

❖ **Высвобождение
персонала**

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ

**СОКРАЩЕНИЕ ИЗБЫТКА ПЕРСОНАЛА В КОЛИЧЕСТВЕННОМ ,
ВРЕМЕННОМ ИЛИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ОТНОШЕНИИ, КОМПЛЕКС
МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВОВЫХ НОРМ И
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКЕ СО СТОРОНЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ СОТРУДНИКОВ.**



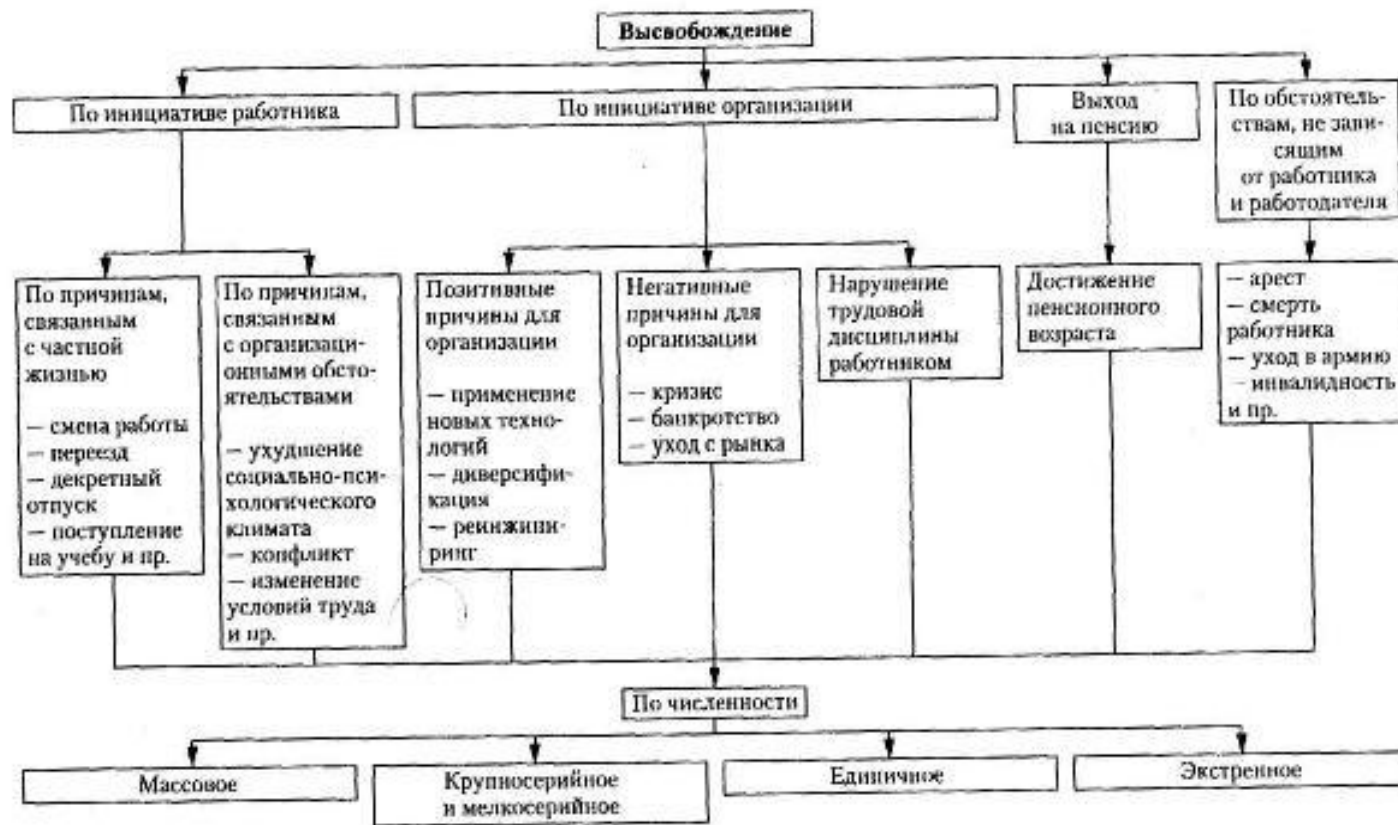


Рис. 2.6. Виды причин высвобождения персонала

УВОЛЬНЕНИЕ

❖ Увольнение — прекращение трудового договора (контракта) между администрацией (работодателем) и сотрудником.

