

Трушков С.А.

Магистрант 2 курса

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический

университет»

e-mail: trushkov1982@gmail.com

Россия, Екатеринбург

Потребности организации в сотрудниках меняются с течением времени под воздействием ряда как внешних, так и внутренних факторов. На сокращение спроса как на рабочую силу в целом, так и на отдельные категории персонала могут повлиять: внедрение новых технологий, прекращение выпуска определенных видов продукции, падение спроса на оказываемые организацией услуги.

Практика деятельности современных предприятий показывает, что процедура увольнения является одной из наиболее сложных и деликатных в работе служб по управлению персоналом. Высвобождение персонала зачастую сопровождается проблемами и конфликтами, не всегда и не в полной мере зависящими от работодателя, однако в его силах максимально снизить риск их возникновения, а также избежать негативных последствий, разработав эффективную систему высвобождения персонала на своем предприятии.

Важно, чтобы данная система содержала в себе комплекс мер по поддержке увольняемых работников со стороны руководства предприятия. Уход из организации, если речь идет не об увольнении работника по собственной инициативе, практически всегда сопровождается психологическим стрессом, глубокими переживаниями, задевает его самолюбие. Следует отметить, что трудовая деятельность занимает важное место в жизни человека: она способствует удовлетворению жизненно необходимых потребностей, предоставляет возможность самореализации, формирует социальные связи и социальный статус. Со стороны увольняемого сотрудника возможны самые разнообразные негативные последствия: начиная с создания негативного имиджа компании и заканчивая длительными судебными разбирательствами. Не редкими являются ситуации, когда уволенные сотрудники переходят на сторону конкурентов, способствуют их процветанию и развитию, распространяя важную информацию, раскрывая сильные и слабые стороны организации, из которой они были уволены. Кроме того, подобные конфликты могут отразиться и на других сотрудниках, вызвать беспокойство в коллективе, ухудшить социально–психологический климат, отношения с руководством, снизить трудовую мотивацию.

Грамотно разработанная система высвобождения персонала поможет, если не полностью избежать, но значительно снизить вероятность

возникновения подобных проблем, она принесет большую пользу предприятию, укрепит ее положительный имидж. Разработка и внедрение такой системы является необходимостью на всех предприятиях вне зависимости от их масштабов, отрасли и вида деятельности.

К сожалению, в настоящее время руководство большинства Российских предприятий не уделяют должного внимания процедурам увольнения и высвобождения, не осознают их значимости и места в системе управления персоналом, что значительно снижает эффективность их деятельности.

Зачастую понятие «высвобождение» рассматривается работниками служб по управлению персоналом как тождественное понятию «увольнение». Данные понятия следует различать, так как они несут в себе разную смысловую нагрузку и практическую значимость.

Увольнение – это прекращение трудового договора между работодателем и работником, а именно освобождение от служебных обязанностей персонала при расторжении трудового договора. Одним из инструментов регулирования рынка труда организации является увольнение персонала. На практике, как правило, используют следующие варианты сокращения численности персонала: прекращение найма на работу; перемещение на свободные места; сокращение продолжительности рабочего времени; уменьшение времени рабочей недели [1].

Специфика отражения «высвобождение персонала» в научной литературе определяется отсутствием единого подхода к описанию концептуальных границ очерчивающих область процессов и явлений, составляющих основу настоящей категории. Вместе с тем, в сфере интерпретаций западных учёных, отмечают две основных тенденции, которые являются постоянными. В категорию «высвобожденные работники» не включаются сотрудники, уволенные за нарушения, допущенные в ходе рабочего процесса. Процесс высвобождения всегда инициирован действием внешних структурных факторов (изменения в международной торговле, технологии, национальном законодательстве и др.).

Несмотря на широкое распространения термина высвобождение персонала в нормативных актах и правовой литературе, настоящая категория не получила достаточного разъяснения на уровне законодательства. В этой связи процесс высвобождения главным образом регламентируется п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Расторжение трудового договора по инициативе работодателя) и должно сопровождаться организационно–психологической поддержкой со стороны администрации организации, где работает увольняемый работник.

