

УДК 31

DOI 10.21661/r-119019

*Е.В. Левина, К.М. Кожокар, Е.А. Степнова*

## **ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ СРЕДИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В ТОРГОВЫХ СЕТЯХ**

*Аннотация:* *Аннотация:* в данной статье освещается проблема занятости среди молодежи, которая в настоящее время в ситуации экономического кризиса становится наиболее актуальной, поскольку именно молодежь становится одной из наиболее незащищенных групп населения. Так как у молодежи фактически нет практического опыта, а работодатели в первую очередь обращают на этот факт свое пристальное внимание, молодые люди вынуждены работать не по специальности, что является одной из причин текучести кадров. Предметом исследования стали причины текучести кадров среди молодежи. Цель исследования – выявление и анализ причин текучести кадров среди молодежи для разработки рекомендаций по их устранению. В качестве инструментария для проведения исследования был выбран социологический опрос. В статье представлены результаты анкетного опроса и разработаны рекомендации по снижению уровня текучести кадров в торговых сетях.

*Ключевые слова:* молодежь, молодой специалист, текучесть кадров, проблема занятости.

*E.V. Levina, K.M. Kozhokar, E.A. Stepnova*

## **STAFF TURNOVER PROBLEM AMONG YOUNG EMPLOYEES IN RETAIL CHAIN STORES**

*AbstractAbstract:* in this article the employment problem among youth is covered. This problem is important nowadays because of the situation of an economic crisis and the youth becomes one of the most unprotected group of the population. As young people have no practical experience and employers draw the close attention to this fact first of all, they are forced to work not in their specialty that is one of the

*reasons of turnover of staff. The reasons of turnover of staff among youth became an object of research. A research objective – identification and the analysis of the reasons of turnover of staff among youth for development of recommendations about their elimination. The tool for carrying out a research is a sociological poll. The authors presented the results of questionnaire and developed some recommendations to decrease the level of turnover of staff in retail chain stores.*

**Keywords:** *youth, young specialist, staff turnover, employment problem.*

В современных условиях, в условиях сложной политической ситуации и экономического кризиса наиболее уязвимой социально-демографической группой становится молодежь.

Можно выделить следующие социальные проблемы молодежи:

- социально-экономические, связанные с началом трудовой деятельности и проблемой занятости, закреплением на рынке, развитием человеческого капитала;
- социально-политические проблемы, связанные с политической и национальной идентичностью, проблемой реализации прав и свобод личности, патриотического самосознания;
- социальные проблемы, связанные с процессом социализации, приобретением новых социальных статусов, а том числе проявляется проблема получения образования;
- социо-культурные и духовные проблемы, связанные с получением образования и социализацией, преемственностью культурных традиций и опыты;
- социально-демографические проблемы и связанные с ними проблемы молодых семей.

Особенно усугубляется проблема социальной защищенности молодежи в сфере труда. Молодые рабочие попадают под сокращение первыми, пополняя ряды безработных. Слабую конкурентоспособность молодых людей обуславливает действие таких факторов, как: недостаток профессиональных знаний; необходимость предоставления молодым людям ряда дополнительных льгот,

предусмотренных Трудовым кодексом; трудовая нестабильность молодежи; инфантилизм части молодых людей, привыкшей получать все, что им требуется от родителей. Дискриминация молодежи на рынке труда является актуальной проблемой для российской рыночной экономики, безработными становятся невостребованные выпускники профессиональных образовательных учреждений всех уровней, молодые люди имеющие образование, но не имеющие опыта работы по специальности. Поэтому необходимо уделять внимание проблемам трудоустройства молодого поколения, так как решение данного вопроса может разрешить многие другие проблемы современной молодежи.

Поскольку молодежь является как источником развития и прогресса, так и выступает новых социальных форм и способов поведения в различных сферах и, прежде всего, в экономической.

Следовательно, основной характеристикой молодежи является ее постепенное включение в общественную жизнь, зависящее в полной мере от состояния *выбора профессии, трудовой деятельности*. Через осуществление выбора, как мы полагаем, происходит трансформация ее потребностей и способов удовлетворения, а также расширение социальных контактов, освоение новых видов деятельности и социальных ролей. Использование инновационного потенциала, который несет в себе молодежь, – необходимое условие общественного прогресса.

Многие выпускники учебных заведений, составляющие огромный интеллектуальный и творческий потенциал, в течение длительного времени лишены возможности трудоустройства по специальности. Так, среди выпускников, получивших профессиональное образование, начала 90-х годов не по специальности работали 47%, начала XXI века – около 70%. Это связано с тем, что зачастую качество подготовки определенной части выпускников учреждений профессионального образования не отвечает требованиям и запросам производства. Данные учреждения еще достаточно медленно реагируют на изменения требований рынка труда и работодателей в части соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. В связи с этим

около 30% выпускников профессиональных учебных заведений не могут своевременно найти работу. Особенно остро стоит проблема трудоустройства выпускников вузов, где реальное трудоустройство по полученной специальности составляет около 20%.

