

УДК – 331.108.242

*Никиткин М.Н.,
студент 5 курса,
направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Брянского филиала РАНХиГС,
Россия, г. Брянск*

*Зимонина О.В.,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры государственного
управления и менеджмента
Брянского филиала РАНХиГС,
Россия, г. Брянск*

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ

Аннотация: В настоящей статье рассматривается понятие и сущность текучести персонала в современных условиях, систематизируются причины текучести персонала в организациях сферы торговли и методы ее регулирования.

Ключевые слова: текучесть персонала, сфера торговли, методы регулирования текучести персонала.

*Nikitkin M.N.,
5th year student, training area
38.03.03 Personnel Management
Bryansk branch of RANEPA,
Russia, Bryansk*

*Zimonina O.V.,
candidate of pedagogical sciences,
associate professor of the department of public
administration and management
Bryansk branch of RANEPА,
Russia, Bryansk*

REGULATION OF STAFF TURNOVER IN ORGANIZATIONS IN THE SPHERE OF TRADE

Abstract: This article examines the concept and essence of staff turnover in modern conditions, systematizes the causes of staff turnover in organizations in the trade sector and methods of its regulation.

Keywords: staff turnover, trade sector, methods of regulating staff turnover.

Текучесть персонала в сфере торговли – проблема, которая оказывает существенное влияние на эффективность работы организации. Высокий уровень текучесть приводит к значительным финансовым потерям, связанным с затратами на поиск, найм и обучение новых сотрудников, а также снижает качество обслуживания клиентов.

В сфере торговли наблюдается высокая конкуренция за персонал, это приводит к тому, что организации вынуждены предлагать все более привлекательные условия труда для удержания сотрудников.

Молодые сотрудники имеют иные ценности и ожидания от работы, чем представители старшего поколения. Они более мобильны и склонны менять работу в поисках новых возможностей. Работа в розничной торговле часто связана с ненормированным рабочим днем, физическими нагрузками и общением с большим количеством людей, что может вызывать стресс и демотивировать сотрудников.

Под текучестью персонала мы понимаем процесс изменения кадрового состава организации, обусловленный увольнением одних сотрудников и приходом им на смену других. Это динамичный процесс, который отражает состояние трудовых отношений в организации и ее привлекательность как работодателя.

Сущность текучести персонала обуславливается:

Во-первых, ее многофакторностью. Текучесть не является изолированным явлением, а зависит от множества факторов, как внутренних (условия труда, оплата, корпоративная культура), так и внешних (состояние рынка труда, экономическая ситуация).

Во-вторых, двусторонней природой. Текучесть – это результат взаимодействия как со стороны работодателя (несоответствие условий труда ожиданиям сотрудников, отсутствие карьерного роста), так и со стороны работника (поиск более выгодных условий, смена профессиональных интересов).

В-третьих, измеряемостью. Текучесть можно количественно оценить, используя различные показатели (процент уволившихся за определенный период, средний срок работы сотрудника и т.д.).

Торговля – это одна из ключевых отраслей экономики, которая связывает производителей товаров и услуг с конечными потребителями. Она играет важнейшую роль в распределении ресурсов, формировании спроса и предложения, а также в обеспечении экономического роста.

Торговля выступает как посредник между производителем и потребителем, доводя товары до конечного покупателя. Существует множество форм торговли: розничная, оптовая, внешняя, электронная и другие. Каждая из них имеет свои особенности и специфику. Сфера торговли постоянно развивается под влиянием технологических инноваций, изменения потребительских предпочтений, экономических циклов и других факторов.

В торговле наблюдается высокая конкуренция между различными компаниями, что стимулирует их к повышению качества обслуживания и снижению цен. Для многих видов торговли характерна сезонность спроса, что требует гибкого управления запасами и ценообразованием. Спрос, формируемый в торговле, стимулирует производство новых товаров и услуг.

Сфера торговли является одним из крупнейших работодателей в мире, и приносит значительные налоговые поступления в государственный бюджет.¹

Современные тенденции в сфере торговли представлены на рисунке 1.

РОСТ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

Интернет-магазины становятся все более популярными среди потребителей

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Компании стремятся предлагать индивидуальные предложения каждому покупателю

ОМНИКАНАЛЬНОСТЬ

Сочетание различных каналов продаж (онлайн и офлайн) для удобства покупателей

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Появление новых технологий, таких как искусственный интеллект и блокчейн, меняют правила игры в торговле

ИЗМЕНЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ

Потребители становятся все более требовательными к качеству товаров и услуг

Рисунок 1 – Современные тенденции в сфере торговли

Таким образом, сфера торговли является динамичной и постоянно развивающейся отраслью, которая оказывает значительное влияние на экономику и общество в целом.

¹ Сотникова Светлана Ивановна, Соловьева Юлия Юрьевна Методический подход к расчету естественного уровня текучести персонала в торговле // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2008. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskiy-podhod-k-raschetu-estestvennogo-urovnya-tekuchesti-personala-v-torgovle> (дата обращения: 21.09.2024).

Текучесть кадров в сфере торговли – это проблема, которая оказывает существенное влияние на эффективность работы организаций. Высокий уровень текучесть приводит к значительным финансовым потерям, связанным с затратами на поиск, найм и обучение новых сотрудников, а также снижает качество обслуживания клиентов.

TalentTech, ведущая российская компания в области исследований рынка труда, регулярно проводит обширные исследования, посвященные актуальным проблемам в различных отраслях, включая торговлю.

