

УДК 316

ПРИЧИНЫ СМЕНЫ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© 2011 г.

Е.Н. Перминова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

elen1377@mail.ru

Поступила в редакцию 1.04.2011

Рассмотрена актуальность развития кадровой работы в современных компаниях. Раскрыты особенности развития сферы управления персоналом в России. Описан методологический инструментарий социологического исследования, нацеленного на выявление причин и мотивов, лежащих в основе решения об увольнении сотрудниками современных компаний. Представлены результаты исследования.

Ключевые слова: мотивы и причины смены работы, кадровая политика, увольнение, современная организация.

В данной работе наше внимание будет обращено к оценке положительного эффекта модернизации такой сферы взаимоотношений людей, как кадровая работа. Более современное ее название – сфера управления персоналом, или HR (в переводе с англ. «человеческие ресурсы»). Эта сфера получила развитие благодаря «открытию» нашей страны западным технологиям в области кадровой политики. В западном варианте HR-отдел занимается не только привычным оформлением документации, но и работает непосредственно с персоналом компании по трудовым и морально-психологическим вопросам.

Данная традиция начала распространяться и в нашей стране, но имела ряд особенностей. Во-первых, после развала СССР стала очевидной низкая конкурентоспособность предприятий реального сектора экономики. Большинство предприятий тяжелой промышленности, на которых держалась экономика государства и давала рабочие места людям, распалось. На смену пришли мелкие «фирмы-однодневки», часто служившие полем для прикрытия финансовых махинаций и реализации «черных схем». На таких предприятиях создание подобных отделов просто игнорировалось. С другой стороны, выжившие крупные промышленники тоже не стремились что-либо менять.

Во-вторых, возникла трудность в адаптации западных программ по кадровой политике, в том числе успешных, в условиях российского менталитета. Должно было пройти время для осознания и принятия потенциальными работниками новых форм взаимоотношений руко-

водства и подчинения, функционирующих не под привычным девизом: «От каждого – по способностям, каждому – по потребностям». На сегодняшний момент ценность и значимость человеческих ресурсов неоспорима, и персонал компании – главный ресурс, с помощью которого предприятие достигает конкурентных преимуществ. Если раньше люди видели свое будущее как лестницу в рамках одного предприятия, то капитализация страны позволила им мыслить намного шире: стал возможен переход из одной компании в другую, высококлассные специалисты теперь сами могли выбирать своих будущих работодателей, а предприятия в свою очередь стали организовывать многоступенчатые собеседования для формирования профессиональной и сплоченной команды. Появившиеся понятия как «текучка кадров», «переманивание работников», «успешная компания», «квалифицированный сотрудник» стали следствием такого распространившегося явления как отбор персонала.

Различают отбор, подбор, набор, найм, рекрутинг персонала и другие процессы в сфере управления персоналом. Для нас главным является не конкретизация и углубление этих понятий, а пояснение метода кадровой политики в целом. Не ссылаясь на разнообразие терминов, обозначим этот метод как отбор персонала и будем понимать под ним процесс практического выделения из имеющихся кандидатов на рабочее место тех, кто способен в данных условиях обеспечивать эффективное выполнение возложенных на него задач [1, 288]. Исходным моментом возникновения потребности в кадрах

считается появление вакансии на конкретную должность. Раньше отбором сотрудников занимался кадровый отдел, сейчас выбор кандидата осуществляет служба управления персоналом (если такая существует) или квалифицированные специалисты из рекрутинговых агентств.

При исследовании ценностно-ориентированных факторов, являющихся значимыми для людей, работа занимает одно из ключевых положений в иерархии. Работу принято воспринимать как необходимую деятельность, основной целью которой является получение заработной платы и накопление денежного капитала, позволяющего удовлетворить первостепенные материальные и духовные потребности. Но если бы только размер заработной платы был определяющим мотивом, то каждый стремился бы трудиться в той организации, где предлагается выше оклад (хотя такая практика распространена чаще всего). Определенное количество денежных единиц в месяц не всегда является самоцелью человека. Подобный механизм мотивации к формированию лояльности сотрудника действует лишь до тех пор, пока не достигнут «денежный барьер», когда суммы зарплаты хватает для удовлетворения большинства значимых потребностей. В таком случае возникает вопрос: что заставляет людей отказываться от высоко оплачиваемой должности, перспективы карьерного роста и мотивирует перейти в другую организацию, кардинально сменить сферу деятельности или вовсе начать заниматься абсолютно не престижной (с социальной позиции) работой?

