



ЕСТЬ ПРИМЕРЫ,
КОГДА КОМПАНИЯ
В КРИЗИС
ПРАКТИЧЕСКИ
ПОЛНОСТЬЮ МЕНЯЛА
НАПРАВЛЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
И ЭТО ТОЖЕ
ПОЗВОЛЯЛО
СОХРАНИТЬ
КОЛЛЕКТИВ
ФОТО
АЛЕКСАНДРА КОРЯКОВА

Сохранить коллектив

Малые предприятия зачастую строятся по принципу семьи, где внутренние связи среди сотрудников имеют большое значение, а сама деятельность трудового коллектива основывается на принципе взаимовыручки и взаимозаменяемости. Именно поэтому малым предприятиям так важно удержать работников в непростые времена

«Практически для любой компании в малом и микробизнесе каждый сотрудник является своего рода штучным экземпляром. Он подобран и „выпилен“ под конкретный коллектив, имеет не статичные задачи, а расширенный, кросс-функциональный набор обязанностей», — отмечает Милана Джиджоева, хедхантер, основатель HR-компании «Сотер» и член «Клуба лидеров» в Санкт-Петербурге и Ленобласти.

Чем меньше команда, тем более «выпуклый» образ и заметная ценность у каждого из ее участников. И речь здесь уже не про должность или функцию, а про самостоятельный, крайне заметный вклад. И если в крупном бизнесе все регламентировано и от того, что кто-то не выйдет на работу, процесс не остановится, то деятельность малого предприятия в данном случае может быть просто парализована.

Как поясняет госпожа Джиджоева, малый бизнес часто берет сотрудников на перспективу, за счет чего экономит и наращивает компетенции в процессе работы. Но это занимает достаточно много времени, а значит, быстро найти специалиста идентичного уровня после кризиса будет сложно.

«В то же время средние и крупные компании предпочитают готовых специалистов и с легкостью „хантят“ их с удорожанием на 30%, а порой даже и на 50%. Такую индексацию зарплаты небольшие организации не могут себе позволить. В результате средний и крупный бизнес с удовольствием „всасывает“ в себя кандидатов из малого бизнеса на более стабильные и защищенные финансовые условия, более статичный и понятный функционал, правда, с сильной потерей в значимости вклада в общее дело», — добавляет эксперт.

«Поэтому даже в сложные времена малому бизнесу крайне важно сохранить свой коллектив. Более того, команда опытных специалистов, понимающих специфику конкретного предприятия, может помочь найти новые возможности и варианты его развития в кризисной ситуации», — резюмирует Елена Кириленко, генеральный директор «Келеанз Медикал» и член «Клуба лидеров» в Санкт-Петербурге и Ленобласти.

Следующим риском, по мнению Михаила Германа, руководителя практики трудового права Grata International St. Petersburg, является сокращение объемов производства, то есть ситуация, когда предприятие не в состоянии обеспечить сотрудников максимальной трудовой нагрузкой.

Также следует отметить и ограничения, вводимые органами исполнительной власти: обязанность рабо-

МАЛЫЙ БИЗНЕС ЧАСТО БЕРЕТ СОТРУДНИКОВ НА ПЕРСПЕКТИВУ, ЗА СЧЕТ ЧЕГО ЭКОНОМИТ И НАРАЩИВАЕТ КОМПЕТЕНЦИИ В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ. НО ЭТО ЗАНИМАЕТ ДОСТАТОЧНО МНОГО ВРЕМЕНИ, А ЗНАЧИТ, БЫСТРО НАЙТИ СПЕЦИАЛИСТА ИДЕНТИЧНОГО УРОВНЯ ПОСЛЕ КРИЗИСА БУДЕТ СЛОЖНО

Кризисные риски

Один из главных рисков для малого бизнеса, который может повлечь за собой уход специалистов, — невозможность выплачивать зарплату в принципе или в прежнем объеме. «Фонд оплаты труда является одной из основных статей расходов, и в нашей компании, например, достигает 30–40%. К сожалению, в кризис она зачастую первой идет под нож. Но, на мой взгляд, это крайняя мера, и к ней нужно прибегать в последний момент, перепробовав все остальные методы», — считает Виктория Янчевская, основатель Love by Victory и Yanchevskaya.

тодателей обеспечить нахождение дома определенных категорий работников, входящих в группы риска, в случае если кризисная ситуация обусловлена неблагоприятной эпидемиологической ситуацией в стране или регионе. Это нередко приводит к нарушениям рабочего графика, потому как в силу обстоятельств не у всех есть возможность работать удаленно.

«Наконец, среди рисков, способствующих потере коллектива, выделяется и такое обстоятельство, как увеличение трудовых обязанностей, продолжительности рабочего дня при сохранении уровня заработной