По данным, опубликованным TalentTech в августе 2024 года в розничной сети подолгу работает только «костяк», составляющий 20% штата сотрудников, остальные 80% меняются каждые 2-3 месяца.

Этот факт подтверждает руководитель отдела подбора персонала обувной сети в интервью газеты «Ведомости». По его словам за пять лет в компании успело поработать пять тысяч человек.²

Анализ, проведенный нами и в том числе исследования TalentTech позволили определить основные причины текучесть персонала в сфере торговли. К ним можно отнести:

- низкая заработная плата. Часто уровень оплаты труда в торговле не соответствует ожиданиям сотрудников, особенно молодых и амбициозных, поэтому они уходят в компании, предлагающие более высокую оплату труда;

- отсутствие карьерного роста. Молодежь стремится к развитию и продвижению по карьерной лестнице, что не всегда могут обеспечить розничные компании, а некоторые сотрудники считают работу в торговле временной работой и не рассчитывают на долгосрочную перспективу в компании;

- недостаточная мотивация. Отсутствие эффективных систем мотивации и поощрений демотивирует сотрудников;

² <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/05/22/802197-kak-riteileri> (дата обращения: 21.09.2024г.)

– высокая физическая и эмоциональная нагрузка. Избыточные рабочие часы, физическая нагрузка (разгрузка товара, выкладка), отсутствие гибкого графика, общение с клиентами, неблагоприятные условия труда приводят к выгоранию;

несоответствие ожиданий и реальности. Часто при приеме на работу компании рисуют идеальную картину работы, а в реальности все оказывается иначе. Это вызывает разочарование и желание уйти.

Основные методы регулирования текучести персонала в организациях сферы торговли представлены в таблице 1.³

Таблица 1

Методы регулирования текучести персонала в организациях сферы торговли

№ п/п	Метод	Характеристика метода
1.	Анализ причин	Провести детальный анализ причин текучести кадров в вашей компании. Опросить увольняющихся сотрудников, чтобы понять, что именно их не устраивает
2.	Улучшение условий труда	Создать комфортные условия работы, обеспечить сотрудников всем необходимым инвентарем, организовать зоны отдыха
3.	Разработка системы мотивации	Ввести систему бонусов, премий, карьерного роста. Поощрять инициативу и достижения сотрудников
4.	Обучение и развитие персонала	Инвестировать в обучение сотрудников, проводить тренинги, давать возможность профессионального роста
5.	Построение эффективной коммуникации	Создать атмосферу открытости и доверия в коллективе, регулярно проводить собрания, слушать мнение сотрудников
6.	Создание организационной культуры	Развивать организационную культуру, проводить корпоративные мероприятия, формировать сплоченный коллектив
7.	Участие в принятии решений	Давать сотрудникам возможность высказывать свои предложения и участвовать в принятии решений

³ Чудакова, Ю. Ю. Влияние профессиональной адаптации на текучесть кадров в сфере ритейла / Ю. Ю. Чудакова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 2 (240). — С. 293-295. — URL: <https://moluch.ru/archive/240/55450/> (дата обращения: 21.09.2024).

Все, указанные в таблице методы, можно разделить на три условные группы (см. рисунок 2).



Рисунок 2 – Методы регулирования текучести персонала

Первая группа – технико-экономические. В рамках данной группы методов мы улучшаем условия труда, совершенствуем систему оплаты труда. Вторая группа – организационные. Они направлены на построение системы карьерного роста для сотрудников. Третья группа – социально-психологические методы. К ним относятся мероприятия по налаживанию социально-психологического климата в коллективе, организации нематериального стимулирования, и работа со стилями и методами управления.⁴

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать следующие выводы. Регулирование процесса текучести персонала – это комплексная задача, требующая системного подхода и постоянной работы над улучшением условий труда и повышением мотивации сотрудников.

Сначала необходимо определить причины текучести персонала. Для полноты анализа необходимо учитывать не только формальные причины, которые указываются при расторжении трудового договора, но и мотивационную структуру увольняющихся сотрудников.

⁴ Кузнецова М.Н., Николаев М.В. Текучесть персонала в организациях и пути ее преодоления // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 4А. С. 853-862. <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2023-4/d35-kuznetsova-nikolaev.pdf> (дата обращения: 21.09.2024).

После получения реальной картины необходимо определить компенсаторные методы, которые будут направлены на преодоление излишнего уровня текучести персонала и снижение издержек организации.

Использованные источники:

1. Как ритейлеры адаптируются к высокой текучести кадров // <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/05/22/802197-kak-riteileri> (дата обращения: 21.09.2024г.)
2. Кузнецова М.Н., Николаев М.В. Текучесть персонала в организациях и пути ее преодоления // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 4А. С. 853-862. <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2023-4/d35-kuznetsova-nikolaev.pdf> (дата обращения: 21.09.2024).
3. Сотникова Светлана Ивановна, Соловьева Юлия Юрьевна Методический подход к расчету естественного уровня текучести персонала в торговле // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2008. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskij-podhod-k-raschetu-estestvennogo-urovnya-tekuchesti-personala-v-torgovle> (дата обращения: 21.09.2024).
4. Чудакова, Ю. Ю. Влияние профессиональной адаптации на текучесть кадров в сфере ритейла / Ю. Ю. Чудакова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 2 (240). — С. 293-295. — URL: <https://moluch.ru/archive/240/55450/> (дата обращения: 21.09.2024).