

Медведева Маргарита Евгеньевна, студент

*Московский государственный институт (Университет) международных
отношений МИД РФ*

ПРАКТИКА САББАТИКАЛ В БИЗНЕСЕ

Аннотация: в данной статье проанализированна практика саббатикала в коммерческом секторе. Дается обзор эффективности данного HR-инструмента на основании трех критериев: профилактика выгорания; снижение текучести кадров; развитие HR-бренда компании. Тематика саббатикал почти не освещена в трудах, основанных на эмпирических методах. Цель данного исследования – собрать и проанализировать данные, которые позволят понять, полезна ли эта практика бизнесу. Автор также дает ряд рекомендаций, которые руководству компании необходимо учесть перед предоставлением саббатикала своим сотрудникам.

Ключевые слова: саббатикал, бизнес, выгорание, удержание талантов, HR-бренд.

Abstract: the report is concerned with sabbatical in private sector. This HR-tool is being observed basing on three criteria: prevention of burnout; decrease in staff turnover; input into HR-brand. Sabbatical is almost not covered in works based on empirical methods. The purpose of the research is to collect and analyze data that will help to understand whether this practice is useful for business. Referring to obtained results, the author offers some recommendations that are to be taken into consideration before a company starts practicing sabbatical.

Keywords: sabbatical, business, burnout, talent retention, HR-brand.

Введение

Человеческие ресурсы – залог успеха бизнеса. Поэтому растет число HR-практик, нацеленных на удержание талантов. Например, *саббатикал* – отпуск длиной в несколько недель - год с сохранением рабочего места.

В нынешнем виде саббатикал появился в Гарвардском университете в XIX веке. Профессора, преподававшие студентам 6 лет подряд, на 7-й год могли уйти в годовой отпуск, чтобы в тишине и спокойствии заняться непосредственно исследованиями и написать пару-тройку научных трудов. Весь этот год им выплачивали половину жалования. Поэтому саббатикал ещё иногда называют творческим отпуском.

Бизнес практику саббатикал стал перенимать лишь в последней трети XX в.

Первым программу длинных отпусков с сохранением должности предложил в 1977 году своим работникам McDonald's. Эта практика начала медленно распространяться по миру. В основном, к нашему сожалению, по миру западному. Уже в начале 2010-х гг. практически треть американских компаний предлагала своим сотрудникам саббатикалы. Часто это были IT-гиганты типа Google, Intel и IBM [2; 3].

Обзор литературы

При подготовке доклада были использованы работы, посвященные практике саббатикал в коммерческом секторе и ВУЗах.

По мнению ряда авторов, ключевая цель саббатикал – рост эффективности труда [4]. Они, как правило, не оперируют эмпирическими данными, т.к. переход от механического труда к интеллектуальному усложнил оценку производительности.

В других трудах подчеркивается роль саббатикал в развитии HR-бренда и удержании талантов [5].

Были также использованы исследования, посвященные оценке качества моральных ресурсов сотрудников после возвращения из саббатикал [7].

Методология исследования

Для достижения цели исследования использованы следующие общенаучные методы: формально-логический, метод сравнительных исследований, теоретический анализ научных трудов и литературы по проблематике доклада.

Среди эмпирических методов можно назвать расчет, сопоставление и анкетирование.

Результаты исследования

Исследователи приводят следующие выгоды саббатикал для бизнеса: предотвращение выгорания среди сотрудников; удержание талантов; развитие HR-бренда.

Во-первых, саббатикал не всегда применим для профилактики выгорания, которое связано с рабочей средой в целом. Если, вернувшись, человек оказывается в таких же условиях, это вновь приводит к усталости и неприятию [6].

Результаты опроса, проведенного среди 82 сотрудников западных компаний, доказывают этот тезис: почти каждый четвертый уволился в течение года после выхода на работу (см. Рисунок 1).

Did you leave or stayed within a year after sabbatical?

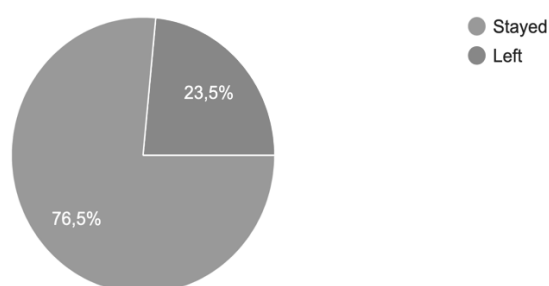


Рисунок 1 – Соотношение покинувших и оставшихся в компании сотрудников

Причем преимущественно покидают компании «Big 4» и «Big 3», известные своими переработками. Так, если саббатикал – единственное средство

- Выработать корпоративную политику в отношении саббатикал с учетом особенностей компании для минимизации потерь: какие категории сотрудников и с каким стажем могут пользоваться такой опцией; порядок замещения пустующей позиции; юридические обязательства сотрудника перед работодателем и т.д.

Библиографический список:

1. Отчет по форме № 1-ЮР (2021 год) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной налоговой службы. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/forms/10553558/ (дата обращения: 22.09.21).
2. Arms, D. How to retain your employees / D. Arms // *Strategic Finance*. — 2010. — Vol. 92, Issue 3. — P. 19-22.
3. Haskins, M. Assessing professional development program impact. / M. Haskins, G. Shaffer // *Strategic HR Review*. — 2011. — Vol.10, Issue 1. — P. 15-20.
4. Hassel, L. Sabbaticals: antidote to physician burnout? / L. Hassel // *Physician Leadership Journal*. — 2019. — Vol.6, Issue 5. — P. 38-42.
5. Harris, K. Gimme' a Break: Offering Sabbaticals as an Optional Leave Benefit in the Lodging Industry / K. Harris, G. Rivera, C. Bougae // *Hospitality Review*. — 2014. — Vol.31, Issue 3. — P. 34-67.
6. Maslach, C. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, Michael P. Leiter. — San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. - 188 p.
7. Sabbatical leave: who gains and how much? / O. Davidson, D. Eden, M. Westman [et al.] // *Journal of Applied Psychology*. — 2010. — Vol. 95, Issue 5. — P. 53-64.