

Научная статья

УДК 331.1

JEL M50

DOI 10.25205/2542-0429-2024-24-1-5-15

«Тихое увольнение» как новый тренд на рынке труда

Евгения Дмитриевна Радько

АНО «Академический альянс»
Москва, Россия

evgenia.rb@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0005-3779-6406>

Аннотация

Одним из ярких феноменов последних лет на рынке труда стало «тихое увольнение», его описанию был посвящен ряд статей в российских и зарубежных изданиях. При этом в отечественном научном поле данное явление является крайне мало освещенным. Данная статья призвана проанализировать феномен «тихого увольнения» как тренд на современном рынке труда, обобщить теоретические положения данного явления. Так, в работе дано определение «тихого увольнения» как формы поведения сотрудника, при котором он демонстрирует низкую вовлеченность в работу и деятельность организации и ориентирован на выполнение необходимого минимума рабочих обязанностей. Автор подчеркивает, что, хотя сама природа данного явления не нова, широкое распространение оно получило именно в последние годы, во многом благодаря сочетанию целого ряда причин, кроющихся как внутри организации (корпоративная культура, качество управления и т. д.), так и за ее пределами. Поскольку высокую популярность феномен «тихого увольнения» получил в постпандемный период, в работе отдельное внимание уделено влиянию пандемии, которая стала катализатором этого явления. Кроме того, раскрываются поколенческие особенности отношения к труду и карьере, объясняется склонность к «тихому увольнению» представителей молодежи. Автор приходит к выводу, что феномен «тихого увольнения», будучи трендом последних лет на рынках труда во многих странах, является частью более широкого процесса трансформации традиционных форм занятости, переоценки места работы и карьеры в жизни, что может быть как связано со сменой поколений как источника трудовых ресурсов, так и являться следствием пандемии. Дальнейшие исследования в данной сфере могут быть посвящены выработке конкретных рекомендаций по борьбе с «тихим увольнением» либо адаптации к нему, а также более глубинному изучению страновых различий этого явления.

Ключевые слова

тихое увольнение, итальянская забастовка, управление, менеджмент, вовлеченность сотрудников

Для цитирования

Радько Е. Д. «Тихое увольнение» как новый тренд на рынке труда // Мир экономики и управления. 2024. Т. 24, № 1. С. 5–15. DOI 10.25205/2542-0429-2024-24-1-5-15

© Радько Е. Д., 2024

“Quiet Quitting” as a New Trend in the Labor Market

Evgenia D. Radko

NPO “Academic Alliance”
Moscow, Russian Federation

evgenia.rb@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0005-3779-6406>

Abstract

One of the brightest phenomena of recent years in the labor market has become “quiet quitting”. It has been described in Russian and foreign publications. At the same time, this subject is poorly covered in the Russian scientific literature. The purpose of this study is to analyze the phenomenon of “quiet quitting” as a trend in the modern labor market, to summarize the theoretical provisions of this. Thus, this article defines “quiet quitting” as a form of employee behavior with low engagement and focus on performing the required minimum of work duties. The author emphasizes that although the nature of this phenomenon is not new, it has become widespread in recent years, largely due to several reasons, both inside the organization (corporate culture, quality of management, etc.) and outside it. Since “quiet quitting” became widespread in the post-pandemic period, the study pays special attention to the impact of the pandemic that catalyzed it. In addition, it reveals the generational characteristics of attitudes to work and career, and explains the propensity to “quiet quitting” of young people. The author concludes that “quiet quitting”, being a trend of recent years in labor markets in many countries, is part of a broader process of transformation of traditional forms of employment, reassessment of the place of work and career in life, which can be both related to the generational change as a source of labor resources and a consequence of a pandemic. Further research could focus on developing specific recommendations for combating or adapting to “quiet quitting” and more in-depth study of country differences in this phenomenon.