Именно этот вопрос стал определяющим, что повлекло за собой проведение в 2010–2011 гг. социологического исследования «Причины смены работы «белых воротничков». Для получения данных было охвачено четыре российских города: Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Киров. Методом исследования было решено использовать глубинное интервью. Представителями выборки стали люди, которые, во-первых, хотя бы раз меняли работу, во-вторых, меняли работу в период с 1991 года (для нас было интересно выяснить причины смены работы персоналом в постсоветский период), в-третьих, основой выборки стала такая группа сотрудников как «белые воротнички» или офисные работники, а также менеджеры среднего звена, которые представляют собой значительную часть наемного персонала на рынке труда. В течение 30–40 минут интервьюируемым предлагалось ответить на вопросы, касающиеся мотивов смены работы. Основу анализа составляют сорок интервью.

Для разъяснения сути исследования необходимо обозначить следующие моменты.

Во-первых, вопросы задавались в рамках пяти логически связанных блоков, составивших бланк интервью, который включал в себя следующие разделы:

1. *Соотношение настоящих планов на жизнь с детской мечтой* (в этом блоке были заданы вопросы относительно того, кем респондент мечтал стать в детстве, осуществилась или нет его мечта и по каким причинам, а также чем бы стал заниматься респондент, если бы имел свободу выбора, независимо от размера получаемой заработной платы).

2. *Настоящее место работы, отношение к ней* (здесь акцент был поставлен на отношение респондента к настоящему месту работы, насколько она важна и значима для него, насколько человек нуждается в заработной плате или занимается своими обязанностями в силу потребности выполнять трудовые функции и получать удовлетворение от этого).

3. *Самостоятельный поиск работы или переманивание сотрудника у фирмы-конкурента* (респондентам предлагалось выбрать способ, с помощью которого он устроился на работу, и охарактеризовать, в случае самостоятельной инициативы поиска работы, причины, способствовавшие решению о смене компании, описать ситуации, которые, возможно, явились поводом для увольнения, а во втором, касающемся выгодного предложения от другой компании, – разъяснить мотивы, по которым человек согласился сменить работу, если не собирался это делать самостоятельно, и откуда настоящий работодатель узнал о респонденте как о потенциальном специалисте для его компании).

4. *Возможная сфера смены деятельности* (в этом разделе респондентам предлагалось ответить, какие именно причины были или могли бы стать приоритетными в связи с принятием решения о кардинальной смене специфики трудовой деятельности).

5. *Сопоставление своего трудового опыта с опытом знакомых и коллег* (в этом разделе респонденты отвечали на вопросы, касающиеся причин увольнения своих знакомых и коллег с предыдущей работы, им предлагалось описать некоторые истории из жизни и конкретизировать определяющий мотив увольнения).

Во-вторых, так как данное исследование относится к сфере качественной социологии, обозначим наличие субъективного фактора как при расшифровке материала, так и при анализе исследования, что не позволяет выделить процентные доли полученных данных по каждому

из вопросов. Поэтому основное внимание будет уделено ярко прослеживающимся тенденциям, подмеченным в ходе анализа данных (в тех классификациях, где будут указаны процентные доли, количество собранных интервью принято считать за 100%).

Методологическую базу исследования составляют общетеоретические методы обработки информации, такие как анализ, синтез, сравнение, обобщение, систематизация, группирование, и диагностические методы, такие как интервью и опрос.

Охарактеризовав методологическую часть социологического исследования, приступим к описанию его содержания.

Данная тема и раньше затрагивалась в научном мире [2–3]. Диктуя нормы, культурно-этические образцы поведения, общество определяет моду на профессии, делая их популярными. В разные периоды времени «профессиональная мода» менялась в силу, например, технического развития общества, смены режима власти и так далее. Желание быть похожим на кого-то, намерение олицетворять в себе черты характера и поведения значимых людей (родителей, авторитетных друзей, любимых киногероев) формирует мечты детей о том, кем они хотят стать в будущем. Как утверждают психологи, именно в период первой осознанности себя (с позиции возраста у разных людей осознанность может быть проявлена как в 2–3 года, так и намного позже – в 7–8 лет) происходит формирование ожиданий ребенка от будущего, закладываются основы для активной или пассивной жизненной позиции, предопределяются вкусы и предпочтения человека, а следовательно, именно воспоминания периода о будущей профессии и деятельности в молодом возрасте помогут нам определить соотношение детских мечтаний с получаемой профессией сегодня. Поэтому мы попросили наших респондентов вспомнить, кем те мечтали стать в детстве или чем они хотели заниматься, когда вырастут¹.

