

УДК 331.446.4

Волченко Татьяна Вячеславна,
Аспирант,
Высшая школа бизнеса,
НИУ «Высшая школа экономики»
volchenko.study@yandex.ru
г. Москва, Российская Федерация

Фокеев Максим Александрович,
Аспирант,
Высшая школа бизнеса,
НИУ «Высшая школа экономики»
fokeev.maxim@ya.ru
г. Москва, Российская Федерация

Ружанская Людмила Станиславовна,
Д.э.н, доцент,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»
l.s.ruzhanskaya@urfu.ru
г. Екатеринбург, Российская Федерация

НЕКОГНИТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ДОБРОВОЛЬНОГО УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация:

В работе исследуются вопросы влияния некогнитивных характеристик сотрудников на факт добровольного увольнения в течение первого года работы. Использование личностных качеств человека в качестве детерминант принятия решения о смене компании слабо изучено в литературе, в отличие от удовлетворенности и приверженности организации.

Методологическая база исследования представлена концепцией некогнитивных характеристик Дж. Хекмана («Большая пятерка») и концептуальными положениями психологии личности. База данных эмпирической оценки основана на результатах оценки 243 кандидатов при трудоустройстве в АО «Международный аэропорт «Шереметьево» в 2019 году и данных об их увольнении в течение первого года работы.

Использование пробит-модели бинарного выбора позволило установить, что наряду с относительной заработной платой и специфичностью навыков, на склонность к добровольному увольнению влияют такие некогнитивные характеристики, как оценка работником собственной эффективности, локус контроля и тип мышления. Кроме этого, рационально-ориентированный тип разрешения кризисных ситуаций и более высокий уровень самовосприятия сотрудниками эффективности и значимости работы приводят к снижению вероятности смены компании в горизонте одного года.

Ключевые слова:

Некогнитивные характеристики; рынок труда; факторы увольнения; «большая пятерка»; человеческий капитал; удержание сотрудников.

Введение

Вопросы смены компании привлекают практическое и исследовательское внимание на протяжении многих лет, что определяет цель большинства исследований - поиск показателей, указывающих на склонность сотрудника к увольнению.

Исследования факторов увольнения сотрудников опирались в большей степени на ситуационные переменные - удовлетворённость трудом и приверженность организации [1]. Смещение фокуса внимания в сторону поведенческих причин произошло с ростом количества и качества психологических подходов в описании личностных различий [2].

Принимая во внимание очевидную важность сохранения эффективных сотрудников, необходимо обратить внимание, что некоторые склонны к увольнению независимо от характеристик рабочей среды, в то время как другие могут остаться в компании даже при менее благоприятных условиях [3]. Иными словами, каждый человек имеет сформированный к совершеннолетию набор некогнитивных характеристики, которые не зависят от условий рабочего места, но свидетельствуют о его «уживчивости».

Цель настоящей работы – оценка влияния личностных (некогнитивных) характеристик работника на добровольную смену компании (увольнение). На эмпирической базе результатов тестирования кандидатов при трудоустройстве в 2019 году и факта работы или увольнения сотрудника в 2020 году оценивается влияние некогнитивных характеристик сотрудников АО «Международный аэропорт «Шереметьево» на факт добровольного увольнения в течение первого года после трудоустройства. Внимание к этому периоду связано с тем, что в первый год работы величина инвестиций компании в подготовку и адаптацию сотрудника составляет наибольшие значения и пока что не приносит значимой отдачи.

Обзор литературы

Наиболее распространенным подходом к определению факторов добровольного увольнения сотрудников является использование категорий удовлетворенности трудом и приверженности организации.

Анализ публикаций указывает на обратное влияние удовлетворенности трудом, как положительной психологической связи между сотрудником и результатами работы, на смену компании [4]. Для приверженности организации связь аналогична [5].

Таким образом, работы указывают, что ситуационные факторы в большей степени определяют решение сотрудника. Однако подобные выводы ограничивают возможности их практического применения. Так, измерение параметров удовлетворенности и приверженности возможно только с временным лагом, в течение которого сотрудник проходит адаптационный период.

