tuuletõmbus töökohas (57,0);
- 5) töökoha temperatuur (54,5);
- 6) müra töökohas (46,1);
- 7) kiire tempo (45,5) jne.

Üldisest rahulolematuse tegurite pingereast on suuri

kõikumisi tsehhide lõikes. Analoogsi käigus selgitati tsehhide keskmiste rahulolu astmete kaudu välja need tsehhid, kus ühe või teise teguri osa on kõige suurem.

Tööjõu voolavuse vähendamise abinõude väljatöötamisel lähtuti mitte ainult nendest teguritest, millega rahulolematuus on kõige suurem, vaid võeti arvesse ka võimalust mõjutada rahulolematust teiste, nendega lähedases korrelatsioonis olevate teguritega.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА ТЕКУЧЕСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

А. П а а б у т, М. П а р в е

Р е з ю м е

Интересы интенсификации общественного производства, повышение научно-технического прогресса требуют и улучшения использования рабочей силы. Центральными проблемами рационального использования рабочей силы в настоящее время являются ликвидация потерь рабочего времени и сокращение текучести кадров.

Сокращение текучести предполагает изучение факторов, влияющих на её, и выявление взаимосвязей между ними, так как сознательное управление процессом текучести — это управление факторами текучести. При этом необходимо учесть как специфику отдельных групп факторов, взаимосвязей между ними в пределах групп, так и возможные изменения факторов, относящихся к разным группам.

В масштабе всего народного хозяйства текучесть рабочей силы вызвана в первую очередь несоответствием между величиной трудовых ресурсов и их народнохозяйственной потребностью, выражающейся дефицитом рабочей силы.

Определение всего комплекса факторов текучести рабочей силы и связей между ними необходимо при разработке мероприятий стабилизации рабочих кадров и сознательном влиянии на текучесть рабочей силы. Анализ действительной текучести не столько показывает комплекс факторов, вызвавших текучесть, сколько выявляет индивидуальные мотивы и повод ухода. Следовательно, весь анализ необходимо направить в первую очередь на потенциальную текучесть рабочей силы, проявляющуюся через неудовлетворенность работающих.

Выявление неудовлетворенности работающих производится анкетными опросами. В анкете с целью выявления степени удов-

летворенности разработана шкала, позволяющая выявить оценку (удовлетворенность) работающих по отношению к отдельным факторам. Полученные данные обрабатываются методами корреляционного и регрессионного анализа. Составленная матрица парной корреляции изучается методом корреляционных графов, при некоторых более существенных результатных явлениях анализ углубляется методом двичного дерева.

Сравнение степеней удовлетворенности отдельными факторами по цехам дает возможность выявить цеха, в которых влияние данного фактора наибольшее. С помощью корреляционных графов определяются связи между факторами, влияющие на текучесть рабочей силы, и образуются группы факторов.

Авторами статьи проведено исследование текучести рабочей силы на ТПО "Марат" по вышеизложенной методике и разработаны соответствующие мероприятия по стабилизации рабочих кадров.