

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

МЕТОДЫ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Рассмотрена сущность процесса высвобождения персонала. Проанализированы и классифицированы методы осуществления процесса высвобождения персонала.

Анотація. Розглянуто сутність процесу вивільнення персоналу. Проаналізовано та класифіковано методи здійснення процесу вивільнення персоналу.

Annotation. In the article the essence of personnel freeing process is considered. The methods of realization of process of personnel freeing are analysed and classified.

Ключевые слова: персонал, процесс высвобождения персонала, методы высвобождения, увольнение.

Сложившаяся сегодня в государстве экономическая и политическая ситуация сформировала неопределенность перспектив для бизнеса, а также неблагоприятные условия для его развития. В результате появляется необходимость экономить, осуществлять вынужденную меру по высвобождению персонала, который является важнейшим ресурсом в деятельности предприятия. Данное мероприятие является довольно рисковым для предприятия с точки зрения финансовых затрат, связанных с данной процедурой, конфликтности, ухудшения психологического климата в коллективе, а также потери репутации и имиджа самого предприятия.

Исследованием вопроса высвобождения персонала в своих работах занимались такие ученые и специалисты в области менеджмента организаций, как: Балабанова Л. В., Базаров Т. Ю., Егоршин А. П., Еремина Б. Л., Колот А. М., Одегов Ю. Г. и др.

В результате значительных изменений, которые происходят в экономике Украины, вопрос выбора метода высвобождения персонала с целью минимизации рисков для предприятия является актуальным и требует более детального исследования.

Высвобождение персонала представляет собой процесс увольнения или отстранения от работы на длительный срок одного или большого числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава [1].

Высвобождение персонала классифицируется по степени добровольности ухода работника из организации. По этому критерию можно выделить четыре вида увольнений:

увольнение по инициативе работника: смена работы, переезд, декретный отпуск, поступление на учебу либо же ухудшение социально-психологического климата, конфликт внутри коллектива, изменение условий труда и пр.;

увольнение по инициативе работодателя: применение новых технологий, реструктуризация предприятия, нарушение трудовой дисциплины работником либо кризис, банкротство, уход с рынка;

выход на пенсию;

по обстоятельствам, независящим от работодателя и работника: арест, смерть работника, уход в армию, инвалидность и пр. [2].

Выделены два типа методов высвобождения персонала:

директивные методы – методы, при которых принятие решения о высвобождении работников принимается администрацией организации [3; 4];

недирективные методы – это методы, связанные с доведением до индивидуального сознания каждого сотрудника мысли о необходимости не оставаться в организации [5].

В последние дни работы увольняющихся по собственной инициативе сотрудников необходимо проводить так называемое "выходное интервью". Его целью, с одной стороны, является психологическая поддержка работников, покидающих организацию, с учетом возможной перспективы повторного трудоустройства, с другой – выяснить у увольняемого сотрудника истинные причины увольнения, оценить различные аспекты производственной деятельности (психологический климат, стиль руководства, перспективы роста, объективность деловой оценки и оплаты труда и т. д.) [3; 6].

Таким образом, необходимо всегда помнить, что персонал – это важнейший ресурс, без которого предприятие неспособно эффективно осуществлять деятельность. Поэтому всем процессам, протекающим внутри организации и касающимся непосредственно каждого отдельно взятого работника и всего персонала в целом, следует относиться внимательно. Также и процесс высвобождения должен осуществляться с минимальными дальнейшими материальными и моральными сложностями как для высвобожденных сотрудников, так и для предприятия с целью сохранения хорошей деловой репутации. В связи с этим рационально выбранный метод высвобождения в совокупности с корректным отношением к увольняемому сотруднику позволит сохранить его лояльность к бывшему работодателю.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала / Коняева А. // Менеджмент по персоналу – 2009. – № 1/2. – С. 50–62. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / Егоршин

Балабанова Л. В., Сардак О. В. – К. : Професіонал, 2007. — 416 с. 4. Козлов В. Умное увольнение [Электронный ресурс] / Козлов В., Шамолин М., Папенко С. // Вестник McKinsey. – 2003. – № 3. – Режим доступа : <http://www.vestnikmckinsey.ru>. 5. Управление персоналом / под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 6. Чуйкова С. Г. Кадровые сокращения: классификация методов / Чуйкова С. Г. // Менеджмент России и за рубежом. – 2005. – № 1.– С. 46–49.