

ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ (НА ПРИМЕРЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ)

Грихно В.В.

СГЭУ - Самарский государственный экономический университет, Россия, Самара,
e-mail: vladlenavg@mail.ru

Перевод на удаленную работу, неполная заработная плата и неоплачиваемый отпуск - стали привычными условиями в период пандемии COVID-19. Работодатели пытаются сохранить максимальное количество сотрудников, потратив минимум денег. Однако сокращений избежать не удалось. Безработица коснулась всех сфер деятельности и всех регионов. Это не могло не вызвать повышенную тревожность и у самих работников, что отразилось на показателях текучести организаций. Особенно интересна реакция сотрудников на ситуацию с COVID-19, которая отражается на причинах увольнений по собственному желанию. В статье проведен анализ изменения текучести персонала в период пандемии на примере крупной логистической компании. Проведено социологическое исследование среди увольняющихся сотрудников, на основании которого сделаны выводы по основным причинам увольнения. Определены основные тенденции в изменении поведения сотрудников в период ограничений, связанных с коронавирусной инфекцией и их влияние на текучесть персонала.

Ключевые слова: адаптация персонала, текучесть персонала, обучение персонала, кадры, персонал, управление персоналом, пандемия, COVID-19.

Grikhno V.V.

SSUE - Samara State University of Economics, Samara, e-mail: vladlenavg@mail.ru

Remote work transfers, part-time pay and unpaid leave have become commonplace during the COVID-19 pandemic. Employers try to keep as many employees as possible by spending the least amount of money. However, reductions could not be avoided. Unemployment affected all spheres of activity and all regions. This could not but cause increased anxiety among employees themselves, which was reflected in the indicators of the turnover of organizations. Particularly interesting is the reaction of employees to the situation with COVID-19, which is reflected in the reasons for dismissals of their own free will. The article analyzes changes in staff turnover during a pandemic using the example of a large logistics company. A sociological study was carried out among leaving employees, on the basis of which conclusions were drawn on the main reasons for dismissal. The main trends in changes in employee behavior during the period of restrictions associated with coronavirus infection and their impact on staff turnover have been identified.

Key words: staff adaptation, staff turnover, staff training, staff, personnel, personnel management, pandemic, COVID-19.

Основным активом современной компании является ее персонал. Самое дорогостоящее оборудование, инструменты и материалы, самые продвинутые бизнес-технологии бесполезны без присутствия на работе сотрудников. В период пандемии в

первую очередь сократилось присутствие людей на рабочих местах, что как следствие повлияло на сокращение экономической активности в стране в целом, и на доходах, как организаций, так и населения в частности. Управление персоналом – это основная сфера, которая пострадала при пандемии [2, с.110].

Несмотря на достаточную освещенность в научной литературе темы пандемии, в связи с распространением коронавирусной инфекции, теме текучести персонала не уделено достаточного внимания. Научные публикации посвящены в основном организационным кадровым вопросам, таким как соблюдение законодательства при сокращении сотрудников, соблюдению требований Роспотребнадзора, вопросам перевода сотрудников на удаленную работу и пр. Однако практически отсутствуют публикации по теме текучести, адаптации и обучения персонала в новых условиях.

Перевод на удаленную работу, неполная заработная плата и неоплачиваемый отпуск - стали привычными условиями в период пандемии. Можно согласиться с автором Е.В. Пузыревой, в том, что сохранение целостности коллектива, который формируется годами – задача любого антикризисного менеджера. Стабильность персонала, является одним из условий эффективной деятельности и успешного функционирования организации [3, с.120]. Работодатели пытаются сохранить максимальное количество сотрудников, потратив минимум денег. Однако сокращений избежать не удалось.

Нормативные акты, принятые в этот период, рекомендовали компаниям не увольнять сотрудников из-за пандемии и своевременно приняли меры по их поддержке, но число официально безработных, то есть вставших на учёт в службах занятости, все равно стало быстро расти. Если в первые 3 месяца года, до введения ограничений в стране в связи COVID-19, было зарегистрировано 700–730 тысяч безработных, то в апреле их число, по данным Росстата, увеличилось до 1,31 млн, а в мае - до 2,14 млн человек. То есть за два месяца в России потеряли работу как минимум 1,4 млн человек [5, с.74].

Безработица коснулась всех сфер деятельности и всех регионов. Это не могло не вызвать повышенную тревожность и у самих работников, что отразилось на показателях текучести организаций. На наш взгляд, особенно интересна реакция сотрудников на ситуацию с пандемией, которая отражается на причинах увольнений по собственному желанию. На примере крупной логистической компании рассмотрим, как изменилась текучесть персонала в период пандемии.

Федеральная компания входит в ТОП 10 работодателей страны. Нами было проведено социологическое исследование среди увольняющихся сотрудников в филиалах компании на территории Поволжья. Результаты анкетирования представляют интерес для выявления причин увольнения.

Рассмотрим более подробно результаты анкетирования. На рис. 1 и рис. 2 представлены основные причины увольнения сотрудников в период коронавирусных ограничений и сразу после снятия жестких ограничений.