Keywords

quiet quitting, Italian strike, work-to-rule, management, employee engagement

For citation

Radko E. D. “Quiet Quitting” as a new trend in the labor market. *World of Economics and Management*, 2024, vol. 24, no. 1, pp. 5–15. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2024-24-1-5-15

Согласно глобальному исследованию Института Гэллага [1, р. 4], в 2022 г. только 23 % опрошенных сотрудников были вовлечены в рабочий процесс, считали свою работу значимой и чувствовали свою принадлежность к команде и организации. Абсолютное большинство же – 59 % – относятся к категории «тихо увольняющихся» (*quiet quitting*), т. е. прилагают минимальные усилия для работы и, условно говоря, считают часы до конца рабочего дня.

Это не может не вызывать опасения, поскольку от вовлеченности сотрудников непосредственно зависит результативность и эффективность компании: «...без достижения максимального уровня вовлеченности сотрудников и их приверженности и лояльности компании-работодателю бизнес не может показывать устойчивые показатели роста и развития» [2, с. 104]. Вовлеченность работников положительно сказывается на производительности работы, моральном духе на рабочем месте, снижает число прогулов, способствует лучшему качеству обслуживания клиентов.¹

¹ Employee Engagement Statistics You Need to Know in 2024 // Haiilo. 21.11.2023. URL: <https://haiilo.com/blog/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know/> (дата обращения: 10.12.2023).

При этом низкая вовлеченность персонала, переставая быть локальным явлением в рамках одной компании и приобретая массовый характер, оказывает влияние на результаты экономики в целом. Например, исследователи О. Гамильтон, Д. Джоллес, Г. Лордан [3, р. 2] указывают, что явление «тихого увольнения» может подрывать экономический рост Великобритании: производительность труда здесь и так значительно отстает от аналогичных стран с развитой экономикой, и именно неоплачиваемая сверхурочная работа была ключевым фактором роста производительности бизнеса после мирового финансового кризиса 2008 г. По оценке Института Гэллага [1, р. 4], «тихое увольнение» обходится мировой экономике в 8,8 трлн долларов США, что составляет 9 % мирового ВВП.

Что такое «тихое увольнение»

Как мы сказали ранее, «тихое увольнение» отражает низкий уровень вовлеченности сотрудников в работу. Они прилагают минимум усилий и ориентированы на формальное соблюдение требований, чтобы сохранить свое рабочее место, а не достижение результатов. Такие работники продолжают выполнять свои должностные обязанности, но не выходят за их рамки: не задерживаются допоздна и не приходят пораньше, избегают необязательных совещаний.²

Несмотря на то что широкую популярность феномен «тихого увольнения» получил в 2022 г. после вирусного видео в социальной сети TikTok (тогда же описанию этого явления были посвящены статьи в ведущих мировых СМИ – *The Wall Street Journal*³, *The New York Times*⁴, *Bloomberg*⁵), по своей сути оно не стало чем-то принципиально новым.

Так, например, уже не одно десятилетие существует такая форма протеста, как «*итальянская забастовка*». Она подразумевает строгое следование формальным правилам и нормам. Работники тщательно исполняют свои обязанности в рамках должностных инструкций, не выходя за их пределы. То есть работа не прекращается, однако ее производительность снижается из-за «неучета фактических условий, которые невозможно предусмотреть никакими правилами и заведомому нежеланию работников учитывать возможные последствия» [4, с. 101]. Несмотря на то что «тихое увольнение» не тождественно «итальянской забастовке», поскольку вторая все же носит протестный характер, направлена на достижение определенной цели и, как правило, ограничена во времени, оба этих явления имеют общее зерно – выполнение работы строго в рамках должностных обязанно-

² When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing // Harvard Business Review. 15.09.2022. URL: <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing> (дата обращения: 10.12.2023).

³ If Your Co-Workers Are 'Quiet Quitting,' Here's What That Means // The Wall Street Journal. 12.08.2022. URL: <https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quitting-heres-what-that-means-11660260608> (дата обращения: 10.12.2023).

