

УДК 331

В. В. Грихно, М. В. Симонова

ФГАОУВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара,
email: vladlenavg@mail.ru; m.simonova@mail.ru

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ В УСЛОВИЯХ КОРОНАВИРУСНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ АО «ПОЧТА РОССИИ»)

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

Перевод на удалённую работу, неполная заработная плата и неоплачиваемый отпуск – стали массовыми явлениями в период пандемии COVID-19. Ограничения, связанные с распространением инфекции, вынудили работодателей сократить достаточно большое количество сотрудников, что являлось следствием снижения экономической активности в стране в целом, и отразилось на доходах, как организаций, так и населения. Это вызвало повышенную тревожность у работников и работодателей, отразилось на показателях текучести организаций. Тем не менее увольнения по собственному желанию происходили и период пандемии, что представляет научный интерес для исследования причин текучести и условий трудовой деятельности. Предметом исследования стала 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 Макрорегиона Волга АО «Почта России». Проведен анализ причин увольнений на основе исследований среди увольняющихся сотрудников. В результате сделаны выводы по основным причинам увольнения. Определены тенденции в изменении поведения сотрудников в период ограничений, связанных с коронавирусной инфекцией и их влияние на текучесть персонала. Выявлены категории персонала, наиболее подверженные текучести, к которым были отнесены сотрудники в возрасте до 45 лет и работающие на должностях, не требующих высокой квалификации.

V. V. Grikhno, M. V. Simonova

Samara State Economic University, Samara, email: vladlenavg@mail.ru; m.simonova@mail.ru

TRENDS OF CHANGES IN PERSONNEL CURRENT BY CATEGORY UNDER CORONAVIRAL RESTRICTIONS (ON THE EXAMPLE OF RUSSIAN POST)

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

Transfer to remote work, part-time wages and unpaid leave have become massive phenomena during the COVID-19 pandemic. The restrictions associated with the spread of infection forced employers to cut a fairly large number of employees, which was a consequence of the decline in economic activity in the country as a whole, and affected the incomes of both organizations and the population. This caused increased anxiety among workers and employers, and was reflected in the turnover rates of organizations. Nevertheless, dismissals of their own free will also occurred during a pandemic, which is of scientific interest for studying the reasons for turnover and working conditions. The subject of the study was 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 the Volga Macroregion of the Russian Post. The analysis of the reasons for layoffs is carried out on the basis of research among quitting employees. As a result, conclusions were drawn on the main reasons for the dismissal. Trends in changes in employee behavior during the period of restrictions associated with coronavirus infection and their impact on staff turnover have been identified. The categories of personnel most susceptible to turnover were identified, which included employees under the age of 45 and working in positions that do not require high qualifications.

Основные положения:

– в период пандемии наблюдается снижение текучести, так как сотрудники в условиях нестабильной ситуации в стране реже принимают решение о смене работы;

– на текучесть персонала в условиях коронавирусных ограничений значительно влияют субъективные причины увольнения по собственному желанию работников;

– в период пандемии сотрудник принимает решение об увольнении в случае,

если причина увольнения существенно влияет на его трудовые условия;

- сотрудник готов подождать более благоприятных условий для смены работы, если причина носит на данном этапе несущественный характер;

- после стабилизации ситуации и снятия временных ограничений в связи с пандемией мы видим рост текучести, в том числе и по различным бытовым причинам увольнения;

- наибольшему риску увольнений по собственному желанию подвержены работники в наиболее активном возрасте до 45 лет и работающие на должностях, не требующих высокой квалификации.