Оказалось, что не все респонденты отождествляют деятельность взрослых людей с профессией, поэтому ответы будут связаны не только с работой, но и в целом с различного рода увлечениями. Распределение ответов на вопрос: «Вспомните, пожалуйста, кем Вы мечтали стать в детстве? Расскажите о своей мечте» – следующее (в порядке ранжирования):

1. Учитель в школе, воспитатель в детском саду (16,9%).
2. Врач, ветеринар (15,4%).
3. Мечта жить красиво, стремление к легкой, яркой, порой сказочной жизни (актриса в Гол-

ливуде, стюардесса, Дюймовочка, балерина и т.д.) (13,5%).

4. Стремление обладать большим количеством денег, управлять ими (директор рынка, бандит и т.д.) (13,2%).

5. Спортсмен (футболист, хоккеист, гимнастка, пловец) (12,4%).

6. Космонавт (7,7%).

7. Стремление заниматься трудом «ручного характера» (парикмахер, плотник, водитель и т.д.) (6,2%).

8. Стремление «спасать» других (пожарный, военный, милиционер и т.д.) (5,2%).

9. Ни о чем (4,6%).

10. Жить счастливо, быть хорошим человеком (3,1%).

11. Ученый (2,0%).

Как мы видим, ответы на вопрос представлены достаточно разнообразно. Хотя анализируя первые пять позиций классификации, имеющих почти равное распределение, наблюдается переплетение мечтаний детей, живших в Советском союзе, и детей постсоветского периода. Очевидна разнополярность профессионально-ориентированных мотивов людей разных поколений: если в СССР престижно было заниматься учительством и врачеванием, иметь «гуманную профессию», о чем свидетельствуют различные факты, в том числе фильмы, снятые в этот период, к примеру «Доживем до понедельника», «Большая перемена», «Розыгрыш», «Сельский врач», «Собачье сердце», где пропагандировались престижность и значимость работы врачей и учителей, то перестройка обнажила мир, совершенно иной, абсолютно не знакомый советскому человеку: выгодно становится зарабатывать деньги, зачастую «легкие», не тратя время на обучение и получение опыта. Успешными становятся нестандартно мыслящие, активные люди, быстро адаптировавшиеся к миру купли-продажи. Данная модель поведения становится интересной, привлекательной для детей нового поколения. Возможно, в этом кроется причина стремления почти четверти опрошенных стать в будущем «бандитом или директором рынка».

По данным исследования только у ¼ части респондентов детская мечта воплотилась в жизнь. Среди основных причин, помешавших реализации детских мечтаний, респонденты указывают следующие (в порядке частоты и значимости вариантов ответов):

1. Изменились интересы.
2. Неуверенность, внутренние противоречия: «А вдруг не получится!?».
3. Пропало сильное желание и мотивация.

Отсутствовала поддержка и помощь со стороны родителей.

4. «Не стало страны, где сбываются мечты».

5. «Все еще впереди!».

Большинство детских желаний так навсегда и останутся мечтами и будут тем, о чем можно будет только вспоминать. Лишь небольшая группа людей с девизом «Все еще впереди!» не оставляет мысли об исполнении детских планов. Большая часть респондентов объясняют этот факт внутренней неуверенностью в себе, неверием в свои силы, таланты и способности, ленью и нежеланием действовать, родительским бездействием, а также политическими изменениями в стране. Анализ первых четырех позиций необходимо осуществлять скорее в психологическом ключе, нежели в социологическом, пятый же пункт заслуживает особого внимания.

