

ных операторов. Назревшая метаморфоза не случится без принципиального решения ключевых проблем: расширения специализированных выставочных площадей, разнообразия технологий привлечения участников и посетителей, развития выставочного и около выставочного сервиса.

Е.Н. Звягинцева, Н.В. Волкова
Бийский технологический институт

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Современные публикации по проблематике управления человеческими ресурсами характеризуются дуалистичностью отношения специалистов к самоинициированному оттоку кадров из организации. Специалисты сходятся в том, что необходимо найти «золотую середину» – оптимальную для обеспечения высоких темпов экономического роста интенсивности текучести кадров (обновления персонала), однако величина данного показателя остается дискуссионной.

Исходя из этого, нами сделана попытка поиска такой «золотой середины» для крупных и средних организаций города Бийска Алтайского края. Для этого была проанализирована официальная статистика предприятий: сопоставлены прибыль, полученная организацией в отчетном периоде и интенсивность самоинициированного оттока кадров из этой организации в тот же временной отрезок. В целях настоящего исследования построена линейная регрессия с принудительным включением переменных (Enter), которая может показать, влияет ли текучесть кадров на результативность деятельности предприятия, и, если влияет, то в какой степени.

Регрессионная модель, построенная для всех участвующих в исследовании организаций, показывает отсутствие линейной связи между интенсивностью самоинициированного оттока кадров и прибылью предприятия (параметры модели). Однако это вовсе не исключает наличия нелинейной связи между указанными показателями. Кроме того, в соответствии с рассуждениями о существовании некоторого оптимального уровня текучести, логично предположить именно нелинейную зависимость результативности деятельности предприятия от интенсивности текучести кадров.

Исходя из этого, мы попытались разбить диапазон интенсивности текучести на интервалы, на которых линейная связь с прибылью предприятия была бы заметной. Можно разделить диапазоны интенсивности текучести кадров до 100% и свыше 100% (гипертекучесть); соответственно отдельные регрессионные модели построены для обоих указанных участков:

- на участке с интенсивностью текучести менее 100% (слева от пунктирной линии 1) линейная связь между прибылью и текучестью кадров также отсутствует (параметры модели);

- на участке гипертекучести (справа от пунктирной линии 1) обнаружена достаточно сильная линейная связь (параметры модели: $R^2 = 0,73$; $Sig. = 0,002$, нормализованный коэффициент), т. е. на предприятиях с гипертекучестью кадров с ростом текучести растет и результативность деятельности. Интересно, что среди десяти предприятий с гипертекучестью пять организаций – торговые, причем средняя прибыль организаций с гипертекучестью больше, чем средняя прибыль организаций, уровень текучести которых не превышает 100%;

К сожалению, дальнейшие попытки разделения участка с интенсивностью самоинициированной трудовой мобильностью менее 100% с целью выявления линейной связи, действующей на отдельных отрезках данного участка, не привели к успеху, статистически значимых уравнений регрессии получено не было. Кроме того, мы предположили, что линейные зависимости результативности деятельности предприятия от интенсивности текучести кадров могут различаться в зависимости от организационно-правовых форм и отраслевой принадлежности предприятий, поскольку ранее была выявлена связь между указанными показателями и интенсивностью самоинициированного оттока персонала. Однако параметры полученных регрессионных моделей не подтвердили нашего предположения.