

основание говорить о реальных возможностях дальнейшего совершенствования распределения РСЭО в мебельном производстве на базе сметных ставок.

Поступила 14 декабря 1988 г.

УДК 658.3 : 674.093.26

КЛАССИФИКАЦИЯ И СТРУКТУРА МОТИВОВ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ФАНЕРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В. П. ТРОСТИНСКАЯ, Т. П. БЕЛЯЕВА

Ленинградская лесотехническая академия

На современном этапе научно-технического прогресса, выдвигающего высокие требования к качеству рабочей силы, достаточно ощутимы потери от текучести кадров. В условиях перехода предприятий на полный хозрасчет данная проблема будет обостряться.

Высокий уровень текучести кадров на предприятиях фанерной промышленности и слабая изученность этой проблемы обусловили необходимость ее исследования. На шести фанерных предприятиях (Костромском, Мангуровском, Жешартском, двух Уфимских, Тавдинском) проведено анкетирование среди работающих, увольняющихся и вновь поступающих. Всего опрошено 3 050 работников, или 30 % всех работающих.

Формы движения рабочей силы могут иметь как организованный, так и стихийный характер. Планово организованное движение осуществляется предприятием или государством. Все другие перемещения неорганизованны и составляют текучесть кадров. Чаще они выступают под рубрикой «уволен по собственному желанию».

В практике статистического учета к текучести принято относить увольнения не только по собственному желанию, но и по инициативе администрации в связи с прогулами работников, систематическими нарушениями дисциплины. Для определения причин текучести кадров, прямо или косвенно зависящих от результатов работы предприятий, все мотивы увольнений по собственному желанию можно объединить в четыре группы: I — в связи с неудовлетворенностью производственно-экономическими условиями, II — в связи с неудовлетворенностью жилищно-бытовыми условиями, III — мотивы личного характера, IV — прочие мотивы (см. таблицу).

Исследование показало, что преобладающее число увольнений (почти 60 %) объясняется причинами, зависящими от деятельности предприятий (I и II группы мотивов). Наибольшее число работников покинуло предприятия из-за неудовлетворенности производственно-экономическими условиями (I группа) — 28,8 %. Преобладающее число уволившихся в этой группе в качестве конкретной причины назвало неудовлетворенность профессией, работой. На этот мотив сослался почти каждый десятый из уволившихся (9,1 %). В основном это увольнения из-за однообразного утомительного труда (2,5 %), использования не по специальности (2,4 %), работы не в соответствии с квалификацией (1,8 %), неудовлетворенности профессией (1,8 %), неритмичной работы, частых простоев (0,6 %). Особенно велика доля таких увольнений среди рабочих в двух основных цехах — сушильно-сушильном и клеильно-обрезном (11,3 %) и двух вспомогательных — транспортном и электромеха-

Структура мотивов текучести

Мотивы увольнений	Доля к общему числу уволенных, %
А. Увольнение по собственному желанию	96,5
В том числе по мотивам:	
I. Неудовлетворенность производственно-экономическими условиями	28,8
В том числе:	
1) условиями труда	4,9
2) профессией, работой	9,1
3) условиями для повышения квалификации, образования	2,1
4) режимом труда	7,0
5) размером заработной платы	3,2
6) взаимоотношениями в трудовом коллективе	2,5
II. Неудовлетворенность жилищно-бытовыми условиями	20,7
В том числе:	
1) отсутствием или недостатком жилой площади	12,3
2) неблагоустроенностью жилой площади	4,6
3) отдаленностью места жительства от места работы и плохим транспортным и бытовым обслуживанием	1,4
4) отсутствием детских садов, детских или нехваткой мест в них	2,4
III. Мотивы личного характера	37,2
В том числе:	
1) выход замуж	8,4
2) воспитание детей	1,4
3) перемена места жительства	14,0
4) семейные обстоятельства	18,8
5) состояние здоровья	4,6
IV. Прочие мотивы	9,6
Б. Увольнения за нарушения трудовой дисциплины	3,5
Всего	100

ническом (13,2 %). На этот мотив сослались главным образом лущильщики (20 %), сортировщики шпона и фанеры (18,8 %), разнорабочие (12,4 %), а также штукатуры (15,1 %), маляры (12,4 %). Последние объяснили свой уход частыми переводами в фанерные цехи в связи с нехваткой в них рабочей силы.

