

KAADRIPROBLEEMID PÄRNU KAUBANDUSVALITSUSES

P. Kasar

Käesoleval ajal on meie maa majanduselus aktuaalsed tööjõuressurssidega seotud probleemid.

NLKP 27. kongressil on täpselt näidatud rahvamajanduse arengu peamised suunad, välja toodud ressurside efektiivse kasutamise teed ja vahendid. Kaubandus, nagu teada, kohustub suurendama XII viisaastakul jaekaubakäivet 18 - 22 %. Nii kõrged jaekäibe kasvutempod nõuavad tööjõuressursside ratsionaalselt kasutamist ja töö efektiivsuse tõstmist. Teravalt tuleb esile sel etapil antud ülesanne seoses tööjõuressursside järsu kahanemisega riigis ja eriti kaubanduses /1, lk. 9/.

Töötajate arv kaubanduses kasvab aeglasemalt kui kaubakäive. Aastail 1983 - 1985 kasvas jaekäive Pärnu Kaubandusvalitsuses 112 %, töötajate arv vaid 101 %. Kaubakäive on kasvanud eeskätt tööviljakuse kasvu arvel. Tööviljakuse tõstmiseks on vaja leida optimaalne töötajate arv, mis on vajalik kaubakäibeplaani täitmiseks ning mis kindlustaks normaalse töökoormuse kogu tööpäeva jooksul, ja vastavalt töötajate arvule määrata kaupluse töörežiim.

Tarbijate nõudluse muutumine ja suurenemine, kaupade sortimendi laienemine ja kaupade keerukamaks muutumine - kõik see nõuab vahetult müügiprotsessis osalevatelt töötajatelt järjest suuremaid kaubandusala-seid teadmisi, suhtlemis- ja organiseerimisoskust. Kaubanduskultuur võib olla vajalikul tasemel ainult neis kaubandusettevõtetes, kus on kvalifitseeritud töötajad.

Seoses teaduse ja tehnika progressiga ning käsitöö osatähtsuse vähenemisega omandab töötajate haridustase järjest suurema tähtsuse. Sellele esitatakse üha suuremaid nõudmisi. Seepärast tuleb püüda komplekteerida kaader vajaliku haridusega töötajatest.

Kvalifitseeritud kaadri kujundamise aluseks on üldine keskharidus. Ka tööliiskaadri suhtes on nõuded konkretiseerunud. Tööstuskaupade kauplustesse võetakse tööle ainult keskharidusega müüjaid ja kontrolör-kassapidajaid, toiduainekauplustesse seoses kaadripuudusega ka keskharidusega töötajaid. Pärnu Kaubandusvalitsuse töötajatest ei ole keskharidust 31,6 %-l. Peamine põhjus on selles, et paljud kvalifitseeritud töölistest (müüjad, kontrolörkassapidajad) on oma ettevalmistuse saanud individuaal-brigaadilise väljaõppe teel. See süsteem võimaldab kaadrit kiiresti komplekteerida, nii ei suudeta aga kindlustada töötajatele mitmekülgseid teadmisi ja nõuetekohast haridust.

Rohkem tähelepanu tuleb pöörata Pärnu Kaubandusvalitsuse juhtide ja spetsialistide haridustaseme tõstmisele, sest nende hulgas on keskhariduseta inimesi 10,1%. Kuigi möödunud viisaastakul on keskhariduseta juhtivtöötajate arv pisut vähenenud, tuleb seda näitajat pidada kõrgeks ajal, mil toimub üleminek täielikule keskharidusele. Nad tuleb suunata edasi õppima. Praktikumid, kes töötavad spetsialistide ametikohtadel, tuleb asendada vajaliku hariduse saanud spetsialistidega.

Pärnu Kaubandusvalitsuses oli 1985. a. 32,5% kesk-eriharidusega juhtide ja spetsialistide kohtadest komplekteerimata eriharidusega töötajatega, kõrgharidusega juhtide ja spetsialistide kohtadest aga 60,3%. Samas on mõned müüjad kõrgharidusega, mis viitab kõrgharidusega kaadri mõneti ebaotstarbekale paigutamisele.

Kõrg- ja keskeriharidusega töötajate sihipärast kasutamist võivad takistada mitmed asjaolud, nagu töötajate mittehuvi teatud ametikohtadest, mittesobivus ja toimetulek mõnel ametikohal või kaadri ebaõige paigutamine.

Kuna ametikohtade täitmine vajalikust madalama haridustasemega kaadriga tekitab kahju nii kaubanduse juhtimisele (juhid, spetsialistid) kui ka teenindamise kvaliteedile (müüjad, kontrolörkassapidajad), on kaubandusjuhtidel tarvis leida võimalusi nõutava haridusega kaadri komplekteerimiseks. Tuleb püüda selle poole, et nõutava haridusega ametikohtadel tõesti töötaksid vastavad inimesed.

