

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОБЛЕМА ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Анотація. Розглянуто процес звільнення персоналу підприємства, а також причини необхідності звільнення персоналу, види, програму здійснення процесу звільнення та запропоновано рекомендації для здійснення даного процесу.

Анотация. Рассмотрено процесс высвобождения персонала предприятия, а также причины необходимости высвобождения персонала, виды, программа осуществления процесса высвобождения и предложены рекомендации для осуществления данного процесса.

Annotation. This article discusses the process of releasing personnel of the enterprise, considers the reasons for the need to release staff types, the software implementation process of release and recommendation for implementation of the process.

Ключевые слова: высвобождение персонала, процесс высвобождения, причины высвобождения персонала.

С течением времени и динамическими изменениями в крайне нестабильной экономической и политической среде меняются потребности в сотрудниках. Внедрение новых модернизированных технологий, реструктуризация, сокращение выпуска определенного вида продукции в связи с сокращением спроса на них, снижение конкурентоспособности предприятия и, как следствие, поиск путей снижения себестоимости продукции приводят к накоплению излишков персонала. Возникает проблема высвобождения персонала, которая рассматривается в работах многих отечественных и зарубежных ученых, занимающихся проблемами управления персоналом: Л. Балабанова, А. Егоршин, Л. Карташова, Д. Клим, Ю. Одегов, О. Сардак, В. Цветаев, что приобретает необходимость исследования данной темы.

Было замечено, что в результате высвобождения поставленные цели достигаются далеко не всегда, а затраты на его реализацию высоки и сочетаются с различными негативными эффектами и последствиями для широкого круга участников. Поэтому был сделан вывод о том, что для достижения желаемого результата с минимальными общими затратами высвобождением работников необходимо управлять [1].

Однако проблема высвобождения персонала – одна из самых сложных, болезненных и деликатных проблем в кадровом менеджменте, что и определяет актуальность данной темы.

Целью работы является исследование сущности процесса высвобождения персонала и его значение для деятельности предприятия.

Высвобождение персонала – движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или такой их реорганизацией, при которой изменяются требования к профессии (специальности) или квалификации работника, а также в связи с расторжением трудового договора по инициативе одной из сторон (работодателя или работника) или уходом на пенсию [2].

В результате изучения и обобщения литературных источников [3], автором представлены виды высвобождения персонала, представленные на рис. 1.

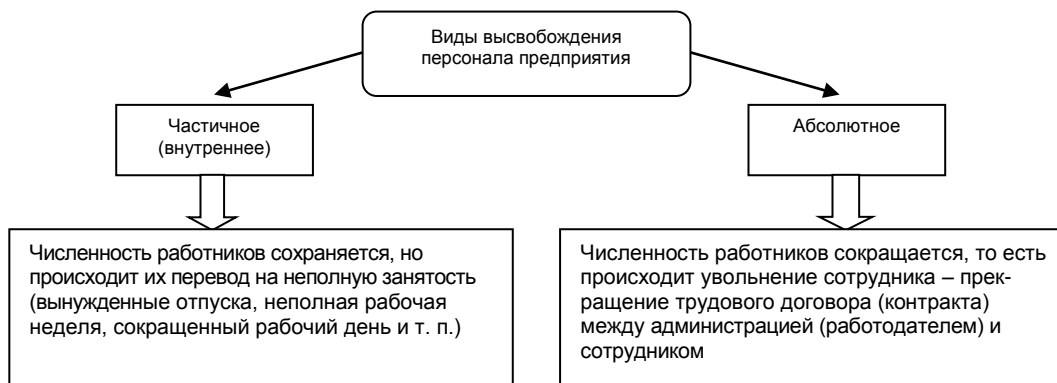


Рис. 1. Виды высвобождения персонала

- 1) сокращение производства, вызванное конъюнктурными или конкурентными причинами;
- 2) технические усовершенствования производства;
- 3) диспропорция численности персонала по причине управленческих ошибок [4].