Введение

Управление персоналом относится к функциональным видам деятельности, на которую легли основные обязанности по регулированию социально-трудовых отношений, существенно изменившихся в период пандемии. Основной актив современной компании, к которому относится персонал компаний, оказался под угрозой не только сокращения, но и трансформации условий и содержания трудового процесса [1]. Во многих случаях необходимы непосредственное присутствие на рабочих местах для обеспечения производственного процесса. Однако в период пандемии чрезвычайная ситуация вынудила найти резервы сокращения присутствия работников на рабочих местах. Ограничения, связанные с распространением COVID-19, вынудили работодателей перевести большое количество сотрудников на удаленную работу или вообще сократить. Это явилось следствием сокращения экономической активности в стране в целом, что сказалось на доходах как организаций, так и населения в частности [2]. Законодательные акты об удаленной работе были узаконены в короткий срок, несмотря на затяжной характер предшествующих обсуждений. Текучесть персонала в условиях распространения коронавирусной инфекции снижается, но это вынужденная временная ситуация, которая после стабилизации инфекционной ситуации, вернется к прежним, или даже большим значениям. Перевод на удаленную работу нельзя отнести к признаку текучести, но мы не можем

не учитывать его как косвенное последствие пандемии, которое может повлиять на текучесть в будущем, что определяет актуальность исследования.

Текучесть персонала – это явление естественное и оно присуще большинству организаций [3]. Обновление персонала происходит по разным причинам: выход на пенсию, уход в декрет, армию, ротация кадров внутри компании, в том числе через процедуру увольнения и пр. Кроме того, в нашей стране нет такого понятия как пожизненная занятость, в связи с чем, сотрудники в целях удовлетворения своих потребностей, начинают поиск нового места работы, где, например, значительно выше уровень оплаты труда, более комфортные условия труда и по иным субъективным или объективным причинам [4].

По состоянию текучести персонала можно судить о самых разных кадровых процессах в организации, особенно такие данные важно анализировать в критические периоды, каким и является в настоящее время период пандемии COVID-19. Тенденции движения персонала, выявление причин текучести кадров в кризисный период может помочь в определении ключевых элементов для построения систем адаптации, обучения, мотивации, что определяет актуальность исследования.

В период ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции, появилось достаточно много нормативных актов регулирующих условия поведения персонала в период пандемии, которые существенно отличаются от общепринятого рабочего поведения до COVID-19. Изменения коснулись практических всех сфер социально-трудовых отношений, например, режима работы, форм занятости, оплаты труда, что вероятнее всего будет оказывать влияние и после пандемии. Поэтому данный вопрос так актуален и вызывает повышенный интерес у работодателей.

Перевод на удаленную работу, неполная заработная плата и неоплачиваемый отпуск – стали привычными условиями в период пандемии, но в постпандемический период необходимо искать новые решения, позволяющие нивелировать последствия изменившихся условий труда. Повышение эффективности тру-

да в стрессовых условиях является одной из самых сложных управленческих задач для руководителей коллективов на любом уровне [5]. Стабильность кадрового состава персонала определяет возможности роста производительности труда и перспективы профессионального развития [6]. Пандемия спровоцировала стремительные изменения в трудовых процессах, на решение которых в другой ситуации требовалось достаточное время. Последствия этих процессов для трудовых коллективов нам еще предстоит оценить, однако уже сейчас необходимо понимать причины роста текучести, которая во многих случаях продолжает расти, независимо от сложной ситуации с безработицей.

Научная новизна исследования состоит в определении зависимости текучести персонала от социально-экономических последствий пандемии и в определении тенденций роста текучести персонала по категориям.

Цели и методы исследования

Для исследования представляют интерес крупные федеральные компании, которые работают на территории всей страны по единым корпоративным правилам и Федеральным законам, однако кадровая ситуация во многом зависит от ситуации в регионе. Рассмотрим причины увольнений по собственному желанию до пандемии и после спада первой волны коронавируса на примере АО «Почта России», которая является одним из крупнейших работодателей в стране, объединяющим 335 тысяч сотрудников, входит в перечень стратегических предприятий и оказывает услуги во всех регионах, однако текучесть персонала не снизилась даже в такой нестабильной ситуации, что представляет научный интерес.

