

УДК 331.1

ПРОЦЕСС ПЛАНИРОВАНИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Ващейкина Ю.Ю.

ассистент,

ФГБОУ ВО Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я.

Горина,

Белгород, Россия

Аннотация

Высвобождение персонала для большинства компаний играет важное значение и требует разработки специальных мероприятий по его реализации. В статье рассматриваются аспекты планирования высвобождения персонала. Рассмотрены функции службы управления персоналом в процессе планирования высвобождения работников. Анализируются этапы процесса планирования высвобождения персонала.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, высвобождение персонала, планирование высвобождения персонала, увольнение.

THE PLANNING PROCESS FOR THE RELEASE OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Vasenina Yu. Yu.

assistant,

Belgorod State Agricultural University named after V. Gorin,

Belgorod, Russia

Annotation

The release of staff for most companies is important and requires the development of special measures for its implementation. The article deals with the aspects of personnel release planning. The functions of the personnel management service in the process of planning the release of workers are considered. Analyzes the stages of the planning process for the release of staff.

Key words: personnel, personnel management, personnel release, planning of personnel release, dismissal.

В современных компаниях процесс высвобождения персонала становится важной функцией управления персоналом, поэтому планирование высвобождения персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования.

Проблемы высвобождения персонала для большинства компаний приобретают весьма актуальное значение, и требуют разработки специальных мероприятий по организации его реализации.

Высвобождение персонала - движение рабочих, обеспеченное устранением рабочих мест или их реорганизацией, в результате которой меняются требования к квалификации работника или его профессии, а также происходящее в процессе расторжения трудового контракта по инициативе работодателя или работника, а также по причине выхода на пенсию [4].

Потребность организации в кадрах может, как возрастать, так и снижаться. Это происходит под влиянием различных внешних и внутренних факторов (таблица 1).

Таблица 1- Причины высвобождения персонала в организации

Внутренние	Внешние
Ликвидация предприятия.	Уменьшение спроса на рынке на производимую организацией продукцию или оказываемые услуги
Увольнение по собственному желанию, что приводит к уменьшению количества сотрудников.	Переориентация производственной деятельности на выпуск других видов продукции (оказания услуг).
Несоответствие работников выполняемой работе или занимаемым должностям.	Усовершенствование производства за счет внедрения новейших технологий автоматизации, которые влекут за собой снижение затрат труда.
Нарушение сотрудниками условий трудового договора или трудовой дисциплины.	Сокращение масштабов работы предприятия.
	Ошибочная оценка потребности в кадрах при найме сотрудников.

Высвобождение работников происходит в соответствии с нормами законодательства, требованиям которых содержатся в Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах. В ходе процедуры высвобождения администрация предприятия должна оказывать организационно-психологическую поддержку увольняемому работнику.

Цель управления высвобождением персонала заключается в разработке и реализации мероприятий по оптимизации численности персонала, а так же в социально-психологической и экономической поддержке увольняемых работников.

Планирование работы с увольняющимися сотрудниками зависит от видов увольнений. В зависимости от степени добровольности ухода работника из фирмы различают три вида увольнений:

- увольнение по инициативе работника (по собственному желанию);
- увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации);
- выход на пенсию [2, с.97].

Рассмотрим функции службы управления персоналом в процессе планирования высвобождения работников.

1. Уход работника по собственной инициативе. Основной причиной ухода сотрудника по собственной инициативе является неудовлетворенность своим положением в компании. В этом случае в функции службы управления персоналом входит выявление причин текучести и проведение заключительного интервью. В процессе анализа текучести кадров выясняются причины социальной и бытовой неустроенностью, а так же проблемы самореализации и самоутверждения.

При увольнении сотрудника по собственному желанию необходимость поддержки работника со стороны администрации не велика. Службой управления персоналом может быть проведено заключительное интервью. Основными целями заключительной беседы являются: анализ узких мест в организации (условий труда, психологического климата, охраны труда и т.д.), а также попытка повлиять на решение работника об увольнении.

2. Увольнение по инициативе работодателя.

Увольнение по инициативе администрации требует соблюдения трудового законодательства, четких и максимально объективных критериев отбора, открытости, информирования, компенсаций и помощи в трудоустройстве.

В функции службы управления персоналом в данном случае входит:

- Использование альтернативных мер, таких как прекращение приема на работу, сокращение рабочего времени, направление на учебу с отрывом от

производства, стимулирование ухода по собственному желанию, аутплейсмент - комплекс мер, обращенных на смягчение негативных последствий увольнения работников, включающий в себя психологическую поддержку и консультирование сотрудников, подлежащих увольнению, а также помощь им в последующем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя [1,с.41].

- Соблюдения трудового законодательства.
- Определение кандидатов, подлежащих увольнению.
- Оказание юридической консультации по поводу возникающих претензий и компенсаций.
- Психологическая консультация и поддержка при вынужденном высвобождении персонала.

3. Мероприятия службы по управлению персоналом при выходе на пенсию:

1) курсы подготовки к выходу на пенсию, которые содействуют работникам перейти в то состояние, в котором они могут отработать проблемы, связанные с пенсионированием, а также могут ознакомиться со свойственными гранями нового этапа в личной жизни;

2) «скользящее пенсионирование» - это комплекс мероприятий по постепенному переходу сотрудника от ежедневной трудовой деятельности к бесповоротному уходу на пенсию;

3) работа по дополнительному пенсионному обеспечению [3].

На наш взгляд комплекс мероприятий по высвобождению персонала должен включать в себя подготовительный, информативный и консультационный этапы.

На подготовительном этапе должны определяться критерии отбора претендентов на высвобождение, приниматься решения об увольнении работников, определяться правовое обеспечение принятого решения, разрабатываться мероприятия по поддержке увольняемых сотрудников.

Информативный этап должен включать в себя мероприятия по уведомлению сотрудников о предстоящем увольнении как в письменной, так и индивидуальной форме.

Консультационный этап должен включать в себя комплекс мероприятий, направленный на юридическое и психологическое консультирование сотрудников, на формирование новых целевых установок и профессиональную востребованность уволенных работников [5].

Таким образом, можно сказать, что в России развиваются и широко применяются новые методы, формы и технологии управления процессами высвобождения персонала, которые возникли за рубежом, но учитывают особенности российских предприятий и экономической системы страны в целом.

Библиографический список:

1. Камарова Т. А. Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях /Т.А. Камарова // Управленец. - 2013. - №5 (45) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-programmy-autpleysmenta-pri-vysvobozhdenii-personala-v-organizatsiyah> (дата обращения: 26.06.2018).

2. Кириллов А.В. Планирование использования, развития, безопасности и высвобождения персонала / А.В. Кириллов / Материалы Афанасьевских чтений. - 2016. - № 2 (15). С. 91-99.

3. Сомова Д. Ротация кадров высвобождение персонала / Д. Сомова //Кадровый вопрос. – 2013. - № 5 [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <http://hr-portal.ru/article/rotaciya-kadrov-vysvobozhdenie-personala>

4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 695 с.

5. Худобина Г.И. Формирование и развитие системы управления персоналом организации (на примере ООО «Белгранкорм» Ракитянского района Белгородской области) / Г.И. Худобина, Н.Ю. Яковенко, А.И.

Добрунова, Е.В. Нежелченко, Д.Ю. Чугай, А.А. Белов, Е.В. Белова //
Монография – Белгород. - 2017.