Töötaja kvalifikatsiooni sisu moodustavad peale teadmiste ka kogemused ja töövilumused, mida on võimalik omandada vaid töö käigus. Seepärast on tõöstaaž, mis näitab töökogemuste ja -vilumuste hulka, teine tähtis kvalifikatsiooni näitaja. Kaubanduslik tööstaaž on peamine kaubandustöötaja kutsekindlust iseloomustav näitaja.

Kuna Pärnu Kaubandusvalitsuses on peaaegu pooled (46,8%) töötajatest noored, siis seetõttu on suur ka alla 5-aastase kaubandusliku tööstaažiga töötajate osatähtsus (34,1%).

Kuni 5-aastase tööstaažiga töötajate osakaal on väikseim juhtide hulgas, mis on ka loomulik, kuna nii lühikese tööstaaži korral pole võimalik omandada juhi tööks vajalikke vilumusi.

Suur on kuni 5-aastase pideva tööstaažiga töötajate osatähtsus just kvalifitseeritud tööliste hulgas. See on põhjustatud kahest tegurist:

1) üle poolte müüjatest ja kontrolörkassapidajatest on noored, kellel juba oma vanuse tõttu ei saa tööstaaž olla suur;

2) igal aastal lahkub töölt 10% müüjatest ja kontrolörkassapidajatest (see näitaja on märksa kõrgem kui juhtidel ja spetsialistidel), kelle asemele saadakse uus kaader kutse- ja tehnikakoolidest.

Analüüs näitas, et Pärnu KV-s on keskeriharidusega spetsialistide kutsekindlus mõnevõrra suurem kui

kõrgharidusega spetsialistidel. Keskeriharidusega töötajate suur kutsekindlus on paljuski tingitud ametialasest karjäärist, sest vastava haridusega üle 30-aastastest kaubandustöötajatest on enamik filiaali- ja sektsioonijuhatajad (nende asetäitjad) või töötavad spetsialisti ametikohal, s.t. on oma haridusele vastava karjääriredeli kõrgemal astmel.

Eakamad ja suuremate kogemustega töötajad kalduvad harvemini kohti vahetama kui noored.

Tööjõuressursside piiratuse tõttu tuleb neid efektiivselt kasutada, eriti kaubanduses, kus elavtöö osatähtsus on kõrge. Madala mehhaniseerituse tõttu jääb tööviljakuse kasv tunduvalt maha kaubakäibe kasvust, mis tingib vajaduse uute kaubandustöötajate järele. Seega on töötajate kinnistamine kaubanduses tähtis ülesanne.

Kaadri osaline liikumine on paratamatu, seda aga on võimalik reguleerida ja suunata. Sellepärast on oluline tundma õppida ja analüüsida kaadri liikumist esilekutsuvaid põhjusi. Tööjõu liikumise tasakaalustamiseks tuleb täiustada majandusmehhanismi ja töö stimuleerimist, vähendada raske füüsilise töö osatähtsust, organiseerida brigaaditööd.

Lahkumus moodustab ühe osa tööjõu käibetsüklist. Kui lahkumus ületab värbamuse, siis üldkokkuvõttes väheneb töötajate arv. Pärnu Kaubandusvalitsuses analüüsitaval ajavahemikul (1983 - 1985) töötajate hulk suurenes.

Lahkumuse uurimisel tuleb kindlaks teha töötaja lahkumise põhjused, mis võivad olla objektiivsed, nagu üleviimine teisele tööle, armeesse, pensionile minek jne. Lahkutakse veel omal soovil või vallandamise tõttu. Kui objektiivsetel põhjustel lahkujad moodustavad ühiskonna seisukohalt vajaliku tööjõu käibe, siis viimasena nimetatud põhjustel lahkujad moodustavad voolavuse. Tööjõu voolavuse vähendamine on üheks olulisemaks tingimuseks tööjõuressursside ratsionaalsel kasutamisel.

Tööjõu organiseerimata liikumine põhjustab ühiskonnale suuri kulutusi, nagu lahkunute eemalolek tootmistegevusest, tööviljakuse langus enne lahkumist ja uues töökohas, kulutused ümberõppimiseks, seoses elukutse vahetamisega. Samal ajal pole õige lugeda voolavust ainult kahjulikuks tööjõu liikumise vormiks. Töötajad kasutavad elukoha ja tegevusala valiku õigust ja vahetavad töökohta omal soovil. Lähtudes sellest seisukohast, võib voolavuse tunnistada ka positiivseks ja kulutused, mis tekivad vanast töökohast lahkumisel ning uude sisseelamisel, tasuvad end kiiresti, kui töötaja saab nüüd täielikult kasutada oma võimeid, kui ta saab uues kohas töö siduda õppimisega jne. Seejuures jääb tema tööviljakus edaspidi märksa kõrgemaks, kui see oli vanas kohas. Praegu uuritakse voolavust vaid selle ettevõtte tasandilt, kust lahkuti, töötajate edasist käekäiku ei jälgita.