⁴ Who Is Quiet Quitting For? // The New York Times. 23.08.2022. URL: <https://www.nytimes.com/2022/08/23/style/quiet-quitting-tiktok.html> (дата обращения: 10.12.2023).

⁵ Everyone Is Talking About 'Quiet Quitting,' But Is It a Good Idea? // Bloomberg. 19.08.2022. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-08-19/what-is-quiet-quitting-is-it-a-good-idea-pros-and-cons-of-latest-tiktok-trend> (дата обращения: 10.12.2023).

стей без заинтересованности в результатах своего труда и деятельности компании в целом.

Примечательно, что с точки зрения экономической теории поведение «тихо увольняющихся» сотрудников может быть абсолютно целесообразно. На это указывает американский ученый Р. Джонсон⁶: «усилие» является материальным ресурсом работника, и если его доход является постоянным, то он стремится «максимизировать свою полезность», прилагая наименьшее возможное количество усилий (то самое «тихое увольнение»). Напротив, работать больше, чем требуется для получения фиксированной оплаты, значит нецелесообразно расходовать свой ресурс без какой-либо материальной выгоды, а потому такое поведение иррационально.

Таким образом, явление «тихого увольнения», не будучи чем-то принципиально новым в поведении работников, наиболее ярко проявилось именно в 2022 г., став одним из ключевых трендов на рынке труда, и получило глобальное распространение. Так, научные публикации посвящены его исследованию не только в США, но и в Великобритании [3], Швеции [5] и др. Заметим, что немногим ранее, в 2021 г., в Китае широкую популярность, особенно среди молодежи, получило движение *tang ping* («лежать плашмя», «лежать ровно»), призывающее к отказу от следования социальным ожиданиям, в том числе от переутомления, интенсивной работы, сверхдостижений и борьбы за успех на рабочем месте.

О распространении «тихого увольнения» в России можно судить как по замечаниям экспертного сообщества⁷, так и данным смежных исследований (например, согласно недавнему исследованию Get Experts⁸, 41 % респондентов стремятся к соблюдению баланса работы и личной жизни, при том что ранее, еще пять лет назад, в числе ведущих факторов нематериальной мотивации были профессиональное развитие и карьера; а в исследовании Работа.ру и СберЗдоровье⁹, проведенном в октябре 2023 г., отмечается, что 26 % респондентов испытывают максимальную степень профессионального выгорания, на 4 балла из 5 оценивают его еще 20 % опрошенных, на 3 балла – 25 %).

Причины «тихого увольнения»

Переход к состоянию «тихого увольнения» – это реакция работника на события, явления, происходящие в организации, личной жизни и мире в целом. Они мо-

⁶ Johnson R. What's New About Quiet Quitting (and What's Not) // The Transdisciplinary Journal of Management. 28.02.2023. URL: <https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not> (дата обращения: 10.12.2023).

⁷ Например: Выдавливание и токсичность: как работодатели реагируют на «тихое увольнение» // Forbes. 26.04.2023. URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/488327-vydvavlivanie-i-toksinost-kak-rabotodateli-reagiruyut-na-tihoe-uvolnenie> (дата обращения: 10.12.2023).

⁸ Россияне все меньше думают о карьере // Ведомости. 16.11.2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2023/11/16/1006098-rossiyane-vse-menshe-dumayut-o-karere> (дата обращения: 10.12.2023).

⁹ 26 % россиян отмечают максимальный уровень выгорания на работе // Работу.ру. 17.11.2023. URL: <https://press.rabota.ru/26-rossiyan-otmechayut-maksimalniy-uroven-vygoraniya-na-rabote> (дата обращения: 10.12.2023).

гут быть самыми различными. В целом же, американские исследователи Т. Маханд и К. Колдуэлл [6, р. 10–12] выделяют пять основных причин такого поведения.

