

Высвобождение персонала и его роль в развитии организации

Бирюкова Ольга Михайловна, студент, Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия.

Аннотация. В данной статье рассматривается роль высвобождения персонала в развитии организации. Рассмотрено определение понятий «высвобождение персонала», и «увольнение работника». Определены виды увольнений, проблемы, возникающие при высвобождении персонала организации, влияние увольнения работников на продуктивность работы организации.

Ключевые слова: высвобождение персонала, увольнение, управление персоналом, работодатель.

Release of staff and its role in the development of the organization

Abstract. This article discusses the role of staff release in the development of the organization. The definition of the concepts "staff release" and "employee dismissal" is considered. The types of layoffs, problems arising from the release of the organization's staff, the impact of layoffs on the productivity of the organization.

Key words: staff release, dismissal, personnel management, employer.

Одной из кадровых технологий, требующей пристального внимания, является высвобождение персонала. Ввиду важности такого события, как уход из организации, главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняющимися сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в другую производственную, социальную, личностную ситуацию[4].

Высвобождение персонала – вид деятельности, который предусматривает комплекс мероприятий, направленный на соблюдение правовых норм и

организационно - психологическую поддержку со стороны администрации при увольнении сотрудников.

Следует различать такие понятия, как «высвобождение» и «увольнение». Высвобождение персонала представляет собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или нескольких работников по различным причинам (экономического, структурного или технологического характера), с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально - квалификационного состава.

Проблемы, которые возникают при высвобождении персонала, происходят из функций труда, складывающиеся в индустриальном обществе. Во-первых, труд выполняет непосредственную функцию материального обеспечения жизни. Как правило, он является главным и основным источником дохода. Во-вторых, труд в большинстве случаев, идентифицируется с потенциалом того или иного работника. С трудовой деятельностью связан не только доход, но и возможность развития, самореализации работника. В-третьих, труд имеет социальное измерение. В процессе трудовой деятельности устанавливаются социальные связи, формируется социальный статус человека. Реализации вышеназванных функций может потенциально угрожать факт высвобождения работника.

Увольнение – прекращение трудового договора (контракта) между администрацией (работодателем) и сотрудником (работником).

Увольнение персонала является одним из инструментов регулирования рынка труда организации.

Планирование работы с увольняющимися работниками базируется на простой классификации видов увольнений. Критерием классификации в данном случае выступает степень добровольности ухода работника из организации.

По этому критерию можно выделить три вида увольнений:

- увольнение по инициативе работника (по собственному желанию);
- увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации);

- выход на пенсию[2].

Программа работ при высвобождении персонала представляет собой комплекс мероприятий, которые проводятся при увольнении сотрудников по инициативе администрации или по истечении срока трудового контракта.

Служба управления персоналом пытается отыскать имеющиеся для этого возможности (методы). К ним относятся:

- юридические консультации по поводу возникающих претензий и компенсаций;
- помощь, оказываемая будущим работодателям в процессе наведения справок о сотруднике;
- психологические консультации и психологическая поддержка при проведении организационных мероприятий, связанных с высвобождением работника;
- формирование новой системы целевых устремлений, новых схем профессионального и служебного продвижения как условия успешной профессиональной переориентации консультируемого сотрудника.

Через целенаправленное использование методов самооценки, психологического тестирования или беседы с консультантом работник приходит к переосмыслению своих профессиональных и личностных позиций.

Потребности организации в сотрудниках меняются под воздействием ряда внешних и внутренних для организации факторов, возникающих с течением времени. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение спроса на рабочую силу на постоянном уровне. Внедрение новых технологий, прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги могут привести к сокращению спроса, как на отдельные категории работников, так и на рабочую силу в целом. Возникает проблема высвобождения персонала, которая рассматривается в работах многих отечественных ученых, занимающихся проблемами управления персоналом[1].

В ряде случаев в практике управления имеет место массовое высвобождение работников, представляющее особый случай высвобождения, основными критериями которого являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Условное высвобождение работников представляет собой экономию рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда и производительности оборудования. Условное высвобождение выражается расчетной величиной, производной от величины потенциальной экономии рабочего времени, получаемой в результате повышения производительности труда.

В практике современного управления отработан способ оценки экономической эффективности мероприятий по борьбе с излишним перемещением персонала или его уходом. Он строится на сопоставлении затрат по созданию стабильного, сплоченного коллектива с экономией, получаемой в результате снижения потерь, связанных с падением производительности труда от ухода работников.

Эти потери складываются за счет:

- падения производительности в период после принятия решения об увольнении и оформления документов об уходе (от двух недель до месяца);
- потерь, связанных с недостаточно высокой производительностью труда в период после поступления на новую работу (из-за новых условий труда, техники, технологии, ознакомления с коллективом - до 2-3 месяцев);
- потерь из-за перерыва в рабочем стаже между увольнением и поступлением на работу (от 25 дней и более);
- потерь, которые несет государство и фирма в связи с затратами на обучение работников (если человек меняет профессию, то ранее

сделанные затраты в этой сфере пропадают, и, более того, его надо учить снова) и с адаптацией их на новых рабочих местах (брак, поломка оборудования, простои и т.п.)[4].

Процесс увольнения оказывает влияние не только на высвобождаемых сотрудников, но и на тех, кто остается работать в организации. Они наблюдают за процессом управления высвобождением, за взаимоотношениями администрации, непосредственных руководителей и сотрудников в процессе увольнения и сравнивают реальные действия с официально провозглашаемой политикой. Полученные за счет такого наблюдения сведения влияют на дальнейшую трудовую мотивацию. Благодаря профессиональным действиям в процессе высвобождения персонала администрация пытается в максимально возможной для данной ситуации степени увязать интересы кадровой политики с интересами работников[3].

Список используемых источников:

1. Дикусарова М. Ю.. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики // Проблемы современной экономики. Материалы III Международной научной конференции. - Владивосток: 2013. - С. 99-101.
2. Колосова Р. П., Мироненко О. Н.. Методы высвобождения персонала // Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. - М.: ТЕИС, 2011. - С. 102-106.
3. Могилёвкин Е. А., Новгородов А. С. Организация деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий // Управление человеческим потенциалом. -2009. - № 1. - С. 54–65.
4. <http://e.spravkadroverka.ru/>