В этой связи, логичным направлением поиска факторов увольнения является использование индивидуальных характеристик: когнитивных [6] и некогнитивных навыков [7].

Когнитивные навыки описывают образовательные характеристики, развиваемые, в ходе формального обучения. Мета-анализ влияния указывает, что сотрудники с более высокими когнитивными навыками менее склонны к увольнению [8]. При этом объяснение этого феномена может быть найдено в некогнитивных характеристиках [9].

Некогнитивные характеристики включают в себя такие характеристики, как открытость опыту, трудолюбие, отзывчивость, общительность [10]. Развитие этой категории определяет возможности адаптации сотрудника к бизнес-среде. Определяя набор некогнитивных факторов, авторы обращаются к широкому спектру моделей: типологии «Большая семерка» [11], «Большая тройка» [12], «Большая пятерка» – «Big Five» [13], где последняя получила наибольшее исследовательское внимание (далее – БП).

БП включает в себя набор из пяти характеристик: экстраверсия, доброжелательность, добросовестность, эмоциональная стабильность (невротизм), открытость новому опыту [14].

Обзорные статьи о влиянии БП на добровольную смену компании приводят к противоречивым результатам. Например, коэффициенты корреляции эмоциональной стабильности и добросовестности с добровольной сменой компании составили 0,02 и 0,12 соответственно [15]. Открытость опыту и эмоциональная стабильность демонстрирует связь с увольнением на уровне -0,14 и -0,35 [7]. Иные работы говорят о медиационном эффекте некогнитивных характеристик [16].

С учетом этого и предыдущих исследований, гипотезы выглядят следующим образом.

H1: Более высокая заработная плата по сравнению с рынком труда, специфические трудовые навыки сотрудника и высокая позиция в организационной иерархии снижают вероятность добровольной смены компании.

H2: Семейный статус сотрудника (не женат/не замужем) повышает вероятность добровольной смены компании.

H3: Возраст сотрудника имеет нелинейную квадратичную связь с вероятностью добровольной смены компании.

H4: Низкая самооффективность, интроверсия, эмоционально-ориентированный тип разрешения кризисных ситуаций и внутренний локус контроля снижают склонность к добровольной смене компании.

Методология

Сбор данных происходил среди сотрудников АО «Международный аэропорт «Шереметьево». Характеристики выборки сформированы в соответствии со структурой персонала аэропорта по параметрам пола, семейного статуса, возраста, специфичности трудовых навыков (производственный и административный персонал), уровню грейда в компании (специалист, средний менеджмент, топ-менеджмент).

Для повышения предсказательной достоверности результатов использовалась многомерная стратифицированная выборка, размер которой с заданным уровнем ошибки в 5% составил 203 человека.

Итоговые характеристики представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Описательная статистика характеристик сотрудников – генеральной совокупности аэропорта

Параметр	Доля
1. Пол	
- мужской (1)	64,53%
- женский (0)	35,47%
2. Семейный статус	
Женат/замужем (1)	78,82%
Не женат/не замужем (0)	21,18%
3. Возраст	
20-30 лет	13,79%
31-40 лет	49,26%
41-50 лет	26,60%
Старше 50 лет	10,34%
4. Специфичность навыков	
Производство (0)	41,38%
Менеджмент (1)	58,62%
5. Позиция в компании	
Специалист (0)	49,26%
Средний менеджмент (1)	34,98%
Топ-менеджмент (2)	15,76%

Источник: составлено авторами

На первом этапе в 2019 году проводилось входящее тестирование для определения уровня развитости характеристик БП. Каждая анкета кодировалась, где в ходе второй волны сбора данных были идентифицированы участники опроса.

Участие в первом этапе исследования представляло собой обязательное заполнение кандидатами опросного листа, что снижало уровень сознательного не отклика. Лист представлял собой список из 28 вопросов, которые тематически разделены на 5 блоков сообразно характеристикам БП.

Для каждого из конструктов БП разработаны оценочные утверждения [9, 13]. Респонденту необходимо было указать степень своего согласия с утверждением в пятибалльной шкале, где 1 – полностью не согласен, 5 – полностью согласен.