1. Отсутствие стремления к карьерному развитию сотрудников.

Карьерный рост и профессиональное развитие являются важными факторами мотивации сотрудников. Как отмечают А. Галина и К. Евдокимова [7, с. 132], инвестиции компании в это направление создают благоприятный климат на рабочем месте, а также повышают «уровень мотивации сотрудников, их лояльности и вовлеченности и, как следствие, их результативности». Отсутствие же таких возможностей и стремления к этому руководства отрицательно сказывается на вовлеченности.

2. Неспособность ценить работников.

Далеко не все руководители относятся к своим сотрудникам с должным вниманием, проявляют сочувствие и заботу. В компаниях же, которые проявляют участие к своим работникам, последние отвечают взаимностью и демонстрируют большую личную приверженность. Однако сейчас, в постпандемийный период, многие сотрудники чувствуют себя вынужденными выполнять дополнительную работу, брать задачи, выходящие за рамки должностных обязанностей, что наносит ущерб их личной, семейной жизни.

3. Растущая разобщенность сотрудников.

Вовлеченность тесно связана с чувством сопричастности, принадлежности, и для этого недостаточно быть просто членом организации. Сегодня одиночество и разобщенность могут быть особенно актуальными проблемами для удаленных сотрудников. Отсутствие связей между работниками порождает чувство отчуждения, что в свою очередь приводит к снижению индивидуального и коллективного морального духа, а также осложняет удержание сотрудников в компании.

4. Важность автономии сотрудников.

Одним из факторов производительности работников, удовлетворенности работой является их автономия. Она подразумевает самостоятельность в принятии решений (в пределах ожидаемых результатов и требований). Противоположность этому – микроменеджмент, тотальный контроль руководителя за всеми действиями подчиненных без права инициативы снизу. Микроменеджмент чреват рядом негативных последствий, в числе которых, помимо прочего, снижение доверия в коллективе, мотивации и, как следствие, продуктивности, сокращение личной ответственности работников за свои действия, а также уход опытных специалистов, недовольных чрезмерным контролем¹⁰.

5. Снижение организационного доверия.

В последнее время наблюдается снижение доверия к организациям и лидерам [8]. Между тем, от степени доверия между сотрудниками могут зависеть результаты деятельности организации – финансовые, качество товаров и услуг, производительность труда. Доверие является тем «неосозаемым активом компании,

¹⁰ Микроменеджмент: что это, чем опасен и как от него уйти // РБК. 12.05.2022. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/627c1f3b9a7947c523ada424> (дата обращения: 10.12.2023).

обладание которым способствует повышению организационной эффективности» [9, с. 127].

Автор приводит в пример результаты опроса Harvard Business Review, согласно которому 58 % респондентов скорее доверяют незнакомцу, нежели их начальнику [6, р. 11]. В России все же проблема недоверия не носит массовый характер. Напротив, согласно исследованию SuperJob, в мае-июне 2023 г.¹¹, почти три четверти граждан (74 %) доверяли компании-работодателю, а своему непосредственному руководителю – 68 %.

Как можно заметить, все перечисленные выше факторы лежат в плоскости организации. Почему же именно в последние годы феномен «тихого увольнения» получил столь широкое, массовое распространение?

Карьерный консультант О. Полднер¹² связывает его с событиями, происходящими вне отдельно взятой компании.

- *Общее состояние неопределенности и, как следствие, вероятность неожиданного увольнения*

Если раньше сотрудник четко осознавал, что качество его работы конвертируется в заслуженное вознаграждение, от его действий зависит успех компании, то сейчас, с ростом влияния различных внешних факторов, о стабильности речи не идет: компания может сократить деятельность (и штат, соответственно) или вообще покинуть рынок (как ряд зарубежных организаций). Поэтому естественным образом мотивация «тратить силы в условиях, когда нет уверенности, что эта работа надолго»¹³ у работников снижается.