Неоднократно в интервью нами были зафиксированы рассуждения о «новой и старой стране», о том, что люди рождались в одно время, их воспитывали по старым образцам, а жить приходилось уже в новых условиях, зачастую – непонятных и даже неприемлемых. Анемическое состояние стало характерным не только для социального уровня, когда «переписывалась история», менялась философия, мышление целого поколения, но и для каждого отдельного человека и его семьи. Даже сейчас можно наблюдать разнопоколенческое восприятие одной и той же ситуации, одного и того же вопроса. Ниже приведены несколько примеров, включающих в себя цитаты из ответа на вопрос: «Почему Ваша мечта не осуществилась?».

- Респондент (женщина, 26 лет, специалист кредитования и анализа рисков в банке) рассказал: «Всегда мечтала быть учительницей начальных классов, всегда играла «в школу» с игрушками... Но, окончив школу в 2001 году, поняла, что процесс обучения уже не вызывал у меня столько положительных эмоций... В то время стать учителем, наверное, мог хотеть только тот, у кого это действительно требовало призвание, так как на заработную плату учителя прожить было нереально».

- Другой ответ (мужчина, 32 года, менеджер транспортной логистики): «Моя мечта [стать милиционером – прим. автора] не осуществилась, потому что исчезла страна, где сбывались детские мечты. Я понял, что то, о чем я мечтал, так и останется мечтой, потому что никогда более не будет престижным то, что нужно было мне. Мечту пришлось поменять... Сейчас я работаю только ради денег и не испытываю от этого никакого удовольствия».

Мнение авторитетных людей, профессиональная мода, социальные стереотипы становятся важнее собственных убеждений и желаний. Чтобы определить, чего люди хотят в данный момент, всем респондентам мы задавали вопрос: «Если бы у Вас была возможность заниматься чем угодно, любым делом, не задумываясь о размере получаемых доходов, что бы Вы стали делать?». Ответы оказались совершенно неожиданными. Несмотря на то, что $\frac{3}{4}$ респондентов дали положительные отзывы о сегодняшней работе², желаемые сферы деятельности практически не совпадают с реальными. В основе их классификации лежат такие мотивы и ценности как:

- Творчество (дизайнер интерьера, журналист, художник, ресторатор, телеведущий);
- Путешествия (переводчик, гид, «странник»);
- Помощь другим людям (строитель, кулинар, спортивный тренер);
- Благотворительность (помощь приютам, детским домам, животным);
- Получение новых знаний (изучение языков, преподавание);
- Красота (обустройство дома, танцы, разведение цветов);
- Семья (обустройство быта, ухаживание за членами семьи, рождение детей).

Предположим, что полученная профессия не соответствует ожиданиям, не приносит удовлетворения, вызывая скуку и нежелание ей заниматься, в результате чего человек решает либо сменить компанию, либо сферу работы вообще. Для проверки этой гипотезы мы попросили респондентов указать, кто из них работает по полученной в учебном заведении специальности, а кто уже сменил направление деятельности. Оказалось, что чуть больше половины опрошенных людей не работают по специальности, причем из них положительную оценку своей работе («Обожаю!», «Люблю», «Нравится») дали почти $\frac{3}{4}$ интервьюируемых. Из тех, кто работает по специальности (оставшаяся половина респондентов), практически все отмечают заинтересованность в работе и удовлетворенность ей, но чаще указывают, что она им просто нравится (для сравнения: у тех, кто сменили сферу работы, примерно такое же количество человек указало, что свою работу просто любит).

Получается, что выбирая учебное заведение и будущую профессию, абитуриент ориентируется не на свои личные интересы и пожелания, а на ожидания полученной выгоды, обращая внимание на размер заработной платы и популярность профессии. А в будущем, не чувствуя

возможности самореализации и удовлетворенности трудом, решается кардинально сменить сферу деятельности. В целях ответа на вопрос, что же заставляет (или может заставить) людей сменить отрасль деятельности, какие причины лежат в основе мотивов данного решения, мы поинтересовались об этом у респондентов.

Ниже представлены две классификации. Первая – отражает ответы респондентов, уже сменивших сферу труда. Ответы о мотивах сферы труда распределились следующим образом:

1. Недостаточный уровень оплаты труда.

2. Специальность оказалась невостребованной на рынке труда / трудно устроиться по специальности / отсутствуют вакансии на бирже труда.

3. Начал проявляться интерес к другой сфере работы, к смежным проектам.