При этом критерии массового высвобождения связанные с ликвидацией предприятия или сокращением штата определяются отраслевыми или территориальными соглашениями. Однако, на наш взгляд, данная интерпретация охватывает только те процессы высвобождения, которые связаны с непосредственным увольнением сотрудников. В статье Е.А. Семёновой содержится указание на то, что

прекращение трудовых отношений лишь один из способов высвобождения. Следовательно, в рассматриваемую категорию могут быть включены и другие (например, режим неполной занятости, отстранение части персонала от работы на длительный срок). Однако данные процессы будут регулировать другие нормативные акты. В этой связи, можно говорить о том, что концепция высвобождения персонала не получила четкой интерпретации в российском законодательстве как единая концепция, однако методы её реализации регулируются различными правовыми актами, анализ которых представляется обязательным в случае реализации представленных мероприятий на практике.

Под высвобождением персонала будем понимать планируемый процесс прекращения трудового контракта или отстранение от работы на длительный срок одного или группы сотрудников инициированное изменениями в институциональной, технологической, организационной, экономической или структурной сферах, целью которого является снижение количества занятых сотрудников или изменение их профессионально–квалификационного состава для получения конкурентного преимущества в определённый промежуток времени. Так же под высвобождением персонала следует понимать комплекс методов направленных на обеспечение, реализацию основных прав высвобождаемых сотрудников и организацию соответствующего психолого–консультативного сопровождения обозначенной категории граждан.

Таким образом, мы видим, что понятие «увольнение персонала» несет в себе лишь правовой аспект, в то время как «высвобождение персонала» охватывает разные стороны ухода сотрудника из организации, и является более сложным и длительным процессом.

Противоречивость высвобождения персонала, как инструмента снижения издержек находит выражение в негативных эффектах, следующих из природы настоящего процесса. Переход национальной экономики в стадию рецессии увеличил риск нивелирования ожидаемых выгод от высвобождения сотрудников за счёт негативных эффектов. Разработка методик снижения настоящих сопряжена с трудностью, выражающейся в полноте взглядов на природу высвобождения персонала. Последняя не позволяет однозначно определить внутренние источники негативных эффектов и разработать механизмы защиты от них. В этой связи, представляется необходимым исследовать суть процесса высвобождения персонала, определить его специфические черты, выявить негативные эффекты, следующие из его структуры.

Основные социальные результаты от совершенствования системы управления высвобождения персонала рассмотрим в таблице 1.

Таблица 1 – Предполагаемые социальные результаты совершенствования системы управления высвобождения персонала

Показатели	Социальные результаты
------------	-----------------------

1. Снижение текучести из-за отсутствия возможности карьерного роста 2. Увеличение удельного веса работников, выразивших удовлетворенность содержанием труда 3. Увеличение удельного веса сотрудников, выразивших свою лояльность к организации	1. Создание условий для реализации трудового потенциала работников 2. Создание условий для всестороннего развития персонала, роста его профессионализма 3. Удовлетворенность содержанием труда 4. Использование потенциала работников в соответствии с индивидуальными интересами, возможностями и способностями 5. Обоснование решений о перемещении и ротации персонала 6. Стимулирование роста профессионализма и профессиональной компетентности 7. Рост конкурентоспособности персонала 8. Развитие индивидуальных способностей работников 9. Формирование чувства вовлеченности у сотрудников
--	---

Оценивая систему управления высвобождением персонала, следование принципам (оправданности, корректности, поиска оптимального решения, профессионализма менеджеров по персоналу, информированности сотрудников, взаимоподдержки и др.), позволит сократить негативные последствия высвобождения для самого предприятия и его работников.

Технология высвобождения персонала играет значимую роль в управленческой деятельности, она является одной из наиболее сложных и деликатных процедур, требующих к себе повышенного внимания. Разработка, внедрение и использование эффективной системы высвобождения требует вложения немалых финансовых средств. Она также не является обязательной с точки зрения трудового законодательства.

Список литературы:

1. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Трушков С.А. Кадровая политика организации: высвобождение персонала // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6 (83). С. 885-889.