- *Профессиональное выгорание*

Полднер отмечает, что в период кризисов люди эмоционально «выгорают» значительно быстрее, что не может не сказываться на профессиональной деятельности.

Это подтверждают и данные опросов. Согласно исследованию платформы hh.ru и компании AIBY¹⁴, в середине 2022 г. с профессиональным выгоранием столкнулись более половины (54 %) работников российских компаний. Что интересно, для борьбы с ним 42 % респондентов готовы поменять работу и род деятельности в целом, еще 22 % – оставить текущее место работы и взять перерыв на отдых от 1 до 6 месяцев.

- *Недостаток эмоционального интеллекта как у сотрудников, так и у руководителей*

Эмоциональный интеллект, представляющий собой способность понимать и контролировать свои эмоции и эмоции окружающих, сегодня является одной

¹¹ Уровень доверия персонала работодателю вырос // SuperJob. 02.06.2023. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114087/uroven-doveriya-personala-rabotodatellyu-vyros/> (дата обращения: 10.12.2023).

¹² Выдавливание и токсичность: как работодатели реагируют на «тихое увольнение» // Forbes. 26.04.2023. URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/488327-vydavlivanie-i-toksichnost-kak-rabotodateli-reagiruyut-na-tihoe-uvolnenie> (дата обращения: 10.12.2023).

¹³ Там же.

¹⁴ Опрос: более половины россиян испытали эмоциональное выгорание во II квартале 2022 года // Информационное агентство ТАСС. 16.05.2022. URL: <https://tass.ru/obschestvo/14631483> (дата обращения: 10.12.2023).

из важнейших компетенций как для профессиональной деятельности, так и жизни в целом. Конечно, текущие сложные, постоянно меняющиеся и для многих стрессовые условия жизни не могут не сказываться на эмоциональном состоянии работников: «нестабильность обстановки, резко сократившийся горизонт планирования, необходимость принимать решения и действовать в условиях ограниченных ресурсов и недостатка информации увеличили внутрикорпоративное напряжение и привели к росту конфликтных ситуаций внутри команд, между коллегами и в бизнесе в целом»¹⁵.

Удаленный формат работы, релокация сотрудников создают для руководителей новые вызовы: если раньше эмоциональное состояние коллектива было возможно «отслеживать» вживую, то теперь приходится делать это тоже удаленно – по сообщениям, во время звонков и т. д.

Все это так или иначе приводит к отчуждению сотрудников, снижению их включенности в работу, они могут не прибегать к окончательному уходу, оставаясь на рабочем месте, но при этом не проявляют заинтересованности в результатах своего труда и организации.

Экономист Дж. Поллак¹⁶ связывает явление «тихого увольнения» с еще одним внешним фактором: при текущем низком уровне безработицы люди получают «беспрецедентную гарантию занятости», риски увольнения снижаются, появляется больше альтернатив даже в случае потери работы, поэтому у работников меньше стимулов работать усерднее и с максимальной вовлеченностью.

Исследования также показывают [10], что вовлеченность сотрудников и, как следствие, склонность к «тихому увольнению», зависит от степени удовлетворения трех основных потребностей сотрудника согласно теории самоопределения (*Self-Determination Theory*) – в *компетентности*, т. е. наличии инструментов, возможностей для выполнения задач, *автономии* и *привязанности*. Чем выше уровень удовлетворения данных потребностей, тем более сотрудники вовлечены в работу.

Интересно также мнение преподавателей Мичиганского государственного университета А. Рувиио и Ф. Моргесона¹⁷, которые утверждают, что порой компании намеренно создают враждебную рабочую среду, побуждающую сотрудников уходить добровольно, чтобы вытеснить неэффективных работников, сократить штат, избегая «финансовых, психологических и юридических издержек, связанных с увольнением», например, не выплачивая выходное пособие. Однако, учитывая общий дефицит кадров, следует полагать, что такая практика скорее исключение, чем правило, и несет риски для организации.

