

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФОРМАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Как показывают данные официальной статистики, интенсивность текучести кадров в современной экономике Российской Федерации в 2006 году превышала 30%, что значительно выше позиционируемого в литературе в качестве оптимального уровня (от 5% в классических трудах до 20% в современных публикациях), а в городе Бийске Алтайского края этот показатель составляет 44%. В то же время совершенно неочевидны причины, побуждающие работников менять место трудоустройства, что существенно затрудняет процесс управления персоналом на предприятиях. В данной работе мы изучили статистическую отчетность организаций с целью анализа влияния на интенсивность текучести кадров следующих формальных показателей: организационно-правовой формы; отраслевой принадлежности; средней численности работников; средней заработной платы.

Оценка влияния на интенсивность текучести кадров организационно-правовой формы предприятия и сферы его деятельности проводилась посредством дисперсионного анализа (Analysis of variances – ANOVA). В результате анализа выявлено:

- общества с ограниченной ответственностью характеризуются самой высокой интенсивностью текучести кадров при самой низкой зарплате, что вполне логично; аналогичная ситуация сложилась в сфере торговли по сравнению с другими сферами деятельности;
- муниципальные и государственные предприятия, по сравнению с акционерными обществами, выплачивают работникам меньшую заработную плату, однако лояльность их работников к организации выше, что проявляется в меньшем самоинициированном оттоке;
- и средняя текучесть персонала, и средняя заработная плата на предприятиях сферы «сельское хозяйство, промышленность, строительство» выше, чем в организациях сфер «транспорт, связь, социальные услуги» и «операции с недвижимостью».

По результатам регрессионного анализа, с 95%-й вероятностью можно утверждать, что интенсивность текучести на 9% определяется размером средней заработной платы и средней численностью персонала организации, причем влияние данных факторов обратное. Такое «нелогичное» поведение сотрудников может объясняться повышенной самооценкой высокооплачиваемых сотрудников, которые уверены в своей конкурентоспособности на рынке труда и не боятся менять место работы. Другое возможное объяснение сопряжено с ранее выявленным различием в среднем размере заработной платы на предприятиях различной организационно-правовой формы. Исследователи отмечают, что государственные, приватизированные (большинство современных акционерных обществ) и частные (практически все общества с ограниченной ответственностью) предприятия достаточно сильно отличаются друг от друга по масштабам нарушений трудового законодательства. В данном контексте представляется вполне вероятным сохранение в организациях – обществах с ограниченной ответственностью – практики выплаты «зарплаты в конвертах», не фиксируемой официальной статистикой. Кроме того, вполне вероятно, что соблюдение законодательства в организациях, низкая вероятность оппортунистического поведения работодателей гораздо важнее для работников, нежели высокая оплата труда. И, наконец, третье объяснение сопряжено с тем, что в организациях, принадлежащих ранее или в настоящее время государству, сформирована особая корпоративная культура, или же люди продолжают держаться за место работы в государственном (бывшем государственном) секторе и прежний социальный статус, приобретенный ими еще в «советское время», не слишком доверяя рыночным преобразованиям. Главное, что выявленная обратная связь между величиной заработной платы и интенсивностью текучести кадров доказывает ошибочность действий компаний, которые зачастую стараются решить проблему текучести применением единственной меры – повышением зарплаты «утекающим» специалистам, без глубокого анализа причин сложившейся ситуации.