Объективную сторону рассмотрим по показателям коэффициента текучести за 2017-2019 гг. размещенным в официальной отчетности АО «Почта России». Доступные данные за 2020 год находятся в процессе анализа и пока не опубликованы. Для анализа субъективных причин текучести выполним анализ результатов анонимного исследования среди увольняющихся сотрудников Почты России, проведенного до начала пандемии и через месяц после начала самоизоляции.

Цель работы: определить структуру причин увольнений на фоне изменений рабочих условий в период пандемии на примере АО «Почта России». Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: выполнить анализ профессионально-квалификационной структуры АО «Почта России» по стране в целом и по Макрорегионам; провести исследование причин увольнения в Макрорегионе Волга до пандемии и через месяц после введения режима самоизоляции. Нами были использованы научно-исследовательские методы: метод статистического анализа, сравнительный, аналитический, метод аналогии, а также анкетирование и описание.

Результаты

Во все периоды АО «Почта России» является ответственным работодателем и выполняет не только сервисную, но и социальную функцию. Предприятие не только не допустило сокращений, но и продолжило улучшать условия труда своих сотрудников в период пандемии. В конце 2020 года завершилась масштабная программа повышения зарплатных плат, которая стартовала в 2019 году и затронула 90% операторов, сортировщиков, водителей и почтальонов. Общий объем финансирования программы составил более 12 миллиардов рублей. Зарплата сотрудников основного производства выросла в среднем на 19%, что больше чем в три раза превышает средний рост по стране. Это произошло на фоне возросших расходов, связанных с необходимостью обеспечить соблюдение противовирусных мер, на которые Почта направила свыше 1,5 миллиардов рублей [7].

Для анализа профессионально-квалификационной структуры рассмотрим более подробно изменение численности персонала предприятия по федеральным округам [8]. В таблице 1 приведены данные по фактической численности персонала по федеральным округам за 2017-2019 гг. Из таблицы видно, что численность персонала подвержена незначительным изменениям: в 2018 году по сравнению с 2017 годом фактическая численность изменилась на -1,42%, за 2019 год по сравнению с 2018 годом на -1,46%.

Таблица 1

Структура персонала по федеральным округам, чел.

ГОД	31.12.2017			31.12.2018			31.12.2019		
	Фактиче- ская чис- ленность	Факти- ческая числен- ность	Соотноше- ние чис- ленности 2018/2017	Факти- ческая числен- ность	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2018	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2017	Факти- ческая числен- ность	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2018	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2017
АО «Почта России»	340 772	335 921	-1,42%	331 011	-1,46%	-2,86%			
Дальневосточный федера- льный округ	18 038	17 473	-3,13%	21 867	25,15%	21,23%			
Приволжский федераль- ный округ	75 520	75 224	-0,39%	73 248	-2,63%	-3,01%			
Северо-Западный феде- ральный округ	33 583	33 905	0,96%	32 779	-3,32%	-2,39%			
Северо-Кавказский федеральный округ	14 011	13 903	-0,77%	13 938	0,25%	-0,52%			
Сибирский федераль- ный округ	47 220	46 551	-1,42%	40 630	-12,72%	-13,96%			
Уральский федеральный округ	25 211	24 804	-1,61%	24 249	-2,24%	-3,82%			
Центральный федераль- ный округ	95 607	92 966	-2,76%	93 595	0,68%	-2,10%			
Южный федеральный округ	31 566	31 082	-1,53%	30 697	-1,24%	-2,75%			
Прочие	16	13	-18,75%	8	-38,46%	-50,00%			

Пр и м е ч а н и е : разработано авторами на основе публичных данных АО «Почта России»

Таблица 2

Структура персонала по категориям, чел.