Таким образом, причины «тихого увольнения» кроются как в плоскости организационной культуры, качества управления, общей структуры организации,

¹⁵ Выдавливание и токсичность: как работодатели реагируют на «тихое увольнение» // Forbes. 26.04.2023. URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/488327-vydvavlianie-i-toksinost-kak-rabotodateli-reagiruyut-na-tihoe-uvol-nenie> (дата обращения: 10.12.2023).

¹⁶ The economics behind 'quiet quitting' — and what we should call it instead // NPR. 13.09.2022. URL: <https://www.npr.org/sections/money/2022/09/13/1122059402/the-economics-behind-quiet-quitting-and-what-we-should-call-it-instead> (дата обращения: 10.12.2023).

¹⁷ Are You Being Quiet Fired? // Harvard Business Review. 07.11.2022. URL: <https://hbr.org/2022/11/are-you-being-quiet-fired> (дата обращения: 10.12.2023).

так и более глобальных процессов, находящихся вне контроля компании. Все эти факторы необходимо учитывать руководителю при выстраивании работы и взаимодействия с сотрудниками.

Влияние пандемии

Как мы уже отмечали ранее, феномен «тихого увольнения» стал актуален именно в постпандемийный период. И хотя пандемия COVID-19 не стала непосредственно причиной данного явления, ее точно можно назвать катализатором. Она заставила сотрудников по-новому взглянуть на свою работу, переосмыслить ее место в жизни. Как отмечает Р. Брейс, бывший член совета Forbes, известный эксперт по Wellness¹⁸, «пандемия дала многим сотрудникам представление о том, как может выглядеть их баланс между работой и личной жизнью, и это не тот опыт, который они быстро забудут».

Так или иначе, сотрудники стали больше времени уделять себе, семье, близким, обратили внимание на свое здоровье, в том числе ментальное. Новый – удаленный – формат работы продемонстрировал свои плюсы, так что теперь многие отдают предпочтение ему или хотя бы гибридным формам перед «классической» полной занятостью на рабочем месте, в офисе или предприятии. Так, согласно исследованию ВЦИОМ¹⁹, в 2022 г. 82 % респондентов отмечали удобство удаленного формата работы; 62 % опрошенных также указывали на преобладание плюсов такого формата над минусами, а утверждение о том, что удаленно легче совмещать рабочие и домашние дела, поддержали 85 %.

Все это, безусловно, бросает вызов традиционным форматам занятости, ведет к их переосмыслению.

Поколенческий аспект

Ряд исследователей рассматривают феномен «тихого увольнения» через призму теории поколений.

Так, например, О. Гамильтон, Д. Джоллес и Г. Лордан [3], изучавшие проблему «тихого увольнения» в Великобритании, отмечают, что хотя наблюдаемое с 2019 г. снижение количества отработанных часов происходит среди всех поколений (поколение Z (1997–2004 гг.), поколение Y (миллениалы) (1981–1996 гг.), поколение X (1965–1980 гг.), бэби-бумеры (1952–1964 гг.)²⁰, однако в большей степени выражено у первых двух: рабочее время поколения Z с 2019 г. сократилось на 48 ч в год, миллениалов – на 38 ч в год, тогда как поколения X и бэби-бумеры стали работать меньше на 24 и 14 ч в год соответственно.

¹⁸ Work-Life Balance In A Post-Pandemic World // Forbes. 02.08.2022. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/08/02/work-life-balance-in-a-post-pandemic-world/> (дата обращения: 10.12.2023).

¹⁹ Один из дома: удаленка в постпандемической жизни // ВЦИОМ. 05.07.2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (дата обращения: 10.12.2023).

²⁰ Существуют различные подходы к выделению поколений. В данной случае представлено распределение согласно цитируемой статье.