Поскольку молодые люди в большинстве случаев устраиваются на работу не по специальности, данная ситуация ведет к текучести кадров среди молодежи в организациях. Проблема занятости молодежи многогранна и изучалась разными исследователями, среди современных отечественных исследователей мы выделяем работы: Ю.А. Зубок, Чупров о проблемах молодежи [4], Э. Кириченко о факторах спроса российских молодых специалистов на рабочие места [6], Ю. Голиусова о ценностных ориентациях студенческой молодежи и основных видах молодежной занятости [2], Е.И. Капустин о качестве жизни населения России [5], Л.Ф. Бердникова и Г.М. Ситдикова о проблемах текучести кадров и другие [1].

Л.Ф. Бердникова, Г.М. Ситдикова в своей работе «Современные подходы к оценке системы текучести кадров» отмечают: «Под текучестью кадров понимают процесс постоянной смены кадрового состава организации, который обусловлен влиянием определенными причинами или факторами – экономическими, социальными, психологическими и другими» [1; 8].

Как показывает практика, молодежь, заканчивая высшие учебные заведения, устраивается на работу не по специальности, что не всегда эффективно воздействует на процесс карьерного роста и профессиональной реализации и приводит к текучести кадров в организациях. Исходя из того, что многие студенты старших курсов стремятся и получать образование, и работать, выбор сфер деятельности невелик, поскольку одним из критериев выбора работы становится возможность совмещать работу и учебу. В большинстве случаев данную возможность предлагают торговые центры, предлагая следующие позиции: администратор, кассир, продавец, менеджер по работе с клиентами и прочее.

Для определения причин текучести кадров среди молодежи нами было проведено социологическое исследование.

Объектом исследования стала проблема текучести кадров среди молодежи.

Предмет исследования – причины текучести кадров среди молодежи.

Цель исследования – выявить и проанализировать причины текучести кадров среди молодежи для разработки рекомендаций по их устранению.

Для решения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

- 1) рассмотреть проблемы трудоустройства молодежи;
- 2) выявить причины текучести кадров;
- 3) разработать рекомендации по предотвращению текучести кадров.

Исследование проводилось среди сотрудников двух крупных торговых сетей: «Страдивариус» и «Forever 21». В качестве инструментария был выбран анкетный опрос, вопросы которого можно поделить на несколько блоков: паспортный блок, описывающий принадлежность респондентов к тому или иному статусу, занимаемая должность и стаж работы, причины, вызывающее неудовлетворение работой и мотивирующее к смене работы, возможности карьерного роста и профессионального развития, а также возможные причины увольнения, что приводит к текучести кадров и дальнейшим проблемам трудоустройства.

В исследовании приняли участие 110 человек в возрасте от 18 до 35 лет. Выборочная совокупность распределилась следующим образом: среди опрашиваемых преобладали женщины, их было 76,5%, в то время как мужчин было 23,5%. По возрасту респонденты распределились следующим образом: 18–20 лет – 50% опрашиваемых, 21 – 25 лет – 44,1%. Лишь 6% приходится на работников старше 26-ти лет (рис. 1, 2).

