

«ТИХОЕ УВОЛЬНЕНИЕ» — НОВОЕ ЯВЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Горскина Людмила Степановна

К.э.н., доцент, ФГБОУ «Омский государственный
технический университет»

luda_6868@mail.ru

«QUIET DISMISSAL» IS A NEW PHENOMENON IN PERSONNEL MANAGEMENT

L. Gorskina

Summary. The issues of effective ways of working with staff have always been and remain an important task of any organization. During a period of great changes, the attitude towards human resources is also changing, managers choose completely different approaches to working with staff. New trends, concepts, technologies are emerging, and methods of working with staff are being improved. The article is devoted to a new modern trend in personnel management, such as «quiet dismissal», which is becoming popular not only in the West, but also in Russia. The main causes of this phenomenon are analyzed. The ways of preventing the occurrence of «quiet dismissal» in order to minimize personnel risks are considered.

Keywords: trend, quiet dismissal, causes, problems, problem solving.

Аннотация. Вопросы эффективных способов работы с персоналом всегда были и остаются важной задачей любой организации. В период больших изменений меняется отношение и к человеческим ресурсам, руководители выбирают абсолютно иные подходы к работе с персоналом. Появляются новые тренды, понятия, технологии, совершенствуются методы работы с персоналом. Статья посвящена новому современному тренду в управлении персоналом, такому как «тихое увольнение», которое становится популярным не только на Западе, но и в России. Анализируются основные причины появления данного явления. Рассмотрены пути предупреждения появления «тихого увольнения» для того, чтобы минимизировать кадровые риски.

Ключевые слова: тренд, тихое увольнение, причины, проблемы, решение проблем.

Введение

С 2022 года становится все более популярным неофициальный термин «тихое увольнение» («quiet quitting»), которое отражает изменение в нашей жизни и вошло в десятку слов и понятий года согласно ежегодному британскому изданию Harper Collins. Данный тренд связан не с прямым «громким» увольнением работника, а с его нежеланием ставить работу выше личной жизни, когда сотрудник просто выполняет свои обязанности в рамках должностных инструкций. В данном случае слово «тихий» относится к скрытности или тонкости действий [1]. Популярность данному тренду подарил TikTok. Люди выкладывали ролики и рассказывали о своем малоактивном поведении на рабочем месте, о работе без спешки и суеты, не перетруждаясь работают «от звонка до звонка», выполняя только те задания, которые прописаны в трудовом договоре. Для многих работодателей такое поведение сотрудников становится проблемой, так как работник, который находится в стадии «тихого увольнения» не проявляет инициативы, дополнительных усилий и творческого подхода при выполнении поставленных задач, не готов работать сверхурочно, не является частью команды. Увольнение сотрудника, в любом его проявлении, влечет за собой определенные кадровые риски. Вовремя выявить и принять решения для их минимизации одна из важных задач руководителей. Данный вопрос был и остается актуален

и должен быть учтен при разработке кадровой стратегии организации.

Исследования показали, что данный тренд набирает популярность на Западе. В России подобное явление тоже существует, особенно в тех сферах, где нет жесткой конкуренции.

Теория

Существуют разные мнения о появлении данного явления. Рассмотрим возможные причины появления «тихое увольнение», и какие кадровые риски при этом возникают.

1. *Удаленный (или гибридный) формат работы.* Существует мнение, что «тихое увольнение» появилось в период пандемии Covid-19, когда рынок труда вошел в нестабильную политическую и экономическую ситуацию, а многие сотрудники перешли на удаленную работу. Практически невозможно проверить, чем сотрудник занимается. Даже если он сидит у компьютера, но не работает ему ничего нельзя предъявить. Кроме того, у него появляется сложность переключиться с домашних дел на работу и наоборот. В этот период многие сотрудники переосмыслили свое отношение к работе. Исследование НАФИ показало, что боль-

шинство российских работодателей отметили снижение эффективности работников при работе в удаленном формате и сложность дистанционного решения рабочих вопросов [2].

Вообще, удаленный и гибридный формат работы только усугубляет ситуацию. Выявить «тихое увольнение» онлайн довольно проблематично. Для этого необходимо проводить онлайн-встречи, смотреть на сотрудников, отслеживать результаты работы, просматривать корпоративный портал и т.д. Очень важна моментальная обратная связь. Если сотрудник перестает включать камеру при онлайн-встречах или отсутствует на них, все реже появляется на общих интернет-площадках и не реагирует на опросы, результаты работы не меняются или снижаются т.п., значит, человек находится в состоянии «тихого увольнения».