Отдельный блок вопросов содержал социо-демографические характеристики респондентов. В качестве прокси-переменной возможности альтернативного трудоустройства рассчитан показатель «относительной заработной платы», равный частному зарплаты в Шереметьево и средней заработной плате в Москве в соответствии с уровнем квалификации и должности сотрудника.

Возрастная структура выборки представлена в большей части – 63% в возрасте до 41 года – наиболее мобильной с точки зрения возможностей труда.

На рисунке 1 представлена описательная статистика наличия или отсутствия изменений в трудовом положении сотрудника в зависимости от возрастных категорий.

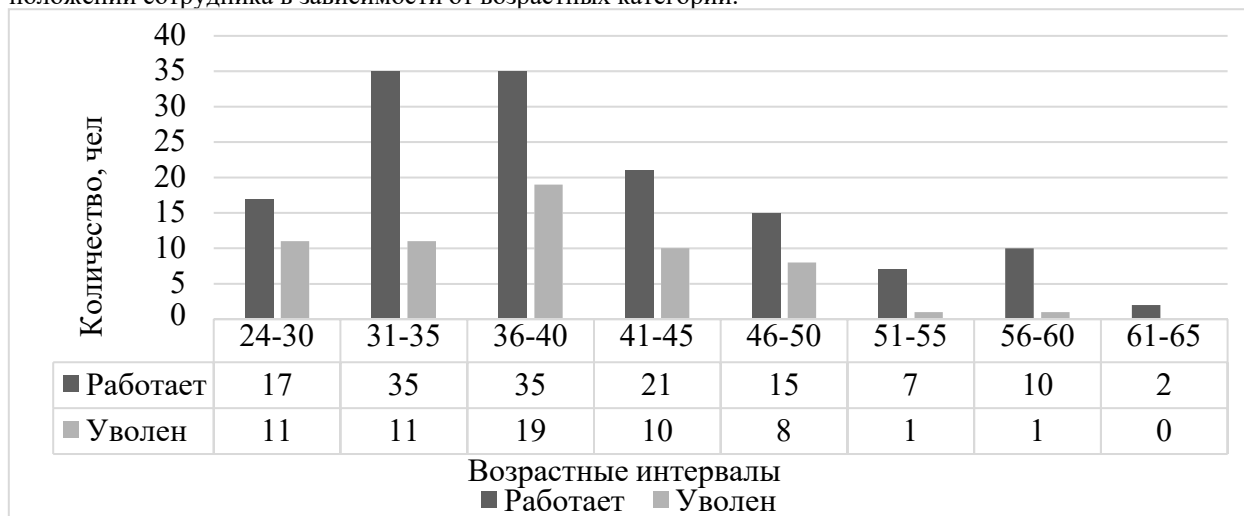


Рисунок 1 – Распределение форм трудового поведения сотрудников по возрастным группам

Источник: составлено авторами

В течение первого года после трудоустройства 30% сменило место работы. В частности, в группе старше 41 года компанию сменили всего 32% сотрудников, где большая часть из них 50% приходится на пограничную группу 41-45 лет. Таким образом, наиболее склонны к смене компании более молодые сотрудники, что может быть связано с открытостью новому опыту и поиску себя, как факторам типа мышления и добросовестности.

Для эмпирической проверки этих предположений была построена пробит-модель бинарного выбора. В общем виде уравнение модели представлено уравнением вида (2):

$$\begin{aligned} \text{LLLLLLLLLLLLLLLL} = & \beta_0 + \beta_1 * \text{PPPPPPPPPPPPPP} + \beta_2 * \text{FFPPPPPPPPPP} + \beta_3 * \text{FFPPCCPPPPPP} + \\ & + \beta_4 * \text{FFPPPPPPPPPP}_{\text{m}} * \text{FFPPPPPPPPPP}_{\text{mm}} \end{aligned} \quad (2)$$

PERSONAL – набор персональных характеристик сотрудника

FACTORS – набор некогнитивных характеристик сотрудника

COMPANY – набор организационно-ориентированных факторов;

FACTOR_n * FACTOR_m – набор совместных эффектов некогнитивных характеристик

LaborStatus – дамми-переменная трудового статуса.