Pärnu Kaubandusvalitsuses on viimase kolme aastaga voolavuse osatähtsus lahkumuse hulgas vähenenud. Kui 1983. aastal moodustas voolavus lahkumusest 59,7 %, siis 1985. aastal 41,5 %.

Suurima lahkumusega on abitootevpersonal (eriti koristajad) ja väikseima lahkumusega juhid. Lahkumus Pärnu Kaubandusvalitsuse juhtide hulgas ei erine meie vabariigi keskmisest (ka Eesti NSV Kaubandusministeeriumi jaeorganisatsiooni juhtide lahkumus on 7 - 8 %). Hea on tõdeda, et juhtide voolavus on meie vabariigi keskmisest näitajast 2 korda väiksem (2,8 %).

Pärnu Kaubandusvalitsusest lahkus kõige rohkem töötajaid voolavuse tõttu (omal soovil). Analüüsitaval perioodil ei ole see näitaja oluliselt muutunud, kuides 52 - 54 % ümber. Suur voolavus teeb vajalikuks omal soovil lahkujate lahkumispõhjuste igakülge uurimise.

Märkimisväärne osa (46,4 %) Pärnu KV töötajaist lahkus töölt nn. objektiivsetel motiividel. Objektiivsetel põhjustel lahkus kõige enam töötajaid töölt üleviimise korras. 57,1 % lahkunutest olid kaubandusspetsialistid ja enamasti noored. Mingil määral näitab noorte lahkumine kaubandusspetsialisti prestiiži langust noorte seas.

Kaubandustöötajate lahkumine objektiivsetel motiividel tekitab samuti probleeme kaadri kujundamisel ja töö organiseerimisel. Selline liikumine on aga oma olemuselt enamasti paratamatu ja põhjendatud ning seda on võimalik paremini ette planeerida, et juba varakult moodustada kaadri reserv nimetatud põhjustel lahkujate asendamiseks.

Oluline on kaubandustöötajate kutsekindlust iseloomustava kaubandusliku tööstaaži ja lahkumuse motiveeringute struktuuri vaheline seos. Analüüs näitas, et suurema kaubandusliku tööstaažiga töötajad lahkuvad töölt enamasti objektiivsetel motiividel (nn. positiivsetel). Kaubandusliku tööstaaži suurenemisel väheneb omal soovil töölt lahkunute arv. Põhjuseks on noorte töö ja kollektiiviga kohanemise raskused, samuti huvi ja eelduste puudumine kujuneda heaks kaubandustöötajaks. Noorte voolavust aitab kindlasti vähendada komсомoli-noortebrigaadide moodustamine.

Tööjõu voolavuse vähendamise seisukohalt on oluline teada töötajate rahuolu astet oma töö- ja olme tingimustega, palga suurusega, suhteid töökollektiivis ja muid asjaolusid, mis võivad mõjutada töötajaid töölt lahkuma.

Lahkumuse ja voolavuse vähendamiseks tuleks sisse seada aruandlus omal soovil lahkujate jaoks, et välja selgitada, mida kaubandusorganisatsioon saaks ära teha töötajate kinnistamiseks. Erilist tähelepanu tuleks pöörata noortele, kuna nende osa lahkumuses on suur. Vajalik oleks noorte spetsialistide rakendamine vastavalt nende kvalifikatsioonile.

Kirjandus

1. Туманов В. Рационально использовать трудовые ресурсы // Советская торговля. - 1986. - № 8. - С. 9.

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

П. Казар

Р е з ю м е

В настоящее время в экономической жизни нашей страны стали актуальными проблемы, связанные с трудовыми ресурсами.

Количество работников торговли растет медленнее товарооборота. По сравнению с 1981 годом розничный оборот управления торговли г. Пярну вырос на 112 %, а число работников за тот же период - лишь на 101 %. Товарооборот вырос прежде всего за счет роста производительности труда.

При подборе кадров следует учитывать уровень образования работника и стремиться к комплектации кадрами, имеющими необходимое образование.

Трудовой стаж в торговле - главный показатель, характеризующий профессиональную стабильность работника торговли. Наибольшая профессиональная стабильность в торговом управлении г. Пярну отмечается у руководителей и специалистов. Люди пожилого возраста и с большим стажем работы менее склонны к смене места работы по сравнению с молодежью.

В условиях ограниченности трудовых ресурсов этих работников нужно использовать более эффективно, особенно в торговле, где высока доля ручного труда.

Из-за низкого уровня механизации рост производительности труда резко отстает от роста товарооборота, что вызывает потребность в новых работниках. Таким образом, закрепление работников в торговле является важной задачей.