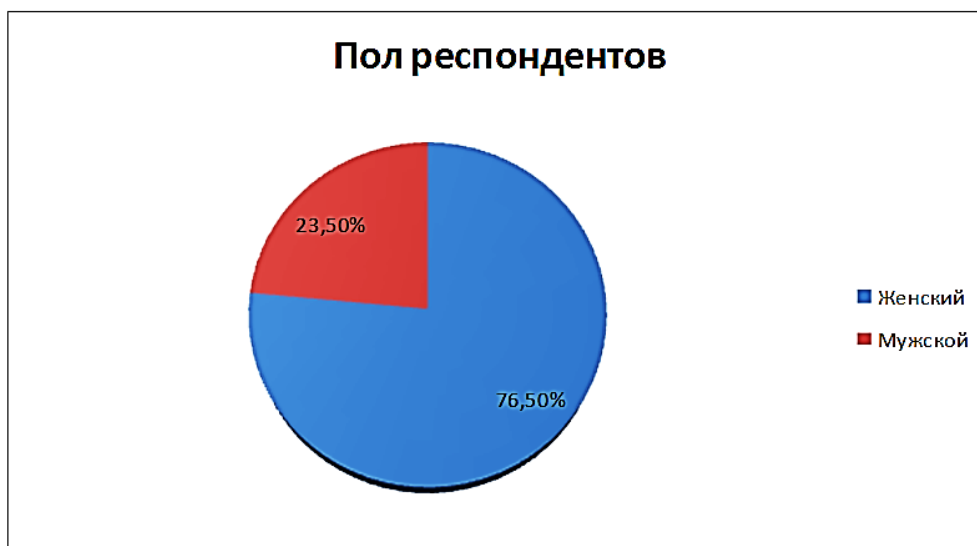


Рис. 1. Распределение выборочной совокупности по половому признаку

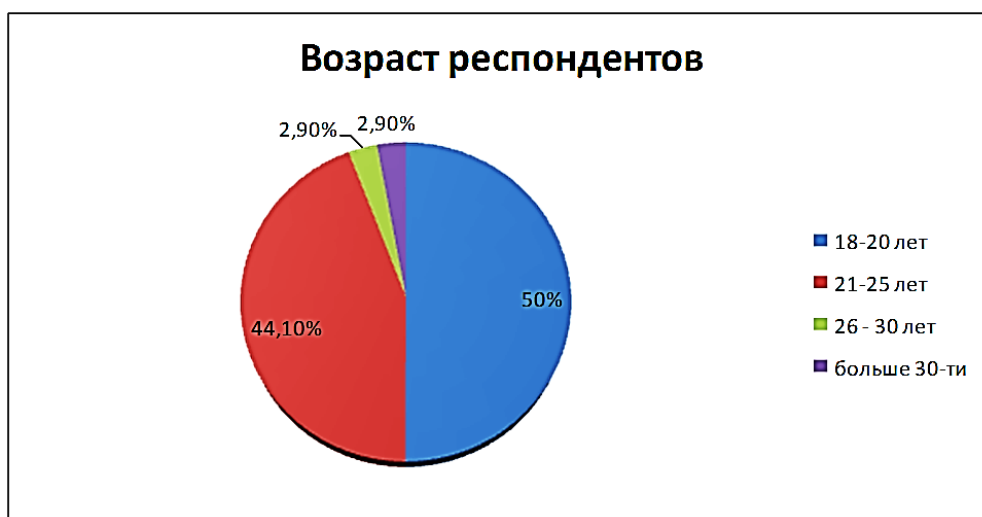


Рис. 2. Распределение респондентов по возрасту

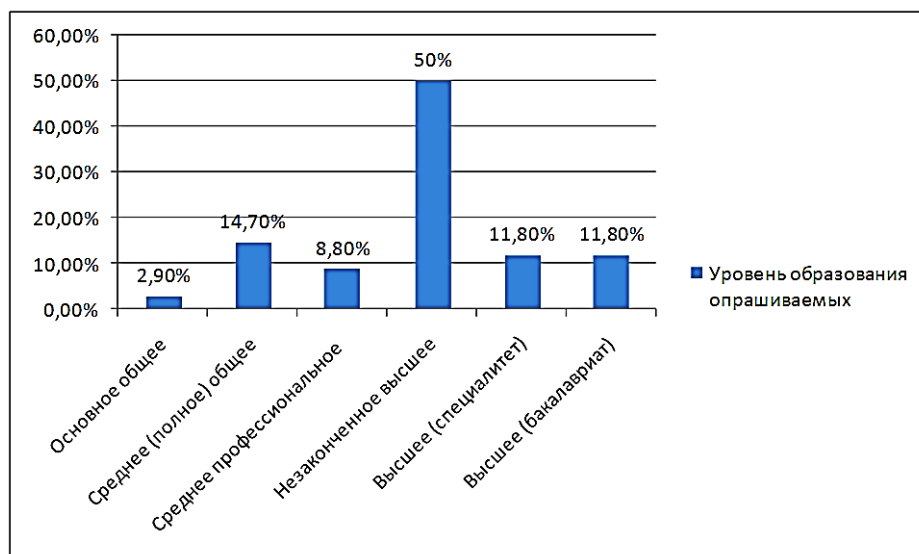


Рис. 3. Уровень образования опрошенных

Уровень образования респондентов представлял собой следующее распределение: 50% опрошенных имеет незаконченное высшее образование, что является доказательством того, что основная часть рядовых сотрудников – студенты. 23,6% опрошенных уже получили высшее образование (специалитет и бакалавриат). 8,8% имеют среднее профессиональное образование. Остальные опрошенные получили основное общее и среднее (полное) общее образование (см. Рис. 3). Преимущественное направление подготовки респондентов – гуманитарные науки (52,9% в своих учебных заведениях изучают (изучали) гуманитарные и социально экономические науки, 23,5% – технические науки, 2,9% – сельскохозяйственные науки, 20,5% – естественные науки и математику).