ГОД	31.12.2017			31.12.2018			31.12.2019		
	Фактическая численность	Фактиче- ская числен- ность	Соотноше- ние чис- ленности 2018/2017	Фактическая численность	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2018	Фактическая численность	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2018	Фактическая численность	Соотноше- ние чис- ленности 2019/2018
АО «Почта России»	340 772	335 921	-1,42%	331 011	-1,46%				
Руководители высшего звена	26 326	60 009	127,95%	60 575	0,94%				
Специалисты	29 761	28 206	-5,22%	29 511	4,63%				
Служащие	1 277	1 242	-2,74%	1 538	23,83%				
Рабочие	29 294	32 462	10,81%	33 547	3,34%				
Работники основных про- фессий, в том числе из них:	254 114	214 002	-15,79%	205 840	-3,81%				
почтальоны	122 309	120 928	-1,13%	117 475	-2,86%				
сортировщики	21 158	18 575	-12,21%	17 619	-5,15%				
операторы	67 377	66 585	-1,18%	66 915	0,50%				

Пр и м е ч а н и е : разработано авторами на основе публичных данных АО «Почта России»

Выполненные расчеты показывают, что в 2019 году произошло перераспределение численности между Дальневосточным федеральным округом и Сибирским федеральным округом, что соответствует федеральной политике по развитию Дальневосточного региона. По Приволжскому федеральному округу видно незначительное сокращение общей численности персонала, что отражает общую тенденцию по стране.

Одной из причин сокращения общей численности персонала является происходящая на Почте в последние годы автоматизация и цифровизация процессов [9]. Это также оказало влияние на изменения в составе по категориям должностей, расчеты по которым приведены в таблице 2.

В результате цифровизации рабочих процессов происходит сокращение

рабочего персонала и увеличение управленческого персонала, что показывает повышение требований к квалификации и уровню образования работников. Так в 2018 году по сравнению с 2017 годом количество руководителей высшего звена увеличилось на 128% с 26 326 человек до 60 009 человек. Соответственно сократилось количество работников основных профессий на 15,79% с 254 114 до 214 002 человек.

Доля сотрудников с высшим образованием за 3 года увеличилась с 18,1% до 19%, соответственно доля сотрудников без профильного образования за аналогичный период уменьшилась с 51,6% до 43,9%. Произошло существенное увеличение количества сотрудников со средним профессиональным образованием с 30,3% до 37,1% (табл. 3).

Таблица 3

Распределение работников по образованию, чел.

ГОД	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	Фактическая численность	Доля, %	Фактическая численность	Доля, %	Фактическая численность	Доля, %
АО «Почта России»	340 772	100%	335 921	100%	331 011	100%
С высшим профессиональным образованием	61 726	18,1%	61 585	18,3%	62 900	19,0%
Со средним профессиональным образованием	103 370	30,3%	103 730	30,9%	122 648	37,1%
Другое образование	175 676	51,6%	170 606	50,8%	145 463	43,9%

Примечание: разработано авторами на основе публичных данных АО «Почта России»

Таблица 4

Коэффициент текучести кадров, %

ГОД	2017	2018	2019	среднее за 3 года
Фактическое значение	34,83	34,84	33,73	34,47
Распределение текучести по возрасту				
до 30 лет (включительно)	8,54	8,54	9	8,69
от 31 до 40 лет	8,13	8,14	8,18	8,15
от 41 до 50 лет	7,01	7,01	6,85	6,96
от 51 до 55 лет	3,7	3,7	3,45	3,61
старше 55 лет	7,44	7,45	6,26	7,05
Распределение текучести по полу				
Мужчины	8,08	8,04	8,01	8,04
Женщины	26,75	26,8	25,72	26,42

Примечание: разработано авторами на основе публичных данных АО «Почта России»