❖ Увольнение персонала является одним из инструментов регулирования рынка труда организации.

❖ На практике используют следующие варианты сокращения численности персонала:

прекращение найма на работу;

перемещение на другие свободные места;

сокращение продолжительности рабочего времени;

введение укороченной рабочей недели

можно выделить три вида увольнений:

1. увольнение по инициативе работника (в отечественной терминологии — по собственному желанию);
2. увольнение по инициативе работодателя (в отечественной терминологии — по инициативе администрации);
3. выход на пенсию.

Увольнение работника по собственному желанию

С позиции организации, если абстрагироваться от последующих проблем по найму и адаптации новых сотрудников, это относительно беспроблемный вид увольнения. Решение принимается самим работником, в большинстве случаев оценивается им позитивно, практически он готов к изменениям в профессиональной деятельности и социальной среды, необходимость поддержки со стороны администрации, как правило, мала.

Увольнение по инициативе администрации.

ТК РФ определяет исчерпывающий перечень оснований увольнения по инициативе администрации.

Увольнение по инициативе работодателя чаще всего происходит вследствие сокращения персонала или закрытия организации и переживается тяжело, потому что оно

затрагивает все важнейшие стороны труда (профессиональные, социальные, личностно-психологические, многие испытывают страх, подавленность, растерянность, так как ему потенциально, на неопределенный срок, грозит безработица), имеет негативные последствия, (потеря социальных взаимосвязей или статуса).

При увольнении персонала по инициативе администрации особую проблему представляет высвобождение персонала при ликвидации предприятия, сокращении штата работников и реорганизации производства

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.

Локаут представляет собой массовое увольнение работников при банкротстве предприятия либо с целью подавления или предотвращения забастовки.

Аутплейсмент - форма расторжения трудового договора между предприятиями и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания заинтересованным лицам помощи при трудоустройстве.

Услуги посреднической организации оплачивает предприятие, с которым увольняемый сотрудник расторгает соглашение. Участие в процедуре расторжения трудового договора независимой третьей стороны позволяет снять напряженность и найти компромиссное решение.

Окончание срока контракта

Увольнение сотрудника в связи с окончанием срока контракта может быть по инициативе работодателя (категория «увольнение по инициативе администрации») или по инициативе работника.

Выход на пенсию

третий вид увольнения характеризуется рядом особенностей:

во-первых, может быть заранее предусмотрен и спланирован;

во-вторых, связан со специфическими изменениями в личной сфере;

в-третьих, перемены в образе жизни человека наглядны для его окружения;

в-четвертых, человеку свойственна некоторая раздвоенность, разлад с самим собой.

Этапы мероприятий по высвобождению персонала

В ходе увольнения со стороны организации должна быть разработана система мероприятий по высвобождению персонала. Такая система может предусматривать три этапа: подготовка; передача работнику сообщения об увольнении; консультирование.

Первый этап - подготовительный. На данном этапе определяются критерии отбора претендентов на высвобождение, принимается решение об увольнении сотрудников, определяется правовое обеспечение принятого решения, разрабатывается система мероприятий по поддержке увольняемых работников.

На подготовительном этапе администрация решает вопросы о необходимости увольнения и использование конкретной системы мероприятий, в зависимости от причины увольнения сотрудника.

Организация может и обязана оказать содействие высвобождаемому при

сокращении численности или штата работников и вправе не брать на себя обязанности по поддержке сотрудника в случае его увольнения за прогул или появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Второй этап - информационный. Доведение до сотрудника сообщения (в письменной форме, в виде приказов, распоряжений и устной индивидуально) об увольнении делает процесс высвобождения официальным и представляет собой исходный пункт для дальнейшей консультационной работы.

Третий этап – консультационный. Характеризуется комплексом мероприятий, направленных на юридическое, психологическое консультирование сотрудников, на формирование новых целевых установок и профессиональной востребованности уволенных работников. На данном этапе уволенным сотрудникам оказывается содействие в поиске нового места работы.

Он включает три фазы:

- 1) через консультации делается попытка рассмотреть все неудачи работы на прежних



должностях и наметить новые профессиональные и личные цели.

2) формируется схема поиска нового рабочего места (например, разработка необходимых документов, создание сети контактов по поиску работы, тренинг по проведению собеседования и т.п.).

3) поиск рабочих мест (помощь в выборе из различных предложений о работе какого-то одного с точки зрения индивидуальных установок).