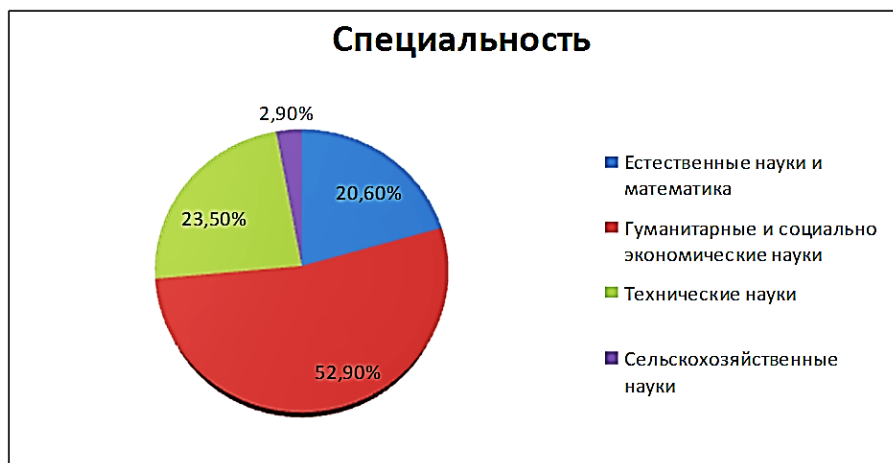


Рис. 4. Распределение респондентов по специальности



Рис. 5. Внутриорганизационный стаж респондентов

38,2% опрошиваемых работают в компании от 1 года до 3 лет, 32,4% отработали не более 6-ти месяцев, 20,6% работают от 6 месяцев до года и лишь 8,8% имеют стаж работы более 3-ёх лет (рис. 5).

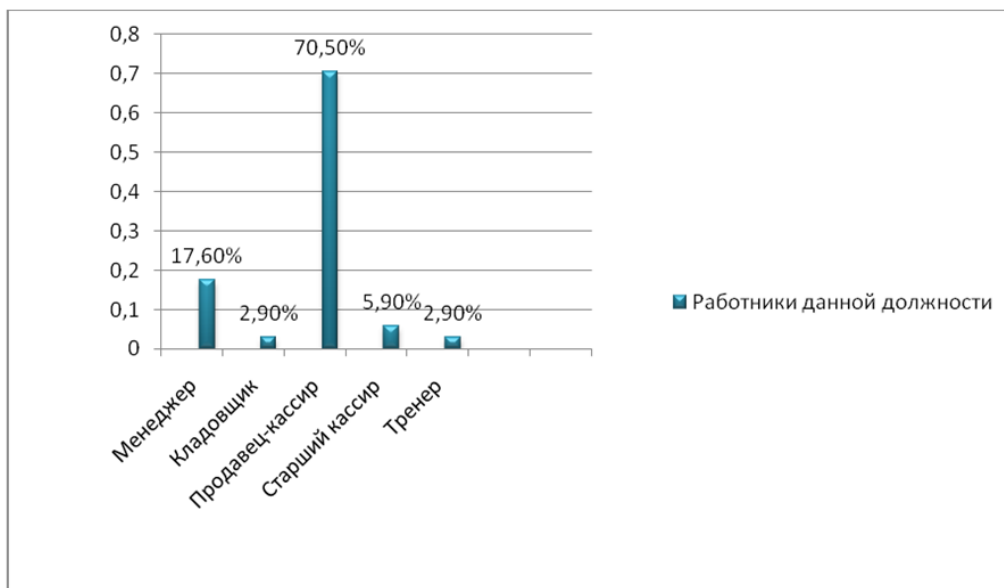


Рис. 6. Распределение респондентов по занимаемым должностям

В опросе участвовали работники, находящиеся на следующих должностях: менеджер (17,6%), кладовщик (2,9%), продавец – кассир (70,5%), старший кассир (5,9%), тренер (2,9%).

На вопрос «Почему вы выбрали работу в «Страдивариус» / «Forever 21» респондентам были предложены варианты ответа. Представлено процентное соотношение ответов на данный вопрос.

Таблица 1

1. Удобное расположение места работы.	52,90%
2. Возможность совмещения.	79,40%
3. Любовь к магазину.	29,40%
4. Помогли знакомые.	5,90%
5. Случайность.	32,40%
6. Больше никуда не взяли.	5,90%