Во всех моделях используются устойчивые стандартные ошибки. Предельные эффекты рассчитываются для каждой из переменных.

Результаты

Первоначально построены модели, включающие весь набор факторов. Затем, в целях повышения прогностической валидности, незначимые переменные поочередно удалялись. Статистические оценки представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты оценивания

Фактор	(1)	(2)	(3)
	Базовая	Совместные эффекты 1	Совместные эффекты 2
Пол	.007 / (.008)	.007 / (.008)	.005 / (.002)
Область деятельности		.372 / (.031)*	.044* / (.031)
Грейд в компании	.840 / (.027)		
Семейный статус	-.147 / (-.04)*	-.147 / (-.04)*	-.216 / (-.071)
Опыт работы	.001 / (.001)		
Возраст ²	-.000 / (-.002)*	-.000 / (-.002)*	-.086 / (.041)
Локус контроля	.131 / (.040)	.128 / (.056)	
Самоэффективность	.015 / (.001)	.008 / (.000)	
Локус контроля*Добросовестность			.343* / (.113)
Сопоставимая ЗП	-.129 / (.040)*	-.102 / (.036)**	-.137** / (.046)
Тип мышления	.129 / (.040)*		.130* / (.044)
Тип мышления*Экстраверсия		.037 / (.002)	
Экстраверсия	.173 / (.059)		.182 / (.062)
Obs.	243	243	243
R ²	.155	.162	.178

Примечание: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. В скобках указаны значения средних предельных эффектов.

Источник: составлено авторами

Для интерпретации результатов рассчитаны значения средних предельных эффектов, отражающие изменения вероятности увольнения сотрудника при изменении значения признака на единицу (в случае ранговых – изменения ранга).

По результатам, на 5%-ном уровне значимости на вероятность добровольной смены компании ожидаемо влияет сопоставимая заработная плата: повышение в Шереметьево снижает вероятность увольнения на 4,6%. Эффект, может быть, объяснен более высоким уровнем заработных плат в аэропорту.

Подходя к вопросу о верификации *H1*, прямое влияние на вероятность добровольной смены компании обнаружено для специфичности трудовых навыков сотрудника, где принадлежность работника к административному персоналу повышает вероятность добровольной смены компании на 3,1%. Вопрос о влиянии грейда в организационной иерархии не получил эмпирического подтверждения. Таким образом, гипотеза *H1* подтверждена частично.

Гипотеза *H2* не получила значимого статистического подтверждения, семейный статус не оказывает влияния на принятие решения о добровольной смене компании, хотя наличие семьи учитывается при принятии решений относительно трудового будущего.

Гипотеза *H3* о влиянии возраста сотрудника на добровольную смену компании также не является статистически значимой, что может быть объяснимо характеристиками выборки и портретов сотрудников, где большая часть принадлежит единой категории – 31-40 лет.

Гипотеза *H4* о влиянии некогнитивных характеристик на добровольную смену компании подтвердила выводы о слабой связи с добровольной сменой компании отдельных переменных. В этой связи, для подобных переменных были рассчитаны совместные эффекты, которые на 10%-ном уровне значимости показали прямое влияние локуса контроля и высоких значений самооффективности на добровольную смену компании. При более высоких параметрах вероятность добровольной смены компании возрастает на 11,3%. Дополнительно, повышение значений по показателю типа разрешения кризисных ситуаций в сторону рационально-ориентированного поведения, повышает вероятность добровольной смены компании на 4,4%.

Заключение

Исследование позволило сделать еще один шаг в направлении понимания причин добровольной смены компании сотрудниками. Применение в качестве основных предикторов некогнитивных характеристик позволило дополнить выводы, которые в большинстве случаев были неоднозначны.

В качестве результатов компаниям стоит в большей степени сосредоточиться на условиях трудах и создании прозрачных инструментов профессионального роста и развития сотрудников, что позволит наиболее эффективным из них видеть перспективы развития, а компании – полноценно планировать карьерные пути и индивидуальные планы развития.

