

УПРАВЛЕНИЕ ДАУНШИФТИНГОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Гарифуллина Л.Р.,

научный руководитель канд. эконом. наук Сайфуллина Л. Д.

Уфимский государственный авиационный технический университет

Все большее число людей принимают добровольное решение о прекращении карьерного роста. Это явление называется дауншифтинг. Словарь Вебстера объясняет данное понятие как «менее напряженный образ жизни благодаря смещению жизненных ценностей в сторону нематериального»[1], то есть это переход от высокооплачиваемой, но напряженной и ответственной должности, на менее доходную и спокойную, выполняя которую у человека остается больше времени на семью, свое хобби.

Впервые об этом явлении заговорили на Западе в 1991 году: журналистка Сара Бен Бреатна написала статью в журнале «Вашингтон пост», под названием «Тенденции; Жизнь на пониженной передаче; Дауншифтинг: новое понимание успеха в 90е». Речь шла о том, что в погоне за карьерой современные американцы затрачивают на заработок необходимых средств, все больше времени и сил, а в результате воспользоваться достигнутыми «преимуществами» им некогда.

Можно выделить четыре формы дауншифтинга:

1) Смена места пребывания. Большинство дауншифтеров, вслед за отказом от карьеры, покидают город, как наиболее противостественную для человека среду обитания. Есть люди, которые достигнув успеха, меняют жизнь: уезжают в свои заграничные дома и продолжают жить там. Но некоторые из них, спустя время, возвращаются в карьеру.

2) Смена рода профессиональной деятельности. К этой форме относятся случаи, когда человек понимает, что не справляется со своей работой и решает сменить профессию.

3) Уменьшение временных затрат, связанных с профессиональной деятельностью, увеличение свободы. Это работа без заключения долговременного договора с работодателем. Такого специалиста можно назвать фрилансером или внештатным работником, для выполнения определенного перечня работ.

4) «Планирование побега». Также некоторые дауншифтеры являются жертвами профессионального выгорания. Профессиональное выгорание -это совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом, ведет к серьезным физическим заболеваниям, а далее и к ранней смерти. Данное явление больше относятся к работникам низовых звеньев, а не к руководителям. В итоге человек «сбегает» от своих проблем связанных с работой.

Одной из причин возникновения дауншифтинга является навязывание целей. Все начинается еще с поступления в вуз, с выбора не той специальности, к которой есть склонности, а с выбора престижной в обществе профессии. Это влечет за собой ухудшение качества образования, а также низкую оценку выпускника работодателем. Небольшая часть специалистов, которая смогла реализоваться в выбранной по престижу профессии, со временем утрачивает к ней интерес, понимая, что это цель, навязанная обществом. Затем уходя из карьеры, они начинают жить «для себя», ограничиваются необходимым минимумом, зарабатывая деньги тем, что им нравится. Абитуриенты должны осознать важность выбора профессии. Для человека, любящего свое дело, работа является не только способом добывания денег, но и хобби, и увлечением, и отдыхом.

В последнее время, о дауншифтинге стали говорить все чаще. Для выявления причины, можно обратиться к теории поколений. По статистике Российского ежегодника за 2013 год доля занятых на рынке труда в возрасте 25-39 лет составляет 40,3%, 40-60 лет 46,1%, а 13,6% составляют занятые в возрасте до 24 и 61-70 лет [2].

Поколение X (люди, рожденные в 1943-1963 гг.) ценит кропотливый труд для достижения высоких результатов. Их ценностями являются готовность к изменениям, возможность выбора, стремление учиться в течение всей жизни, надежда на себя, исполнительность. Поколение Y (рожденные в период 1983-2003 гг.) не собираются надолго задерживаться на одной работе и даже в одной профессии. Они хотят гибкого графика, возможности работать из дома через интернет, перейти на частичную занятость или сделать перерыв в карьере, когда в их жизни появятся дети. Ценность самореализации для них довольно высока. На первый план выходит немедленное вознаграждение. Им приходится быть умнее, быстрее, инициативнее, креативнее других, то есть быть лучшим из лучших, для того, чтобы достичь успеха и попасть на вершину карьеры как можно быстрее. В итоге измотав себя, все больше людей бросают карьеру и начинают жить в спокойствии. Под воздействием такого ритма жизни, человек способен на дауншифтинг.

Повседневное однообразие, стресс, все что встречается на пути к вершине карьеры - изнашивает людей. Условия жизни на разных странах позволяют им осуществлять такие социальные перемещения как дауншифтинг- это обусловлено высоким уровнем заработной платы, развитой системой мотивации, льгот. Чтобы говорить о дауншифтинге в России, необходимо начать хорошо оплачивать труд работников, ведь прежде чем от чего-то отказаться, это что-то нужно иметь. Поэтому такие перемещения могут себе позволить только люди, достигшие определенных успехов.