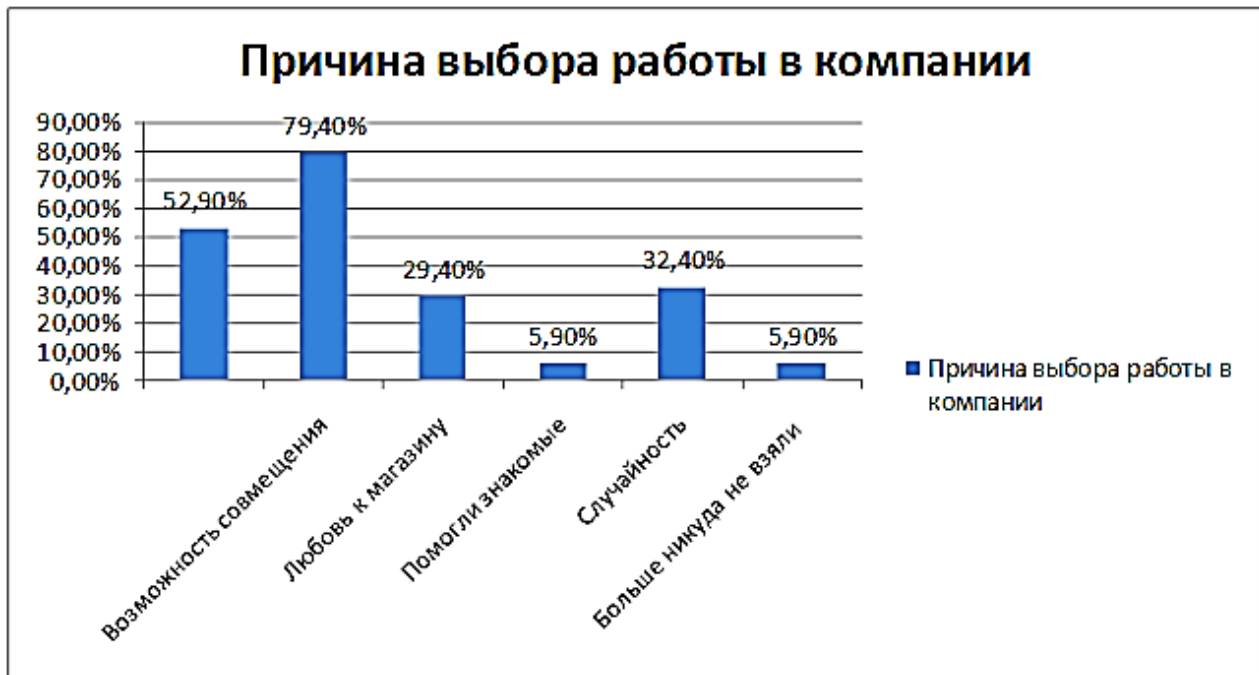


Рис. 7. Причина выбора работы в компании

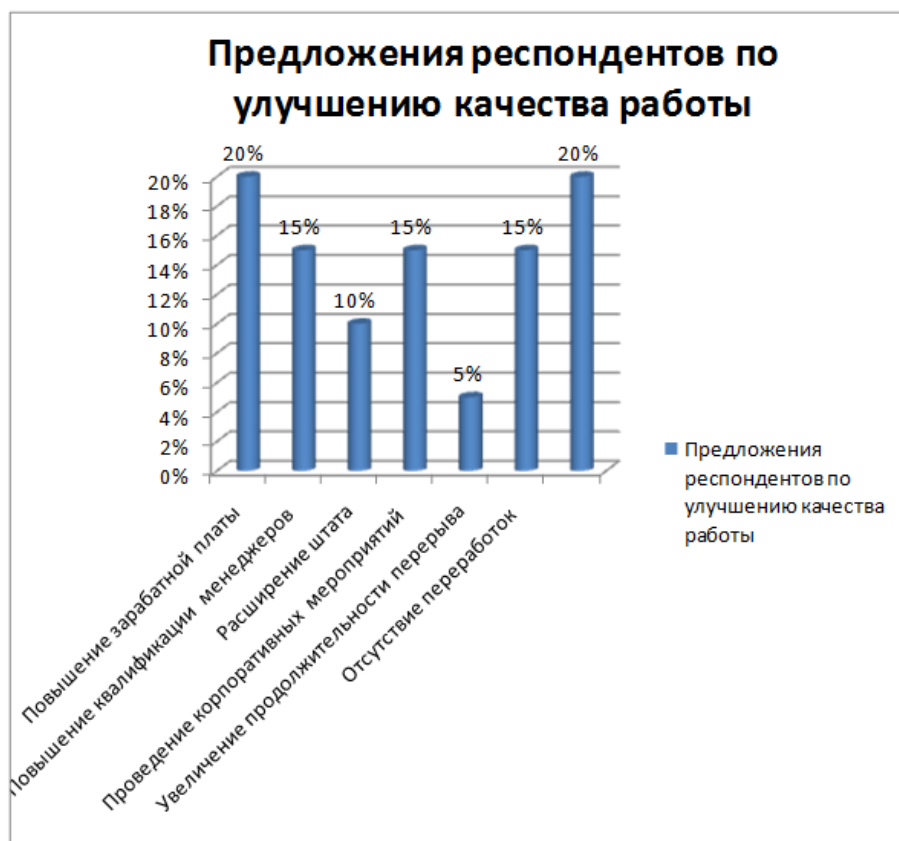


Рис. 8. Предложения респондентов по улучшению качества работы

В ходе опроса респонденты предлагали свои варианты улучшения качества работы, что помогло выявить основные проблемы, которые впоследствии могут привести к увеличению текучести кадров. 20% опрошиваемых предложили по-

высить заработную плату и еще 20% нашли проблемы в формировании социально-психологического климата в коллективе. По 15% предложили повышать квалификацию менеджеров, проводить корпоративные мероприятия и предотвратить переработки. 10% опрошиваемых хотели бы расширить штат и лишь 5% недовольны продолжительностью перерыва (рис. 8).