Автором разработан ряд последовательных этапов составления программы мероприятий по высвобождению персонала (рис. 2).



Рис. 2. Этапы принятия решений по высвобождению персонала

Критерии, по которым будут отбирать претендентов на высвобождение, описываются либо в коллективном договоре, либо определяются на собеседованиях с профсоюзами, либо же устанавливаются управленческим аппаратом предприятия в зависимости от конкретной сложившейся ситуации. Рекомендованный набор критериев отбора претендентов на высвобождение представлен в таблице [5].

Таблица

Критерии отбора претендентов на высвобождение

Критерии	
экономическая эффективность	социальная защищенность
Показатели эффективной работы. Квалификация. Способности. Мобильность. Умение быстро адаптироваться к новым условиям. Готовность переучиться и повысить квалификацию	Стаж работы в компании. Возраст. Наличие иждивенцев. Состояние здоровья. Сложившиеся трудовые отношения (срочный/бессрочный трудовой договор, постоянные и временные работники)

Среди основных направлений поддержки высвобождаемых сотрудников наиболее распространенными являются:

метод аутплейсмента – это совокупность методов, с помощью которых кадровые службы осуществляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия в оптимальный срок и при наиболее благоприятных условиях [6];

компенсации при потере работы. Они могут осуществляться в следующих формах: выходного пособия и пособия по безработице. Эти два вида платежей осуществляются обычно для выполнения различных целей. Выходное пособие, которое выплачивается в момент увольнения, выдается главным образом с целью вознаградить работника за потерю работы или его прошлые заслуги. Пособие же по безработице имеет главной целью обеспечить существование на период вынужденной незанятости [7].

Кроме того, осуществляется помощь высвобождаемым сотрудникам справиться с эмоциональным грузом ситуации сокращения, то есть HR-служба проводит своеобразную психотерапевтическую работу, уменьшая последствия стресса [1].

На основе изученной информации автор предлагает некоторые рекомендации, с помощью которых можно уволить сотрудника с наименьшими моральными и психическими осложнениями:

1. Не уведомляйте работников об увольнении в конце недели или за день до праздника, когда у них будет дополнительное время для размышления. Это не касается немедленных увольнений, то есть тех нарушений, которые связаны с кражами и другими серьезными негативными поступками работников.

2. Сообщайте причину увольнения официально, с точными и аргументированными фактами плохого выполнения подчиненным работы или тяжелого положения организации.

3. Не говорите никому, кроме тех, кто должен знать, о том, что работник будет уволен. Если такая информация распространится, то это может произвести панику во всей организации и увеличить чувство возмущения увольняемого.

4. Поручите одному из своих ближайших сотрудников контактировать с уволенным работником до тех пор, пока он не найдет другое место работы.

Некорректно уволенный сотрудник может нанести серьезный урон предприятию: распространение сплетен и, как следствие, формирование испорченной деловой репутации предприятия, появление судебных санкций и

внеплановых проверок различными инстанциями, которые влекут за собой дополнительные затраты. Поэтому к процессу высвобождения персонала предприятия необходимо относиться серьезно, так как человеческие ресурсы наиболее важные в деятельности предприятия.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Бедненко А. В. Увольнение работников по сокращению численности или штата и при ликвидации организации / Бедненко А. В. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=006286>. 2. Высвобождение персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://kurs.ido.tpu.ru/courses/manag_staff/tema16/tema16.htm. 3. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с. 4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЗАО "Бизнес-школа", 2002. 5. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учебное пособие для вузов / Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. – М. : Экзамен, 2004. – 211с. 6. Цветаев В. М. Кадровый менеджмент / Цветаев В. М. – М. : Проспект, 2004. – 198 с. 7. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с. 8. Методика работы с негативной эмоциональной волной в ситуации высвобождения персонала [Электронный ресурс] / Д. Клим, А. Авраменко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name>.