

Клєцова Н.В.

Доцент кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції

Сумського національного аграрного університету

м. Суми, Україна

ЗВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

Як стверджують експерти, фахівці-аналітики з питань управління персоналом, фінансова криза 2014-2015 рр. принесла не тільки значні фінансові проблеми для великого, середнього та малого бізнесу, але й проблеми для звичайного найманого працівника – його звільнення, зазвичай, без перспективи подальшого працевлаштування [1]. Дійсно, сучасна криза в Україні, що охопила майже всі галузі економіки, є доволі неприємним періодом як для роботодавців, так і для найманих працівників. Неприємність роботодавців полягає у тому, що вони постійно обмірковують ситуацію щодо оптимізації витрат на підприємстві, у той час як наймані працівники – тремтять від однієї думки щодо їхнього звільнення. Нагальним постає питання: чи можуть власники підприємств та наймані працівники розлучитися друзями? Безумовно, конкретної відповіді на поставлене питання знайти дуже важко, проте якщо керівник підприємства грамотно проведе процедуру звільнення, то може зберегти зі співробітниками лояльні відносини. Більш того, після кризи він навіть зможе знову взяти їх на роботу.

Так, в умовах, що склалися, найбільш поширеною підставою для звільнення працівників з ініціативи роботодавця є пункт 1 статті 40 Кодексу законів про працю України [2], зокрема скорочення чисельності або штатів працівників. Тому здійснивши загальний аналіз ситуації на підприємстві та переконавшись, що скорочення штату – неминуча процедура, роботодавцю необхідно приступити до планування і попередньої підготовки списку

співробітників, передбачуваних до скорочення. При цьому варто акцентувати увагу, що в першу чергу необхідно скласти список найманих працівників, що підлягають до скорочення, а також перерозподілити їхні функціональні обов'язки між тими працівниками, що залишаються на підприємстві. Актуальним також буде проведення аналізу використання робочого часу, розробка методики скорочення невиробничих витрат і витрат робочого часу. Саме такі дослідження допоможуть правильно і швидко визначити список працівників, звільнення яких буде менш відчутним для бізнесу [3]. Одночасно слід враховувати, що найманим працівникам, які залишилися на підприємстві, необхідно не лише переглянути, але й, по можливості, розширити посадові обов'язки.

Наступним кроком є детальне опрацювання сценарію звільнення найманих працівників. Відомо, що власник, генеральний директор підприємства або керівник відділу з управління персоналом, на якого покладена відповідальність за проведення даної процедури, зазвичай керується такими принципами: 1) швидка процедура, без емоцій і тривалих обговорень; 2) відсутність небажаних наслідків для компанії. Наприклад, звернення особи, яку звільнюють, до територіальної державної інспекції з питань праці, до прокуратури тощо з метою проведення незапланованих перевірок на підприємстві контролюючими органами влади; 3) збереження позитивного іміджу підприємства на ринку праці, а також доброзичливих відносин з колишніми працівниками.

Для ґрунтовного аналізу процесу звільнення найманих працівників, у січні 2015 року на семінарі “Жити по-новому” нами було проведене опитування керівників підприємств Сумської області. В якості вибірки виступили 50 керівників підприємств різних форм власності та галузей економіки – досвідчених фахівців з питань управління персоналом, які мають досвід роботи в даній сфері більше восьми років. За проведеними нами дослідженнями, було сформовано перелік порад, які доцільно враховувати керівникам підприємств або керівником з питань управління персоналом при

звільненні найманих працівників на підприємстві будь-якої форми власності (рис. 1).

Обов'язковим є відведення часу для того, щоб вислухати найманих працівників, яких ви звільняєте



Рис. 1. Схема дій, які необхідно враховувати керівникам підприємств при звільненні найманих працівників

Джерело: власні дослідження автора, на основі проведеного експертного опитування керівників підприємств у січні 2015 р.

Так, на нашу думку, найдієвішим буде реальна допомога найманому працівнику в складанні резюме, підготовці до співбесід, спілкуванні з коучем і безпосередня допомога у працевлаштуванні на іншому підприємстві.

Поряд із вище зазначеним, нами було з'ясовано, необхідним є й урахування того факту, щоб найманий працівник відчував, що його не виганяють за погану роботу, що це вимушений захід для роботодавця, якому теж дуже важко розлучатися саме у зв'язку зі скороченням. Важливо також донести думку, що звільнений працівник не залишиться один у критичній ситуації. Тому особливо актуальним буде для кожного окремо взятого найманого працівника, якого звільняють, особиста участь власника (або його представника – генерального директора, HR-директора тощо) в його долі. За таких обставин не можна економити ні на часі, ні на зворотньому зв'язку. Але водночас небажано давати хід зайвим емоціям. Отже, найдієвішим буде реальна допомога в складанні резюме, підготовці до співбесід, спілкування з коучем і, звичайно, безпосередньо допомога у працевлаштуванні на іншому підприємстві.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, якщо керівник підприємства або керівник з питань управління персоналом на підприємстві точно уявлятиме, за якою схемою відбуватиметься запланована процедура звільнення найманих працівників, він знатиме заздалегідь, як реагувати на негативні моменти з боку незадоволених робітників, які документи, за яких умов підписувати, а які – не підписувати. Іншими словами, не матимуть місце обставини, які зруйнують плани роботодавця або принесуть небажані наслідки.

Література:

1. Чернявська Г. Звільнення найманих працівників в умовах фінансової кризи: що може роботодавець і як захиститися працівникові? [Електронний ресурс] / Галина Чернявська, Асоціація медіа-юристів Львівщини, 2015. – Режим доступу: http://www.mediayuryst.com/zvilnennya_naumanykh_

pratsivnykiv_v_umovakh_finansovoyi_kryzy_shcho_mozhe_robotodavets_i_yak_zakhystytysya_pratsivnykovi.aspx.

2. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України / Прокопенко В. І., Козак З. Я., Кузнєцова Л. О. та ін. – Харків. – 2003. – 754 с.

3. Сипатова М. Увольнение от А до Я: как сделать процесс менее болезненным [Електронний ресурс] / Марина Сипатова, 2015. – Режим доступу: http://www.e-executive.ru/career/adviser/1958212/?utm_source=newsletter_exe&utm_term=&utm_medium=edition&utm_content=20150303&utm_campaign=daily_stat.