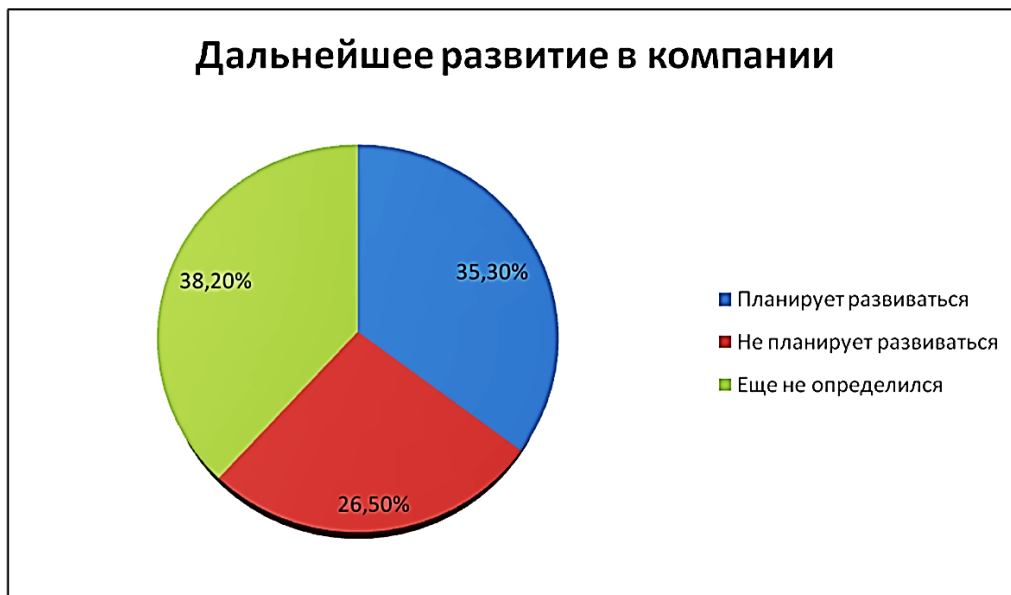


Рис. 9. Дальнейшее развитие в компании

На вопрос «Планируете ли Вы дальше развиваться в компании?» 38,2% ответили, что еще не определились, 35,3% планируют и 26,5% не планируют дальнейшего развития в компании (рис. 9).



Рис. 10. Желаемая должность в организации

Для определения перспектив развития в компании мы выявили желаемые позиции, которые респонденты хотели бы занять в будущем. 57,9% опрошенных в будущем хотели бы занять должность менеджера магазина, 26,3% – должность мерчендайзера и по 10,5% распределились на должности старшего кассира и менеджера по персоналу (рис. 10).

Поскольку в данных компаниях наблюдается высокая текучесть кадров, мы выявили возможные причины увольнения из организации и получили следующие результаты (рис.11):

1. Отсутствие перспектив – 38,2%.
2. Некомфортный социально-психологический климат в коллективе – 35,3%.
3. Неподходящий стиль руководства – 29,4%.
4. Отсутствие финансовых поощрений – 44,1%.
5. Невозможность совмещения с учебой – 44,1%.
6. Отсутствие одобрения со стороны руководства – 20,6%.
7. Создание семьи – 11,8%.
8. Предложение работы по профессии – 47,1%.



Рис. 11. Возможные причины увольнения из организации

Некоторые из опрошенных предложили несколько способов предотвращения текучести кадров:

1. Наиболее активно налаживать неформальные отношения в коллективе.
2. Выплачивать заработную плату соответствующую выполненным обязанностям.
3. Быть более внимательными к новым сотрудникам.
4. Оптимизировать систему мотивации.
5. Предоставлять больше возможностей по выбору графика.
6. Проводить образовательные курсы за счет работодателя.
7. Скорректировать организацию рабочего процесса.
8. Предлагать перспективы карьерного роста.
9. Прислушиваться к пожеланиям рядовых сотрудников.
10. Ввести систему поощрений.

Чтобы выяснить какие действия предпринимает высшее руководство для предотвращения текучести кадров, для менеджеров был предложен следующий вопрос: «Какие действия необходимо предпринять руководству компании для предотвращения текучести кадров?». Результаты представлены на рисунке 12.