Вторая – демонстрирует предположения респондентов, работающих по специальности, о том, что могло бы их заставить сменить направление профессиональной деятельности:

1. Иные перспективы и возможности развития как специалиста, с карьерным ростом в другой компании, интересное и выгодное предложение о работе.

2. Недостаточный уровень оплаты труда.

3. Интерес к другой сфере деятельности.

Распространенная версия о том, что в основе смены любой работы лежит только денежный мотив, ставится под сомнение. Как было выявлено, деньги играют не последнюю роль при выборе и профессии, и компании, но для людей важным является чувствовать себя нужными, получать удовольствие от того, чем они занимаются изо дня в день, и видеть результаты своего труда. Поэтому главным мотивом для смены направления деятельности респонденты, работающие по специальности, указали возможность профессионально расти, иметь возможность карьерного роста, даже если для этого придется освоить новый пласт работы. Выбирая популярную и, казалось бы, престижную профессию, абитуриент не учитывает тот фактор, что рынок «наводнен» подобного рода специалистами, в результате чего приходится либо долго искать работу, либо менять сферу деятельности, что подтверждают данные первой классификации.

Одним из параметров выборки было условие, при котором настоящее место работы респондента не должно быть единственным. Практика трудового процесса приема-увольнения на сегодня такова, что если сотрудник не нашел общий язык с начальством, всегда существует возможность уволиться. Если же работо-

дателя что-то не устроило в новом кандидате, всегда есть вариант «показать на дверь». Взаимоотношения работодателя и работника, с одной стороны, прозрачны: «Не нравится? Уходи». На рынке труда множество безработных, желающих приступить к работе хоть сейчас. С другой стороны, кадровые агентства, службы управления персоналом разворачивают активную борьбу за успешных в своем деле профессионалов. Так что же лежит в основе сложного и рискованного решения специалиста уволиться по собственному желанию?

Основной блок информации, который интересовал нас в ходе интервью, включал следующие вопросы: меняли ли Вы когда-либо место работы? Как часто Вы задумывались о смене работы на предыдущем месте? Какие причины способствовали Вашему решению о смене работы? Были ли ситуации, которые послужили поводом для Вашего увольнения? И поделитесь опытом о том, какие причины смены работы называют Ваши знакомые при личном общении.

Ниже представлена классификация, отражающая варианты ответов, касающиеся мотивов смены работы респондентами. Среди них:

1. Денежная мотивация:

- низкая заработная плата или ее задержка;
- невыплата полагаемых бонусов;
- денежные штрафы;
- отсутствие премии.

2. Морально-психологическая атмосфера:

- ухудшение морально-психологической обстановки в коллективе;
 - систематические конфликты с руководством.
3. Объем, режим работы:
- сложная по функциональной нагрузке работа;
 - нормированный рабочий день (отсутствие свободного графика);
 - отсутствие возможности уходить в больничный отпуск;
 - постоянная моральная и физическая усталость;
 - ухудшение здоровья по причине работы.

4. Карьерные амбиции и ожидания:

- неуважение начальством сотрудника как специалиста;
- смена руководящего состава;
- перевод на новую должность (иногда – принудительный);
- отсутствие возможности карьерного роста;
- «Перерос (-ла) компанию!»;
- поступило выгодное предложение из другой компании.

5. Самостоятельная деятельность:

- создание собственного бизнеса;
 - желание заниматься любимым делом;
 - появившаяся возможность вообще не работать.
6. Экономический кризис в стране:
- нестабильная работа предприятия;
 - сокращения.
7. Смена местожительства (переезд в другой район, город, страну).
8. Нежелание заниматься своими обязанностями (скучно, неинтересно).

Классификация мотивов увольнения достаточно разнообразна. Чаще всего при личном общении респонденты указывали четыре самых распространенных мотива: низкая заработная плата, конфликты с руководством, отсутствие карьерной лестницы, а также скука и однообразие при выполнении трудовых функций. Прокомментируем каждый из них.

Денежная мотивация. Мы интересовались у интервьюируемых, является ли их заработная плата основным или необходимым источником дохода. В результате оказалось, что для половины респондентов их заработная плата – единственный источник дохода, ¼ часть опрошенных нуждается в ней, но их заработная плата не является единственным источником дохода. Следовательно, задержка заработной платы или выплата, осуществляемая не в полном размере, вызывает негативное отношение у большинства сотрудников. Респондент (мужчина, 24 года, менеджер по работе с клиентами в телекоммуникациях): «Однажды мне не выплатили бонус за проведенную работу, после чего я испытал разочарование, перестав доверять руководству».