Предотвращением дауншифтинга в организации могут заниматься специалисты отдела кадров и руководители подразделений. Для этого необходимо предпринять следующие шаги:

1) Создание комфортных условий труда. Человек проводит на работе большую часть своего времени, поэтому необходимо создавать комфортные условия труда и отдыха. В хороших условиях сотрудники функционирует оптимально, и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал. Особое внимание уделяется охране труда. С 1 января 2014 года вступили в силу закон, который предусматривает новый подход к оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"¹. Специальная оценка условий труда предусматривает введение единой процедуры взамен прежних двух: аттестации рабочих мест и государственной экспертизы условий труда.

2) Выработка лояльности сотрудников. Каждый работодатель должен быть заинтересован в выработке у сотрудников лояльности, стремиться к тому, чтобы цели компании стали целями этого сотрудника, что будет мотивировать его к росту. Лояльность сотрудника можно получить, сложив экономическую и эмоциональную лояльность. Экономическую лояльность можно оценить уровнем благосостояния сотрудников - это соотношение среднего уровня заработной платы и прожиточного минимума. Чем выше показатель, тем лучше уровень благосостояния подчиненных. Эмоциональную лояльность сотрудников можно оценить в плане здоровья, соотношением суммарного количества больничных листов за исследуемый промежуток времени к среднесписочной численности сотрудников. Чем ниже показатель, тем выше уровень здоровья персонала. На сегодняшний день, существует множество компаний, которые занимаются измерением и повышением лояльности сотрудников: проводят анонимные анкетирования, опросы, также проводят командообразующие мероприятия, тренинги.

3) Предоставление свободного графика. Свободный график возможно предоставлять руководителям среднего звена и специалистам, но не сотрудникам от которых зависит производственный или технологический процесс. Для сотрудников — это, оптимизация баланса "жизнь — работа", а для руководителя это денежная экономия, поскольку любой дополнительный сотрудник – это затраты на аренду офиса, оборудование и т. д. Также предоставление свободного времени можно рассматривать в качестве стимула и мотивации к труду, например за результаты труда дополнительный отдых, сокращенный рабочий день.

4) Развитие сотрудников, обучение. Возможность получить дополнительное образование является для большинства работающих и потенциальных сотрудников мощным фактором стимулирования к трудовой деятельности. Существует множество вариантов обучения сотрудников: создание собственных учебных центров; стажировка; внешние конференции; дополнительные курсы; тренинги; аудио и видео курсы.

5) Предоставление возможности проявлять инициативу. Необходимо позволять сотрудникам раскрывать свои таланты, показать свою заинтересованность в их инициативе, поощрять идейность.

6) Тайм менеджмент. Управление временем позволяет сочетать работу, отдых и семью и в то же время реализовывать свои цели в долгосрочной перспективе. В интернете можно получить свободный доступ ко множеству программ, которые позволяют планировать нашу деятельность, к примеру: Achieve Planner - инструмент как для расписания личного времени, так и для управления профессиональными проектами; SmartDraw – позволяет планировать, делегировать и контролировать любые задачи; Remind You - программа для айфонов, позволяющая расписать дела на полтора месяца вперед и напоминает о наступлении того или иного события; Manic Time – позволяет отслеживать время, которое мы затрачиваем на социальные сети, различные сайты, а также следит за большинством компьютерных программ, от Windows Media Player до Adobe Photoshop.

Дауншифтерами сложно манипулировать, они не реагируют на стандартные способы мотивирования и удержания, не ставят перед собой амбициозных целей, не стремятся к большим деньгам. Необходимо предотвращать возможность дауншифтинга - руководители заинтересованы в удержании ценных сотрудников в компании. Для сотрудников, заинтересованность выражается в другом. В статье «Игра на понижение» [3] приведена статистика: среди тех, кто уже стал «дауншифтером», 34% полностью довольны своей новой жизнью, а 37% довольны, но сожалеют об уменьшении дохода. Правда, есть еще 16% тех, кто тяжело переживает потерю прежней зарплаты, а также 7%, не удовлетворенных переменами в своей жизни.

Основная часть дауншифтеров не довольны принятым решением, в основном это происходит из-за низкой экономической лояльности. От сотрудников требуется психологическая устойчивость и способность приспосабливаться к постоянным изменениям. Поэтому, чтобы избежать «дауншифтинга» в организации, необходимо уделять внимание социально- психологическому климату: благоприятная атмосфера в коллективе формирует новые возможности сотрудника и проявляет потенциальные.

Список использованной литературы

1. Н.Вебстер. Американский словарь английского языка - <http://www.merriam-webster.com/dictionary/downshift>;

2. Российский статистический ежегодник // Возрастная структура населения- 2013 - <http://www.gks.ru/>;

2. Юлия Фуколова Игра на понижение//Секрет фирмы – 13.02.2008 - <http://www.executive.ru/career/adviser/340682/>.