Второе место по значимости в I группе мотивов занимают увольнения в связи с неудовлетворенностью режимом труда (7 %). Среди работающих в три смены 10,4 % сослались на этот мотив. Наиболее негативно к ночным сменам относятся молодые рабочие в возрасте 18...20 лет (11,8 %), не имеющие семьи, с образованием 10 классов, продолжающие учебу, а также семейные женщины в возрасте 26...30 лет (11,8 %), у которых более двух детей. Последние получают сравнительно высокую заработную плату (от 150 до 200 р.), однако предпочитают меньшую заработную плату работе в три смены.

В I группе следующими по значимости являются увольнения из-за тяжелой физической работы и плохих санитарно-гигиенических условий труда. По этой причине уволилось 4,9 % ушедших по собственному желанию. Почти 60 % из них составляют работники лущильно-сушильных, клеильно-обрезных цехов и биржи сырья.

Анализ данных об уволившихся по профессиям показывает, что по этой причине покинули фанерные предприятия 67 % ушедших выгрузчиков древесины из воды; 12,5 % — сортировщиков шпона и фанеры; 33,3 % — шлифовщиков по дереву; 21,2 % — разнорабочих. Увольнения по этой причине распространены как среди молодежи, так и среди лиц старшего возраста, получающих сравнительно высокую заработную плату (от 150 до 200 р.). Особенно велика доля уволившихся женщин.

Следует отметить, что хотя увольнения «по состоянию здоровья» включены в III группу (мотивы личного характера), однако для участников с преобладанием увольнений по мотивам неудовлетворенности условиями труда характерна и более интенсивная текучесть, связанная с состоянием здоровья работников. Так, в сушильно-сушильных цехах фанерных предприятий 8,8 % работников уволилось по причине неудовлетворенности условиями труда, а процент работников этих же цехов, уволившихся по состоянию здоровья, — 9,6 % (против среднего уровня по этому мотиву 4,6 %). Почти все, указавшие плохое состояние здоровья как причину увольнений, покинули предприятие не потому, что они не здоровы, а из-за боязни потерять здоровье вследствие неблагоприятных условий труда.

Определенную долю в I группе мотивов составляют увольнения в связи с неудовлетворенностью размером заработной платы (3,2 %), причем 81,4 % из них — из-за низких тарифных ставок, 9,4 % — несоответствия квалификации рабочего и работ и 9,2 % — из-за напряженности норм. Среди мужчин уволившиеся по этой причине составляют 5,2 % (при среднем 3,2 %), среди женщин — 0,8 %. Как показал анализ, уровень заработной платы оказывает непосредственное влияние на интенсивность текучести: чем ниже заработная плата, тем выше вероятность увольнения рабочих. Однако те, кто уходит из-за тяжелых условий труда, трехсменного режима работы, согласны получать и более низкую заработную плату. Влияние неудовлетворенности размером заработной платы на увольнения сильнее других факторов сказывается в зрелом возрасте — от 26 до 40 лет, когда рабочие приобрели опыт работы, повысилась квалификация. В основном не удовлетворены размером заработной платы рабочие, работающие индивидуально (4,9 %), оплачиваемые по прямой сдельной (7,7 %) и повременной (11,1 %) системам оплаты труда. Причем интенсивность текучести повременщиков почти в 1,5 раза выше, чем сдельщиков, а работающих индивидуально — в 1,8 раза выше, чем работающих в бригадах с применением КТУ.

