

Постоянное сокращение рабочих мест может подорвать моральный дух и производительность. Страх стать следующим может заставить оставшихся сотрудников отказаться от работы, искать новую или просто уйти в отпуск. Это может в значительной степени нивелировать любые финансовые выгоды от сокращения фонда оплаты труда.

Репутация, связанная с увольнениями, может затруднить привлечение лучших талантов. Соискатели, особенно представители поколения Z, отдают предпочтение стабильности и могут выбирать компании, в которых не было сокращений, ищут эксперты. Даже престижным технологическим брендам может быть трудно конкурировать, если они пережили несколько раундов увольнений.

Увольнения часто вызывают волну добровольных уходов сотрудников, причем часто уходят высокоэффективные специалисты. Такая утечка знаний может еще больше снизить способность компании внедрять инновации и конкурировать. К тому же недовольные бывшие сотрудники могут легко выступить в социальных сетях, запятнав репутацию компании и усложнив привлечение новых сотрудников.