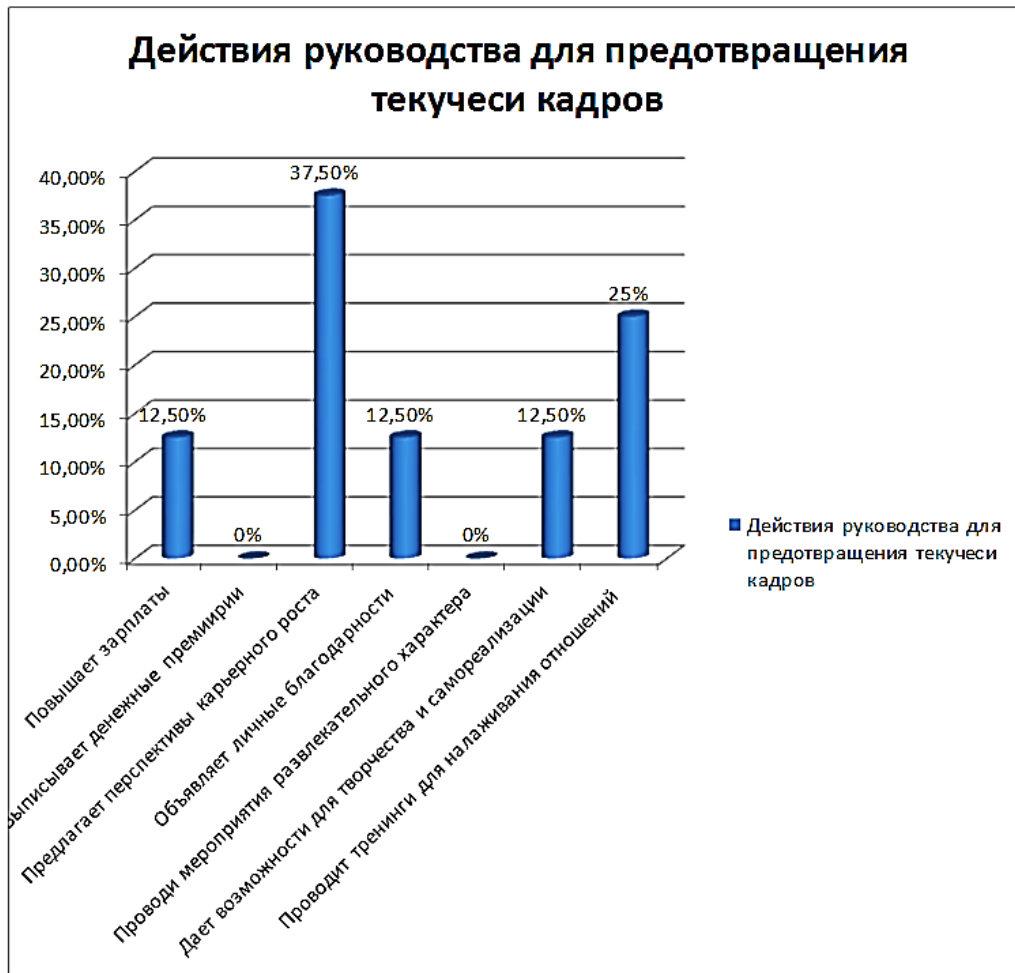


Рис. 12. Действия руководства для предотвращения текучести кадров в организации

Отдельный блок вопросов был разработан и для уволившихся сотрудников, в ходе их опроса выяснилось, что 40% опрошиваемых уволились из-за желания работать по специальности, 40% из-за невозможности совмещать с учебой и 20% из-за негативных отношений с менеджерами (рис. 13).



Рисунок. 13. Причины увольнения из организации

Подводя итоги проведенного исследования, мы пришли к следующим заключениям: текучесть кадров среди молодых сотрудников в торговых сетей прежде всего связано с тем, что сама работа воспринимается сотрудниками как временная, поскольку выбирая данную работу, молодежь руководствуется такими критериями, как близость месторасположения, возможность совмещать работу с учебой. Выбранная позиция оказывается далекой от специальности и направления подготовки. Поэтому в дальнейшем это ведет к поиску новой работы.

Занятость молодежи зависит от совокупности следующих факторов:

Во-первых, от сложившейся к настоящему времени структуры общественного производства. Подавляющее большинство рабочих мест не соответствует запросам сегодняшней молодежи не только по своему качеству, но и по тому уровню дохода, который они могут обеспечить.

Во-вторых, явного несоответствия сложившейся к настоящему времени системы образования требованиям производства. Основные причины проблем с

трудоустройством молодежь видит в невостребованности профессии и отсутствии соответствующего образования.

В-третьих, от непродуманного подхода молодых людей к выбору будущей специальности. Исследование показало, что молодежь готова приобрести новую специальность опять-таки «модного» направления (антикризисный управляющий, банковский работник, косметолог и др.), не пользующиеся спросом на местном рынке труда. В то время, когда в структуре потребностей рынка труда города около 80% составляют рабочие профессии.

В-четвертых, от неадекватной оценки собственных профессиональных возможностей. Незначительная часть опрошенных к основным причинам проблем с трудоустройством отнесла отсутствие опыта и маленький стаж работы. В то же время около 45% респондентов в поисках работы полагаются на свои собственные силы.

В-пятых, от сложившихся стереотипов. Несмотря на то, что возможности государственного сектора по созданию привлекательных для молодежи рабочих мест весьма ограничены, около 50% опрошенных ориентированы именно на занятость в этом секторе, игнорируя трудоустройство на частные и совместные предприятия.

Для решения указанных выше трудностей мы можем предложить следующие рекомендации:

1. Общество, органы власти и управления должны сосредоточить свои усилия на создании новых рабочих мест, способных стать привлекательными для молодежи и на восстановление у молодежи мнения о престижности высокоорганизованной и высокооплачиваемой работы.