Рис. 1. Анализ причин увольнения (за 1 месяц в период коронавирусных ограничений)

Как и до пандемии, основной причиной смены работы в период пандемии стал «недостаточный размер заработной платы» - 245 сотрудников (38%) из 645 респондентов, после снятия ограничений ее указали 282 сотрудника (35%) из 800.



Рис. 2. Анализ причин увольнения (за 1 месяц после снятия жестких коронавирусных ограничений)

На втором месте остается причина увольнения «Высокая интенсивность работы, тяжелая физическая нагрузка», ее выбирают чаще в период пандемии - 74 сотрудника (11,5%), против 60 человек (7,5%) после снятия ограничений.

На третий план в причинах увольнения уходят различные бытовые условия. Так, например, пункт «тяжелые условия труда» в пандемию выбрали всего 10 сотрудников, тогда как после снятия ограничений этот пункт отметили 32 сотрудника. Также меньше выбрали пункт «большая продолжительность рабочего дня».

Таким образом, анализируя причины увольнения можно сделать вывод, что в период пандемии сотрудник принимает решение об увольнении в случае, если причина увольнения существенно влияет на его трудовые условия. В тоже время сотрудник готов подождать более благоприятных условий для смены работы, если причина носит на данном этапе несущественный характер. Однако после стабилизации ситуации и снятия временных ограничений в связи с пандемией мы видим рост текучести, в том числе и по различным бытовым причинам увольнения.

Анализируя причины текучести также можно сделать вывод о качестве подбора персонала. Пункт анкеты «Я по-другому представлял, чем нужно будет заниматься» говорит, как раз о качестве закрытия вакансий в организации. В период пандемии этот пункт выбрали 20 респондентов (3%), после снятия ограничений – 34 человека (4,2%).

О качестве подбора персонала, адаптации и обучении сотрудников говорит анализ стажа работы в компании уволенных сотрудников [4, с.134]. На рис. 3 и рис. 4 приведена статистика из анкет респондентов. Как показывает практика, значительную часть увольняющихся работников составляют те, кто проработал в организации до трех месяцев, до полугода или до года. В связи с этим приобретает актуальность вопрос формирования эффективной системы управления адаптацией персонала как одного из инструментов снижения текучести кадров или же совершенствования существующей системы [1, с.142].



Рис. 3. Анализ стажа работы в компании уволенных сотрудников (за 1 месяц в период коронавирусных ограничений)

В период пандемии 64 сотрудника, работающих менее 1 месяца и 90 сотрудников, работающих менее 3-х месяцев, приняли решение об увольнении. После снятия ограничений таких сотрудников было 100 и 97 соответственно.



Рис. 4. Анализ стажа работы в компании уволенных сотрудников (за 1 месяц после снятия коронавирусных ограничений)

Для более детального анализа качества адаптации и обучении сотрудников в анкету добавили следующие вопросы:

- Не объясняли как работать, не отвечали на вопросы
- Не было времени на обучение на ресурсе компании
- Преподаватель в учебном центре непонятно объяснял материал.

В период пандемии респонденты не уделяли внимание ответам на данные вопросы. Ответ дали только 11 человек. В результате чего, можно сделать вывод, что при увольнении данные вопросы для них были несущественны. После снятия ограничений, респонденты отвечали на аналогичные вопросы более активно, ответы были в 24 анкетах.

Таким образом, анализируя вышесказанное можно сделать вывод, что в период пандемии наблюдается снижение текучести. Сотрудники в условиях нестабильной ситуации в стране реже принимают решение о смене работы. Однако на наш взгляд, снижение текучести связано не только со страхом потерять работу в связи с нестабильной ситуацией в стране из-за пандемии. На решение о смене работы влияет множество факторов. Это и продолжительный период болезни и реабилитации в случае заражения; тревога за родных и близких; сложности удаленного поиска работы и он-лайн собеседования, что создает трудности для сотрудников основного производства, людей старшего возраста и многое другое.

Список литературы

[1] Грихно В.В. Влияние системы наставничества на текучесть кадров в организации// Междисциплинарный научный форум: сборник работ IV Международной Студенческой Научной Конференции. – 2020. – Т 5 (Экономика). – С.22-25.

- [2] Грихно В.В. Симонова М.В. Влияние трудового поведения молодежи на текучесть персонала // В сборнике: Инновации в науке и практике. Сборник статей по материалам XIII международной научно-практической конференции. Уфа. - 2018. - С.109-115.
- [3] Пузырева Е. В. Особенности кадровой политики банка в условиях пандемии // Молодой ученый. - 2020. - № 44 (334). - С.119-121. — URL: <https://moluch.ru/archive/334/74602/>
- [4] Симонова М.В., Мовсесян В.Э. Использование информационных и маркетинговых инструментов в подборе персонала//Наука XXI века: актуальные направления развития. - 2020. - № 1-2. - С.133-138.
- [5] Шагинян Т. В. Социально-экономические последствия пандемии COVID-19 // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Новые экономические исследования». Пенза: Наука и Просвещение, 2020. - С.73–75.