Это коррелирует с данными и других исследований. Согласно опросу Axios/Generation Lab²¹, проведенному в 2022 г. среди представителей молодежи в возрасте 18–29 лет, 82 % респондентов отмечали привлекательность идеи делать тот минимум, который необходим для сохранения работы. Они также указывали, что работа для них менее важна, чем семья, друзья, хорошее самочувствие и хобби.

Таким образом, представители поколения Z не только придали широкую огласку феномену «тихого увольнения» благодаря активности в социальных сетях, но и сами в первую очередь склонны к такому поведению, что может быть связано как с объективными факторами и условиями работы, о которых шла речь ранее, так и особенностями самого поколения, их отношения к жизни и карьере.

Сегодняшняя молодежь ориентирована на наслаждение жизнью, получение удовольствия, саморазвитие и разнообразие, как следует из данных исследования Сбербанка и Validata²², проведенного в 2017 г. Это не может не сказываться и на отношении к труду и карьере. Самореализация является одной из основных ценностей поколения, потому работа также должна быть наполнена смыслом, иметь ценность и реальный результат. В то же время молодые люди не нацелены на «долгосрочную профессиональную карьеру, 8-часовой рабочий день и желание быть трудоголиком» [11, с. 6], если работать, то в удовольствие и при условии соответствия ценностей компании личным.

Присутствие представителей Z в деловой жизни растет с каждым днем. К тому же уже сейчас компании сталкиваются с серьезным дефицитом кадров (например, по данным «Мониторинга предприятий», проводимого Центральным Банком РФ [12, с. 3], во II квартале 2023 г. наблюдалась самая низкая обеспеченность работниками с момента наблюдений) и ожидать его разрешения в ближайшей перспективе не стоит (это отражает тренд сокращения числа работников вследствие демографической ямы в 90-е годы, которое также усугубилось на фоне мобилизации). Из этого следует, что компании будут конкурировать за перспективные кадры, в том числе из представителей поколения Z, а значит, будут вынуждены так или иначе адаптировать условия труда под их запросы и ценности, искать новые способы повышения вовлеченности и наделяния работы смыслом.

Также отметим, что популяризация именно таких моделей поведения, отношения к жизни и карьере, в первую очередь в социальных сетях и медиа, в целом влияет на общественное мнение и может трансформировать отношения к работе и карьере у представителей и других поколений.

Таким образом, феномен «тихого увольнения», получивший широкое распространение во многих странах, скорее следует рассматривать не как временное явление, а как часть более широкого процесса трансформации традиционных форм занятости, переоценки места работы и карьеры в жизни. Современным менеджерам предстоит найти новую точку баланса для достижения успехов бизнеса при меньших усилиях сотрудников. Это требует, как минимум, устранение фак-

²¹ The staying power of quiet quitting // Axios. 21.09.2022. URL: <https://www.axios.com/2022/09/21/quiet-quitting-gen-z-work-jobs-minimum> (дата обращения: 10.12.2023).

²² Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи // AdIndex. 10.03.2017. URL: <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml?ysclid=Iqia3ho1eq503280777> (дата обращения: 10.12.2023).

торов, ведущих к «тихому увольнению» и лежащих в области конкретной компании и локальных управленческих процессов, а также поиск новых инструментов мотивации в работе.