2. *Невовлеченность сотрудников.* По данным исследований, проведенных аналитиками компании-разработчика HRtech-решений TalentTech, совместно с крупнейшей в России биржей фриланса FL.ru и онлайн-университетом «Нетология» 14 % сотрудников считают себя вовлеченными когда их вдохновляют рабочие цели; 13 % — ничего не замечают вокруг из-за высокого погружения в работу; 11 % — готовы делать больше, чем от них ожидают; 8 % — уверены, что с текущей работой можно достичь амбициозных результатов; 5 % — готовы рекомендовать компанию знакомым [3]. Проблема «тихого увольнения» возникает, когда сотрудники видят, что их усердие ничего не приносит, кроме дополнительных бесплатных часов работы и тогда происходит «перелом» сознания. Такие сотрудники перестают проявлять инициативу, интересоваться тем, что происходит в организации. Они могут уйти «в себя», что скажется на продуктивности и эффективности их работы и организации в целом. Работа для них становится скучной, неизбежной рутинной. Этого можно избежать, работая над вовлеченностью сотрудников, вовремя улавливать признаки выгорания. Проблема невовлеченности сотрудников для работодателей не новая и сейчас более актуальна для молодежи.
3. *Смена места работы.* У некоторых сотрудников, находящихся в стадии «тихого увольнения» есть уверенность в том, что они легко смогут найти новую работу. Их не пугает увольнение, на данный момент их устраивает заработная плата, и они тихо выполняют свой минимум.
4. *Приоритеты между работой и отдыхом.* Не только в зарубежных, но и в Российских компаниях стали появляться сотрудники, для которых работа уходит на второй план, и они больше уделяют внимание своему здоровью, семье. Такие сотруд-

ники не рассматривают карьерный рост, не показывают своих амбиций, не пытаются превзойти своих коллег. Они вовремя начинают и заканчивают свою работу, выполняют задачи только в рамках должностных инструкций, у них нет взысканий за выполняемую работу, и их это устраивает. При этом они могут занимать, причем без сожаления и чувства вины, место специалиста, нацеленного на повышение в должности, на получение новых знаний и навыков, на развитие своих профессиональных компетенций, место, где очень важна инициативность. Возможно даже, что они готовы уйти с данной работы на другую, где смогут работать не напрягаясь, но чувство отсутствия полной безопасности останавливает их.

5. *Еще одна причина — это смена поколений.* Молодые сотрудники, выросшие в эпоху цифровых технологий, все чаще ставят под сомнения работу на пределе сил. Они выполняют свой минимум, превращаясь в «ленивого работника» или просто не готовы ставить работу выше своей личной жизни, и работа для них — это только заработок для хобби и путешествия.
6. *Увольнение сотрудника по инициативе работодателя.* Часто появление «тихого увольнения» зависит не только от работника, но и от работодателя. Увольнение неугодного сотрудника связано с расходами, т.е. выплатой положенных компенсаций. Для того чтобы уволить такого сотрудника, не доходя до официальной процедуры, работодатель может создать такие условия труда, чтобы он вошел в стадию «тихого увольнения», полностью разочаровался в работе и сам написал заявление об увольнении.

С одной стороны, при проявлении в организации тенденции «тихого увольнения» руководитель начинает менять кадровую политику для такой категории сотрудников, предлагая им либо лучше работать, либо уволиться, тем самым пресекая любые проявления «тихого увольнения». Здесь важна работа над мотивацией сотрудников и главное не перепутать «тихое увольнение» с выгоранием, когда сотрудник не видит своего вклада в общее дело, не чувствует свою значимость и полезность. Если работник с каждым днем работает все меньше и меньше, то он либо выгорел, либо «тихо уволился» и к таким работникам необходимо применять разные подходы. С уверенностью можно сказать, что в категорию «тихо уволившихся» относятся те, кто не хочет карьерного роста, брать на себя новые задачи и развиваться в данной организации [4] и тогда руководители идут на жесткие меры, «громко» увольняя таких сотрудников, или начинают их «тихо увольнять», постепенно выдавливая из команды. Не надо бояться расставаться с такими работниками, тем более, если есть кем заменить.

С другой стороны, руководитель должен определить сотрудников, работа которых «от звонка до звонка» приемлема, а может быть даже необходима, для выполнения поставленных перед ним задач. Здесь важна не инициатива работника, а его усердие и отдача, т.е. нужен рядовой специалист.

Если количество «тихо уволившихся» в сроки от трех до шести месяцев только увеличивается, то в организации есть проблемы в системе мотивации и корпоративной культуре.