2. В связи с тем, что проблема молодежной безработицы тесно связана с невостребованностью на рынке труда определенных профессий, необходима разработка долгосрочных и краткосрочных экономических прогнозов профессионального спроса.

3. Учитывая, что развитие предпринимательства может стать гарантом улучшения экономического положения молодежи, необходимо:

- создание механизма расширения притока молодежи в сферу малого и среднего бизнеса путем разработки и принятия законов и подзаконных актов, позволяющих развивать малое предпринимательство и местное производство;

- создание банка открытой коммерческой информации.

4. Генеральным направлением по устранению причин возникновения молодежной безработицы должна стать опережающая профориентация подростков и других групп юношей и девушек.

5. Социальная поддержка на рынке труда должна быть многоступенчатой и адресной и ориентироваться на различные группы молодежи (несовершеннолетние, выпускники учебных заведений, молодежь, имеющая опыт работы).

6. Программа в области занятости должна обеспечивать фундаментальное право молодежи на труд и достойное существование.

Для достижения указанных целей следует обратить внимание:

- на совершенствование нормативно-правовой базы в сфере занятости молодого населения;

- на улучшение информационного обеспечения политики занятости;

- на содействие развитию самозанятости и малого предпринимательства;

- на организацию масштабных общественных и временных работ;

- на развитие и совершенствование системы профессионального обучения и переобучения граждан;

- на необходимость формирования механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда.

В настоящее время для решения указанных проблем в г. Москве создана Московская Молодежная биржа труда.

По статистическим данным, в Москве 500 тысяч подростков в возрасте от 14 до 18 лет, около миллиона человек – студенты, ежегодно на рынок труда приходит свыше 300 тысяч выпускников московских колледжей и вузов. 29,3% обратившиеся в Московскую службу занятости – молодежь в возрасте до 30 лет.



Приоритетными направлениями деятельности молодежной биржи труда становятся:

Создание системы профессиональной ориентации молодежи.

Создание современных баз данных для соискателей и работодателей.

Привлечение к решению проблем занятости молодежи таких игроков на рынке труда, как крупные Московские предприятия, корпорации, банки, выставочные комплексы, НКО, организации, специализирующиеся на оказании услуг гражданам и детям с ОВЗ.

В данном случае ММБТ может играть роль посредника между такими участниками рынка труда, как НКО и государство. Особую значимость в процессе обучения молодежи в ВУЗе имеет привлечение работодателей к образовательному процессу.

Функции молодежной биржи труда значительно расширят разработку новых подходов и программ адаптации, профориентации и трудоустройства молодежи в современных рыночных условиях. Подобные учреждения трудоустройства следует открывать не только в Московском регионе и других регионах России.

### ***Список литературы***

1. Бердникова Л.Ф. Современные подходы к оценке системы текучести кадров / Л.Ф. Бердникова, Г.М. Ситдикова // Молодой ученый: международный научный журнал. – 2016. – №9.2 (113.2). – С. 8–10.
2. Голиусова Ю. Современная российская молодежь: образование, труд, занятость: Монография / LAP Lambert Academic Publishing. – 2012. – 144 с.
3. Зубок Ю. Социология молодежи: Энциклопедический словарь / Ю. Зубок, А. Ковалева, В. Луков, В. Чупров. – М.: Academia, 2008. – 608 с.
4. Зубок Ю.А. Социология молодежи: Учебник / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Инфра-М, Норма, 2016. – 334 с.
5. Капустин Е.И. Уровень, качество и образ жизни населения России / Е.И. Капустин; Ин-т экономики РАН. – М.: Наука, 2006. – 324с.

6. Кириченко Э. Детерминанты спроса молодежи на рабочие места: теоретический и эмпирический анализ / LAP Lambert Academic Publishing. – 2010. – 88 с.

---

**Левина Елена Владимировна** – канд. социол. наук, доцент кафедры «Социология, социальная работа и молодежная политика» НП ВО «Институт международных социально-гуманитарных связей», Россия, Москва.

**Levina Elena Vladimirovna** – candidate of social sciences, associate professor of “Sociology, Social Work and Youth Policy” Department of “Non-profit partnership of higher education “Institute of International Social Humanitarian Relations”, Russia, Moscow.

**Кожокарь Кристина Михайловна** – студентка НП ВО «Институт международных социально-гуманитарных связей», Россия, Москва.

**Kozhokar Kristina Mikhaylovna** – student of “Non-profit Partnership of Higher Education “Institute of International Social Humanitarian Relations”, Russia, Moscow.

**Степнова Евгения Александровна** – студентка НП ВО «Институт международных социально-гуманитарных связей», Россия, Москва.

**Stepnova Evgenia Alexandrovna** – student of “Non-profit Partnership of Higher Education “Institute of International Social Humanitarian Relations”, Russia, Moscow.

---