При этом работа имеет ряд ограничений. Так, в исследовании использовалась крайне дифференцированная и специфическая компания: некоторые специалисты имеют крайне ограниченные возможности альтернативного трудоустройства. Дополнительным ограничением является институциональная среда проведения работы – в период COVID-19.

Тем не менее, исследование стало первым, которое изучило вопросы связи некогнитивных параметров личности и смены компании. Дальнейшие работы в этом направлении могут проходить как в области анализа применимости методики для других отраслей, так и расширения форм трудового поведения сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Staw B. M., Bell N. E., Clausen J. A. (1986). The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, vol. 31, no. 1, pp. 56-77.
2. Johns G. (2002). *The psychology of lateness, absenteeism, and turnover*. CA: Sage. 250 p.
3. Anger S., Schnitzlein D. (2017). Cognitive skills, non-cognitive skills, and family background: Evidence from sibling correlations. *Journal of Population Economics*, vol. 30, no. 2, pp. 591-620.
4. Bluedorn A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, vol. 35, no. 2, pp. 135–153.
5. Clayton B. M., Hutchinson M. R. (2002). Organisational commitment of accountants in Australia and South Africa. *South African Journal of Accounting Research*, vol. 16, no. 1, pp. 1–17.
6. Steers R., Mowday R. (1981). *Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Processes*. Research in Organizational Behavior. NY.: Publisher, 560.
7. Salgado J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 10, no. 2, pp. 117–125.
8. Maltarich M. A., Nyberg A. J., Reilly G. (2010). A conceptual and empirical analysis of the cognitive ability–voluntary turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, no. 6, pp. 1058–1070.
9. Steel R. P., Ovalle N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, vol. 69, no. 4, pp. 673–686.
10. Cunha F., Heckman J. (2007). The Technology of Skill Formation. *American Economic Review*, vol. 97, no. 2, pp. 31–47.
11. Almagor M., Tellegen A., Waller N. G. (1995). The Big Seven model: A cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 69 no. 2, pp. 300–307.
12. Eysenck H. J. (1997). Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 73, no. 6, pp. 1224–1237.
13. McCrae R. R., Costa P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, vol. 52, no. 5, pp. 509–516.
14. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. (2020). Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 46 с.
15. Barrick M. R., Mount M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, vol. 44, no. 1, pp. 1–26.

16. Judge T. A., Bono J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 1, pp. 80–92.

Volchenko Tatiana V.,
Graduate student,
Graduate School of Business,
NRU «Higher School of Economics»
volchenko.study@yandex.ru
Moscow, Russian Federation

Fokeev Maxim A.,
Graduate student,
Graduate School of Business,
NRU «Higher School of Economics»
fokeev.maxim@ya.ru
Moscow, Russian Federation

Ruzhanskaya Liudmila S.,
Doctor of Economics Science, Assoc. Prof.,
School of Economics and Management,
«Ural Federal University
named after the first President of Russia B. Yeltsin
l.s.ruzhanskaya@urfu.ru
Yekaterinburg, Russian Federation

NON-COGNITIVE FACTORS OF EMPLOYEES VOLUNTARY TURN-OVER IN RUSSIAN LABOR MARKET

Abstract:

The paper examines the influence of employees' non-cognitive characteristics on voluntary turn-over during the first year of work. The use of a personal characteristics as determinants of turn-over decision is poorly studied in the literature, in contrast to organizational satisfaction and commitment.

The methodological basis of the study is represented by the concept of non-cognitive characteristics of J. Heckman (Big-5) and the conceptual provisions of personality psychology. The empirical database is based on the evaluation results of 243 candidates for employment at Sheremetyevo International Airport in 2019 and data on their turn-over during the first year of work.

We used probit-model of binary choice to establish that, along with the relative salary and the specificity of skills, such as non-cognitive characteristics as the employee's assessment of his effectiveness, locus of control, and type of thinking affect the propensity to a voluntary turn-over. In addition, a rationally oriented type of thinking and a higher level of self-perception by employees of the effectiveness and significance of work lead to a decrease in the likelihood of a company change in the horizon of one year.

Keywords:

Non-cognitive skills; labor market; turn-over factors; «Big-5»; human capital; employee retention.