Причины увольнения

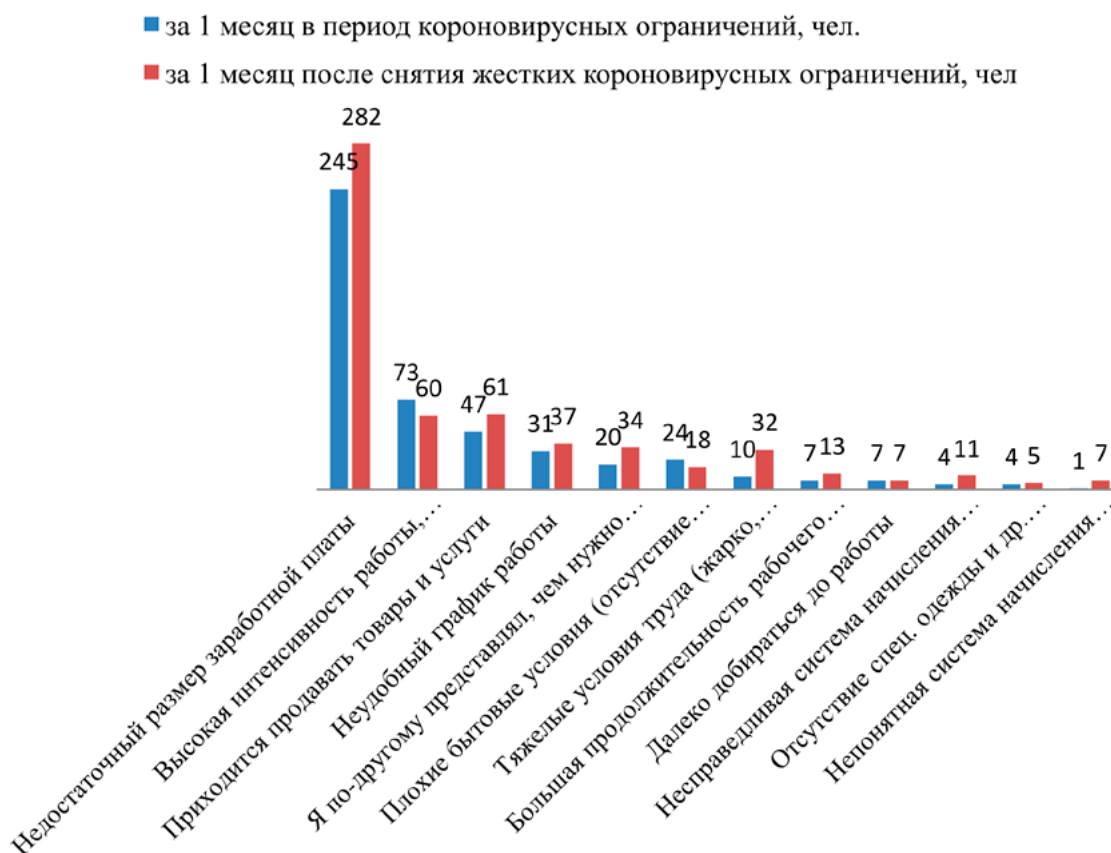


Рис. 1. Анализ причин увольнения

Пр и м е ч а н и е : разработано авторами на основе публичных данных АО «Почта России»

Показатели текучести на предприятии, приведенные в таблице 4, показывают достаточно высокий уровень в молодежном контингенте персонала и самый низкий уровень текучести только в предпенсионном возрасте. Большая разница в уровне текучести среди мужчин и женщин показывает необходимость проведения глубоких исследований причин увольнений по гендерному признаку. Коэффициент текучести рассчитывался накопительным итогом за год. Высокий процент типичен для отрасли, так как 43,9% работников не имеют специального образования.

Обсуждение

Представляет интерес сравнение показателей текучести персонала до и после пандемии, определение причин увольнений на фоне сложной экономической ситуации и увеличения безработицы.

Оперативные количественные данные находятся в обработке, однако социологические опросы позволяют выявить настроение работников, принявших решение об увольнении и обстоятельство, повлиявших на это решение.

Нами было проведено исследование причин увольнений в филиалах АО «Почта России» на территории Макрорегиона Волга в период самоизоляции и сокращения экономической активности и через месяц после снятия жестких ограничений среди увольняющихся сотрудников. Оценка результатов анкетирования (рис. 1) позволяет сгруппировать ответы по зонам риска и выделить характерные тенденции. Рассмотрим более подробно результаты анкетирования.