В качестве предупреждающих мер «тихого увольнения» можно использовать следующие методы:

- проводить небольшие опросы, связанные с настроением сотрудников;
- создать анонимную обратную связь, чтобы работник мог рассказать, что его устраивает или не устраивает в работе (например, провести анкетирование);
- мотивировать сотрудников через обучение и карьерный рост — организовывать командное обучение в организации, или оплачивать обучение в сторонних организациях;
- оказывать помощь в сложных жизненных ситуациях, возникших у работника, проявлять сочувствие;
- благодарить за качественно выполненную сложную работу, написать об этом в общем чате;
- если работник допустил ошибку, у него должна быть возможность ее исправить. Не надо реагировать слишком строго, необходимо постараться вместе с ним выяснить причину, чтобы избежать этого в будущем;
- использовать геймификацию — это довольно полезный и популярный тренд, повышающий вовлеченность, мотивацию и производительность сотрудников;
- рассматривать предложенные идеи сотрудников и лучшие из них реализовывать, а сотрудников награждать [5];
- вдохновлять сотрудника интересной, содержательной работой, ставить перед ними разнообразные задачи;
- не должно быть тотального контроля, особенно при работе «на удаленке» (дополнительные отчеты, учет рабочего времени, контроль времени

на перерыв), работа должны быть построена не на контроль процесса, а на результат [2];

- создать корпоративную культуру, которая больше поощряет сотрудничество, чем конфликты.

У разных экспертов свои подходы для решения проблем «тихого увольнения». Одни предлагают повысить заработную плату, другие — объяснять важность вклада каждого сотрудника в общее дело, третьи — больше уделять внимания обратной связи, четвертые предлагают обеспечить баланс рабочей нагрузки, оптимизировать бизнес-процессы и т.д. На самом деле, если явление набирает ход, необходимо рассматривать все меры в совокупности.

«Тихое увольнение» не приносит пользы ни одной из сторон. Работники не получают удовольствия от своей работы, тратят время и незаметно страдают. Руководители не получают мотивированных сотрудников, не ожидая от них продуктивной и эффективной работы [6]. «Тихо уволившихся» нельзя вернуть к работе силой или принуждением. Лучше попробовать услышать своих сотрудников, их потребности, предложить альтернативные пути решения проблем, а не тратить деньги на поиск и адаптацию новых. Нужно понимать, что на рынок труда все больше выходит поколение, привыкшее коммуницировать при помощи гаджетов и соцсетей, их меньше мотивирует финансовая сторона, а больше самореализация в работе и они не готовы идти на компромиссы ради компании, которая не соответствует их ценностям [7], и возможно, чтобы спастись от выгорания. Поэтому, руководителю, который хочет удержать перспективных сотрудников, необходимо не только материально заинтересовывать их, но и менять корпоративную культуру.

Заключение

Руководитель должен учитывать кадровые риски и принимать меры для того, чтобы рост числа случаев «тихого увольнения» не повлиял на уровень вовлеченности существующего персонала. Возможно, необходимо пересмотреть нагрузку, четко определить перспективы карьерного роста, создать условия для самореализации, расширить возможности восстановления морального состояния и решения проблем со здоровьем и т.д. Главная задача — переосмыслить подходы к управлению персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Quiet hiring URL:<https://www.dictionary.com/e/slang/quiet-hiring/> (дата обращения: 28.02.2024)
2. Сотрудники, перешедшие на удаленный формат, сообщили о снижении своей эффективности URL:<https://nafi.ru/analytics/sotrudniki-pereshedshie-na-udalennyy-format-soobshchili-o-snizhenii-svoey-effektivnosti/> (дата обращения: 13.03.2024)
3. Исследование уровня вовлеченности российских сотрудников — Potok <https://potok.io/research/issledovanie-urovnya-vo vlechennosti-rossijskih-sotrudnikov/> (дата обращения: 17.03.2024)

4. Моя работа — не работать: причины «тихого увольнения» и как бизнесу с ним справиться URL:https://dzen.ru/a/Y_iUx1ADETu21EbK (дата обращения: 05.03.2024)
5. «Тихое увольнение»: как выглядит новый тренд в поведении сотрудников и можно ли с ним бороться URL:https://new-retail.ru/business/personal/tikhoe-uvolnenie_kak_vyglyadit_novyy_trend_v_povedenii_sotrudnikov_i_mozhno_li_s_nim_borotsya/ (дата обращения: 05.03.2024)
6. Выгорание эволюционирует. Что такое «тихий уход» — новый тренд среди офисных работников URL:<https://habr.com/ru/companies/getmatch/articles/685588/> (дата обращения: 13.03.2024)
7. Почему сотрудники осознанно выбирают не напрягаться и что с этим делать URL:<https://trends.rbc.ru/trends/social/63ac518b9a7947bf2c4b5988?from=copy> (дата обращения: 12.03.2024)
8. Егорова Ю., Тихое увольнение: почему Quiet Quitting становится новым трендом? URL:<https://www.e-xecutive.ru/career/lichnaya-effektivnost/1995587-tihoe-uvolnenie-pochemu-quiet-quitting- stanovitsya-novym-trendom> (дата обращения: 12.03.2024)
9. Выдавливание и токсичность: как работодатели реагируют на «тихое увольнение» | Forbes.ru URL:<https://www.forbes.ru/mneniya/488327-vydavlivanie-i-toksicnost-kak-rabotodateli-reagiruyut-na-tihoe-uvolnenie?ysclid=lts9w0miyf865319640> (дата обращения: 15.03.2024)

© Горскина Людмила Степановна (luda_6868@mail.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»