Список литературы

1. State of the Global Workplace 2023 Report. Washington: Gallup, 2023. 99 p.
2. **Громова Н. В.** Вовлеченность персонала – основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2018. № 6 (102). С. 103–115.
3. **Hamilton O., Jolles D., Lordan G.** Does the Tendency for ‘Quiet Quitting’ Differ Across Generations? Evidence from the UK. IZA Discussion Paper № 16240. Bonn: IZA, 2023. 52 p.
4. **Ахмадуллин И. Р.** Итальянские забастовки в России // Социологические исследования. 2020. № 10. С. 95–105.
5. **Biregeyi J., Hadzic S., Landin S.** Beyond the Pandemic: Exploring Quiet Quitting and Job Satisfaction: A qualitative research exploring job satisfaction in “the new workplace”. Jönköping: Jönköping University, 2023. 50 p.
6. **Mahand T., Caldwell C.** Quiet Quitting – Causes and Opportunities // Business and Management Researches. 2023. Vol. 12. № 1. P. 9–19.
7. **Галина А. Э., Евдокимова К. В.** Профессиональное развитие персонала как инструмент обеспечения эффективной деятельности организации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. № 6 (150). С. 131–135.
8. Edelman Trust Barometer 2022. Edelman, 2022. 72 p.
9. **Минина В. Н.** Организационное доверие как неосознанный актив компании: проблема измерения // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2012. № 2. С. 107–130.
10. **Nordgren H., Björs A.** Quiet Quitting, Loud Consequences: The role of Management in Employee Engagement. Uppsala: Uppsala Universitet, 2023. 66 p.
11. **Кулакова А. Б.** Поколение Z: теоретический аспект // Вопросы территориального развития. 2018. № 2 (42). С. 1–10.
12. Мониторинг предприятий № 7 (15). Июль 2023 года (опрос 1 – 18 июля). М.: Центральный банк Российской Федерации, 2023. 33 с.

References

1. State of the Global Workplace 2023 Report. Washington: Gallup, 2023, 99 p.
2. **Gromova N. V.** Involvement of personnel as a key reserve of raising efficiency of today’s companies’ work. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 2018, no. 6 (102), pp. 103–115. (in Russ.)
3. **Hamilton O., Jolles D., Lordan G.** Does the Tendency for ‘Quiet Quitting’ Differ Across Generations? Evidence from the UK. IZA Discussion Paper № 16240. Bonn, IZA, 2023, 52 p.

4. **Akhmadullin I. R.** Prospects for the work-to-rule strikes in Russia. *Sociological Research*, 2020, no. 10, pp. 95–105. (in Russ.)
5. **Biregeyi J., Hadzie S., Landin S.** Beyond the Pandemic: Exploring Quiet Quitting and Job Satisfaction: A qualitative research exploring job satisfaction in “the new workplace”. Jönköping: Jönköping University, 2023, 50 p.
6. **Mahand T., Caldwell C.** Quiet Quitting — Causes and Opportunities. *Business and Management Researches*, 2023, vol. 12, no. 1, pp. 9–19.
7. **Galina A. E., Evdokimova K. V.** Professional Development of Personnel as a Tool to Ensure the Effective Operation of the Organization. *Economics and Management: Scientific and Practical Journal*, 2019, no. 6 (150), pp. 131–135. (in Russ.)
8. Edelman Trust Barometer 2022. Edelman, 2022, 72 p.
9. **Minina V. N.** Organizational Trust as Intangible Asset of the Company: The Problem of Measuring. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*, 2012, no. 2, pp. 107–130. (in Russ.)
10. **Nordgren H., Björs A.** Quiet Quitting, Loud Consequences: The role of Management in Employee Engagement. Uppsala, Uppsala Universitet, 2023, 66 p.
11. **Kulakova A. B.** Generation Z: theoretical aspect. *Territorial development issues*, 2018, no. 2 (42), pp. 1–10. (in Russ.)
12. Monitoring of Businesses № 7 (15). July 2023 (survey 1–18 July). Moscow, Bank of Russia, 2023, 33 p.

Сведения об авторе

Радько Евгения Дмитриевна, эксперт АНО «Академический альянс»
SPIN-код: 6178-2019

Information about the Authors

Evgenia D. Radko, Expert NPO “Academic Alliance”
Author SPIN: 6178-2019

*Статья поступила в редакцию 05.01.2024;
одобрена после рецензирования 20.01.2024; принята к публикации 20.01.2024*

*The article was submitted 05.01.2024;
approved after reviewing 20.01.2024; accepted for publication 20.01.2024*