Грубое отношение со стороны администрации, неблагоприятная психологическая обстановка в коллективе — также немаловажные факторы текучести кадров. По этим причинам с фанерных предприятий уходит 2,5 % всех уволившихся, что в 1,5 раза больше, чем на промышленных предприятиях других отраслей. На отдельных фанерных предприятиях доля уволившихся по этой причине достигает 4...8 % (Тавдинский и Костромской фанерные комбинаты). При этом из-за плохих взаимоотношений с администрацией наиболее велик уход квалифицированных рабочих (VI разряд — 6,6 %), а также кадровых рабочих со стажем работы на данном предприятии свыше 5 лет (4,2 %) и особенно свыше 10 лет.

Более 2 % уволившихся объясняют причину своего ухода отсутствием условий для повышения образования. По этой причине увольняется в основном молодежь в возрасте до 18 лет (50 %), а также лица со стажем работы на данном предприятии до 3 лет (3,1 %) и среднемесячной заработной платой до 100 р. (5,6 %).

II группу мотивов увольнений по собственному желанию составляет уход в связи с неудовлетворенностью жилищно-бытовыми условия-

ми. Каждый пятый (20,7 %) из уходящих с работы сослался на эту причину. Увольнения по этому мотиву наиболее распространены среди лиц в возрасте 20...30 лет, со стажем работы на данном предприятии до 3 лет. Особенно велико число таких увольнений на Костромском, Мантуровском и Тавдинском фанерных комбинатах (более 22 % от общего числа уволенных по собственному желанию). Настораживает большое число увольнений в связи с отдаленностью места работы от места жилья (7,7 %) на Уфимском домостроительно-фанерном комбинате и отсутствием мест в детских дошкольных учреждениях на Тавдинском фанерном комбинате (14,8 %).

На фанерных предприятиях все еще велика доля уволенных за нарушения трудовой дисциплины. Социологическое обследование показало, что уволенные по этой причине — мужчины в возрасте до 20 лет и 21...25 лет, проработавшие на данном предприятии до 1 года (90 %), сменившие за период своей трудовой деятельности более трех предприятий.

Сложившаяся структура мотивов фактической текучести кадров позволяет, в известной мере, выделить те причины, устранение которых в значительной степени зависит от предприятия. При решении проблемы управления текучестью кадров нужно выделить и отдельно рассматривать каждую из следующих основных групп факторов: 1) личностные — социально-демографические параметры производственного коллектива (средний возраст работника, соотношение разных возрастных групп, уровень образования; средний стаж работы на предприятии и т. п.); 2) внешние по отношению к предприятию (демографическая ситуация в данном регионе, климатические условия и т. д.); 3) возникающие на самом предприятии (организация рабочего места, степень механизации труда, состояние системы материального стимулирования, санитарно-гигиенические условия труда и бытовое обслуживание работников, обеспеченность жильем, детскими дошкольными учреждениями и др.). Если по отношению к I и II группам должны быть предусмотрены учет и анализ факторов и определены возможности смягчения или усиления их влияния, то III группу факторов следует рассматривать как объект активного изменения и оптимизации. Если учесть структуру мотивов увольнений по собственному желанию работников обследуемых фанерных предприятий, то можно считать неизбежными 47 % увольнений. Это означает, что при существующей структуре увольнений коэффициент неизбежного оборота по выбытию может быть равен 18,6 %, а коэффициент текучести — 7,6 %, что соответствует достигнутому уровню передовых предприятий промышленности в целом.

Поступила 3 июля 1989 г.

УДК 338.26.001.57

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ВНУТРИРАЙОННОГО РАЗМЕЩЕНИЯ ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

П. С. ГЕЙЗЛЕР

Белорусский технологический институт

Радикальная экономическая реформа, проводимая в нашей стране, требует самого пристального внимания к обоснованности принимаемых хозяйственных решений. Это касается и развития таких сложных объектов, как территориальный лесопромышленный комплекс (ТЛПК).