В целом денежный вопрос является щепетильным и неоднозначным для комментариев. Менеджерам по персоналу, руководству при приеме на работу приходится общаться с различными группами людей (в зависимости от возраста, пола, образования, опыта, ожиданий от заработной платы, статуса и так далее). На что соглашается один специалист, совершенно может не согласиться другой. Что для одного является «сказочной» зарплатой, для другого – абсолютная норма. И в этом случае у соискателя есть выбор: принимать или нет предложение работодателя. Но если сотрудник дал согласие, он ожидает исполнения условий договора. Естественно, что отсутствие поощрения при перевыполнении плана или ежегодного индексирования оклада может вызвать негативные оценки со стороны персонала. Однако не будем забывать о субъективном восприятии человека. В данном случае, даже при объек-

тивном невыполнении своих обязанностей, сотрудник будет считать, что руководство поступило как минимум несправедливо. В этом случае может помочь четко составленная кадровая документация, подробно раскрывающая все условия премирования и взысканий. Поэтому на этапе собеседования необходимо подробно знакомиться с уставными документами организации.

Морально-психологическая атмосфера. Каждому обществу, группе присуще конфликтное состояние. В силу темперамента, воспитания, психологической нестабильности, люди могут по-разному реагировать на одну и ту же ситуацию. При обсуждении этого вопроса респонденты достаточно эмоционально описывают конфликтные ситуации с работодателем. Чаще всего они возникали как реакция на неадекватные поручения, штрафные санкции, отказ в помощи или напротив, на повышенное внимание к человеку. Это ведет к стойкому эмоциональному напряжению, невозможности работать в спокойной атмосфере, стрессу и желанию уволиться. Респондент (женщина, 28 лет, заместитель начальника отдела страхования клиентов): «...в последнее время началось недопонимание с руководством по многим вопросам, в частности, своего функционала... Начальница реализовывала себя за счет подчиненных... Конфликт характеров».

Карьерные амбиции и ожидания. Многим людям присуща амбициозность, желание добиться вершин в работе. Те компании, которые не имеют возможности предоставить условия для продвижения по карьерной лестнице, рискуют потерять высококлассного специалиста. Правда иногда специфика предприятия не позволяет осуществить кадровую ротацию. Респондент (женщина, 26 лет, корректор-верстальщик в полиграфической компании): «Моя должность мне немного поднадоела, подготавливаю себя к следующей... Если в этой фирме согласятся меня перевести на другую [должность], на которую я хочу, останусь тут... Надо менять места работы, чтобы расти. Или хотя бы должности».

Восприятие работы как скучной и однообразной. Не только желание продвинуться по карьерной лестнице заставляет людей менять работу, но и восприятие своих трудовых обязанностей как скучных и однообразных. В кадровой практике работы с персоналом существует такой метод как ротация (перемещение) сотрудников, включающий вертикальное ротирование (повышение или понижение в должности) и горизонтальное (перемещение сотрудника из

отдела в отдел с целью освоения им новых должностных функций). Как известно, лучший отдых – это смена деятельности. Применение подобной технологии поможет удержать сотрудника и наполнить его трудовой процесс смыслом. Респондент (женщина, 31 год, специалист по продвижению банковских продуктов): «Я бы не сказала, что моя работа мне отвратна, но и большой любви к ней я не испытываю, особенно спустя три года... Я немного устала делать одно и то же».

Основными поводами для увольнения, названными респондентами, являются спровоцированные или спонтанные конфликты с руководством, когда «на эмоциях» пишется заявление об уходе, и подписывается работодателем.

Классификация причин увольнения достаточно полная, но мы решили проверить и подтвердить выводы другими данными. Любому человеку, рассказывая о поводах, приведших к увольнению, инстинктивно будет защищать себя, дав, скорее всего, субъективную оценку произошедшей ситуации. Именно поэтому практически во всех конфликтных ситуациях виновным респонденты считали работодателя. Мы попросили людей, участвовавших в исследовании, поделиться опытом знакомых людей, а именно рассказать, по каким причинам их коллеги или близкие уволились, или их уволили с работы, и с какими эмоциями и ситуациями их уход был сопряжен. При составлении классификации нами учитывалась не только частота названных ответов, но и ранжирование ответов (тем вариантам, которые были названы первыми, присваивался больший балл, чем последним).