Наиболее распространенной причиной увольнений как в период пика пандемии, так и после спада наиболее острой фазы является недостаточный

размер заработной платы – 245 сотрудников (38%) из 645 респондентов, после снятия ограничений ее указали 282 сотрудника (35%) из 800, что показывает реальную проблему, когда работники предпочитают увольняться и потерять возможность заработка даже при резком сокращении занятости. Это может свидетельствовать о низкой конкурентоспособности не только оплаты труда на Почте России, но возможности найти более привлекательные условия труда даже в таких сложных условиях. Такой тревожный симптом свидетельствует о необходимости изменений не только в оплате труда, но и в системе мотивации. Настроения работников не изменило проведенную Почтой России масштабную программу повышения заработных плат, которая стартовала в 2019 году. Можно предположить, что в конце 2020 года, количество увольнений по причине неудовлетворённости размером заработной платой должно сократиться, что позволит оценить действенность проведенных мероприятий.

Высокая интенсивность работы и тяжелая физическая нагрузка не является таким распространенным ответом, как низкая заработная плата, таких ответов почти в 3 раза меньше – 74 сотрудника (11,5%) в период пандемии против 60 человек (7,5%) после снятия жестких ограничений. Следовательно, условия труда на предприятии созданы достаточно приемлемыми, но все же негативное отношение к ним входит в группу наиболее распространенных ответов, в которых оказались и другие 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 немногие увольняющиеся выбирали пункт «большая продолжительность рабочего дня», что говорит о соблюдении на предприятии норм трудового законодательства.

Тревожным симптомом является рост ответов, что работник по-другому представлял себе то, чем он должен заниматься и то, что приходится продавать товары и услуги. Это свидетельствует как о недостаточно качественном про-

цессе подбора и адаптации персонала, когда соискатели до начала работы не совсем точно понимают содержание будущей работы, так и об отсутствии необходимого обучения работника после приема на работу [10]. Недостаточно развитые компетенции и навыки персонала являются наиболее распространенной причиной низкого качества работы.

Выводы

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы: в период пандемии наблюдается снижение текучести, так как сотрудники в условиях нестабильной ситуации в стране реже принимают решение о смене работы; на текучесть персонала в условиях коронавирусных ограничений значительно влияют субъективные причины увольнения по собственному желанию работников. Выявлены категории персонала по возрастным, образовательным и должностным критериям с наиболее высокой текучестью, что показывает необходимость продолжения исследований с более детальными характеристиками в проблемных зонах.

Необходимо отметить, что наиболее распространенной причиной увольнений как в период пика пандемии, так и после спада наиболее острой фазы остается недостаточный размер заработной платы. Второй по значимости является причина «интенсивность работы и тяжелая физическая нагрузка».

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.

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 онлайн собеседования, что создает трудности для сотрудников основного производства, людей старшего возраста и многое другое.

В целях более детального изучения причин текучести персонала в период коронавирусных ограничений необходимо также более детально изучить стаж работы в компании уволенных сотрудников, проанализировать качество подбора и обучения персонала.

Библиографический список

1. 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.110-112.
2. 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.
3. 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.
4. Creation of staff involvement as part of the strategic human resource management in a company Tsareva N.A., Tyugaev A.R. // Laplage em revista. 2020. Т. 6. № Extra-B. С. 256-260.
5. Пузырева Е. В. Особенности кадровой политики банка в условиях пандемии // Молодой ученый. 2020. № 44 (334). С.120. URL: <https://moluch.ru/archive/334/74602/> (дата обращения 06.04.2021 г.)
6. 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.
7. Сайт АО «Почта России» // <https://www.pochta.ru/news-list/item/5823534223> (дата обращения 05.04.2021 г.)
8. Годовой отчет АО «Почта России» за 2019 год // <https://www.pochta.ru/annual-reports> (дата обращения 05.04.2021 г.)
9. Годовой отчет АО «Почта России» за 2019 год // <https://www.pochta.ru/annual-reports> (дата обращения 05.04.2021 г.)
10. Мартыненко Н.К. Опыт внедрения мероприятий по увеличению вовлеченности персонала и снижения его текучести // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2020. Т. 2. № 1. С. 153-164.