

КАТЕГОРИЗАЦИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ, ВЫЗВАННЫХ АБСЕНТЕИЗМОМ

Бобонова Е. Н., преподаватель
каф. «Управление персоналом»
Воронежский государственный университет
г. Воронеж, Российская Федерация

Абсентеизм – это отсутствие работника на рабочем месте без уважительной причины, а также самовольное преднамеренное удлинение им обеденных перерывов, систематические опоздания на работу и необоснованно ранний уход с нее.

Теоретически и практически абсентеизм неизбежен. Для организации в целом невыходы на работу означают нарушение бизнес-процессов различной сложности и степени тяжести.

Для топ-менеджмента абсентеизм ставит под угрозу достижение целей организации, создает риск неблагоприятной ситуации с затратами и, в соответствии с этим, провоцирует негативное влияние на бизнес-результат и получение прибыли.

Для руководителей среднего звена абсентеизм означает возможные сбои в рабочих процессах, что ставит под сомнение достижение поставленных целей из-за того, что фактическому персоналу приходится решать дополнительные задачи или запланированную работу некому выполнить.

Для сотрудников отсутствие их коллег на рабочем месте – это расширение объема работы, увеличение индивидуальной нагрузки, повышение уровня физиологического и психологического стресса.

В соответствии с признаком управляемости, случаи абсентеизма можно разделить на три категории:

1. Неконтролируемый неизбежный абсентеизм: отпуск; выходные дни – государственные праздники, предусмотренные трудовым законодательством; декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком; дополнительный отпуск; учебный отпуск; тяжелое заболевание; посещение врача по поводу острого заболевания; обоснованные временные отлучки в течение рабочего дня: для выполнения текущих рабочих заданий или позволяющих работникам достигать поставленные цели и задачи, с целью выполнения гражданских обязанно-

стей, государственных или общественных обязанностей, в том числе донора для сдачи крови и ее компонентов.

2. Частично управляемый абсентеизм: во-первых, плановое или профилактическое посещение врача; отсутствие по болезни короткой или средней продолжительности; отсутствие по причине несчастного случая на производстве; психосоматическое заболевание; отпуск без сохранения заработной платы. Во-вторых, профилактическое лечение и лечебные процедуры; невыход без объяснения причины; опоздания на работу; уход с работы раньше окончания рабочего времени; увеличение времени перерывов для отдыха и питания; необоснованные временные отлучки в течение рабочего дня. В-третьих, присутствие на рабочем месте с признаками алкогольного или наркотического опьянения; присутствие на рабочем месте без выполнения рабочих функций по различным причинам: работа в период болезни вследствие физического или психического заболевания, включая случаи латентного начала заболевания; не относящиеся к работе телефонные коммуникации и использование рабочего времени для решения частных задач, использование сети Интернет вне связи с трудовой функцией (посещение сайтов социальных сетей, блогов, личных сайтов, разнообразных категорий сайтов, не относящихся к работе, в том числе игровых сайтов).

3. Управляемый абсентеизм: корпоративные тренинги или семинары; специализированные выезды компании; корпоративные торжества.

Проведение категоризации последствий абсентеизма позволяет работодателю более точно определить работников группы риска и разработать профилактические мероприятия по диагностике и сокращению прогулов.

Список литературы

1. Mastekaasa A. Absenteeism in the Public and the Private Sector: Does the Public Sector Attract High Absence Employees? / Mastekaasa A. // *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2019, 1–17

2. Управление персоналом в России: вызовы XXI века. Книга 6: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – ИНФРА-М, 2019. – 297с.