Распределение данных следующее:

1. Не устраивает размер заработной платы, нерегулярность выплат (27,2%).

2. Конфликты с руководством (неуважение работодателем человека, некорректные предложения со стороны начальства и т.д.) (11,4%).

3. Сложные взаимоотношения с коллективом (11,3%).

4. Желание профессионального роста, самореализации, «потолок» карьеры (8,1%).

5. Монотонная, неинтересная, скучная работа (7,3%).

6. Желание работать в более крупной, известной, перспективной компании (5,9%).

7. Изменение рабочего графика, режима работы, неудобное расположение от дома (5,9%).

8. Смена сферы деятельности, желание чего-то нового (4,6%).

Менее распространенными и значимыми были следующие ответы:

9. Сокращения, экономический кризис.

10. Переезд в другой город.

11. Завышенные требования руководства.

12. Выгодное предложение от другого работодателя.

13. «Все надоело! Перегорел (-ла) на этой работе».

Логично, что единой универсальной схемы, объясняющей мотивы смены работы, не существует. И хотя смена работы – это всегда риск – риск не «влиться» в новый коллектив, риск не пройти испытательный срок, риск не справиться с новыми обязанностями – работники оставляют «насиженные места», несмотря на необходимость осваивать новые должностные инструкции и привыкать к незнакомым правилам. Современное общество предоставило людям шанс в выборе профессии, учебного заведения, места работы, коллектива и так далее. На сегодня оценке поддается не только соискатель (при собеседовании), но и компания, предлагающая рабочие места, ведь она в первую очередь заинтересована в создании дружной, профессиональной команды. Заполучить грамотного специалиста только за счет большого оклада практически невозможно. Данные исследования подтверждают это. Наряду с размером оклада важна атмосфера в коллективе, возможность изучать новые области знаний, оценка руководителем сотрудника в положительном ключе и т.п.

Существует множество факторов, способствующих созданию и разрушению имиджа предприятий, что влечет желание или нежелание работать в компании. Важной задачей любого управленца является создание благоприятных условий для работы персонала, и это касается не только удобств кресел или освещенности помещения. HR-менеджеры практикуют совмещение психологического и профессионального анализа соискателя и зачастую могут отказать при приеме на работу, опираясь исключительно на психологическую оценку человека. Но и соискатель, познакомившись с атмосферой в коллективе, может отказаться от работы в компании, не дожидаясь согласия работодателя принять его. Процесс при приеме на работу дуален, как и процесс взаимодействия работника и работодателя в течение трудового дня. Недопонимания, которые могут привести к конфликтам на любой из почв (денежной, эмоционально-психологической, профессиональной, этической), должны внимательно отслеживаться, разрешаться в мирном порядке и искореняться с учетом разработки будущих кадровых программ.

Примечания

1. Так как одним из параметров выборки являлось возрастное ограничение среди респондентов (от 20 до 40 лет), соответственно, представленные данные касаются профессиональных ожиданий детей последних двух десятилетий двадцатого века.

2. Сферы работы респондентов: продажи; маркетинг; PR; строительство; полиграфия/типография; банковское дело; бухгалтерское дело; юриспруденция; дизайнерское дело; связь; страхование; журналистика.

Список литературы

1. Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие [Текст] / В.А. Толочек. СПб.: Питер, 2005. С. 288.

2. Почему люди уходят из компании, и как их удержать? / [Электронный ресурс] / HR-портал // URL: <http://www.hr-portal.ru/node/1986/print> (дата обращения 2007).

3. Как часто стоит менять работу? [Электронный ресурс] / Бизнес и финансы // URL: <http://fintimes.km.ru/karera/poisk-raboty/9658>.

THE REASONS OF JOB CHANGING BY PERSONNEL IN MODERN COMPANIES*E.N. Perminova*

Development relevancy of personnel management in modern companies was analyzed. Peculiarities of human resources development in Russia were revealed. Methodological tools of a social study were analyzed, revealing the reasons and motives for candidates to leave a company. The results of a study are presented.

Keywords: the motives and reasons of changing a work, personnel management, leaving (dismissal), modern company.