

Панчук Екатерина Юрьевна,
к.п.с.н., доцент, Ангарский государственный технический университет,
e-mail: epanchuk05@mail.ru

Парфирьев Евгений Глебович,
обучающийся, Ангарский государственный технический университет,
e-mail: ghenka365@gmail.com

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ УВОЛЬНЕНИЯ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

Panchuk E.Yu., Parfirev E.G

DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF TERMINATION POLICY AND PERSONNEL RETRAINING

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы, которые может решить разработка и внедрение политики увольнения и переподготовки персонала, а также приводится всесторонний анализ аспектов такой политики.

Ключевые слова: увольнение, переподготовка, обучение, управление карьерой, оценка персонала.

Abstract. The article examines the problems that the development and implementation of a policy for dismissal and retraining of personnel can solve, and also provides a comprehensive analysis of the aspects of such a policy.

Keywords: dismissal, retraining, training, career management, personnel assessment.

Актуальность темы разработки и внедрения политики увольнения и переподготовки персонала обусловлена необходимостью поиска новых подходов к управлению персоналом в условиях развития производственных сил и трудовых ресурсов организации. Такая политика должна способствовать повышению эффективности работы предприятия, удовлетворённости работников и развитию их способностей к творческой деятельности, коммуникации и внутренней заинтересованности в развитии организации.

Проблемы, которые такая политика может решить, это: неэффективное использование ресурсов, недостаточная адаптивность к изменяющимся рыночным условиям, а также низкая мотивация и профессиональное развитие сотрудников [1].

В первую очередь, одной из основных проблем, которую решает эта политика, является неэффективное использование ресурсов компании. В некоторых случаях сотрудники могут перестать соответствовать требованиям своей должности из-за изменений в бизнес-процессах, технологиях или рыночных условиях. В таких случаях сохранение сотрудников может привести к снижению производительности и качества работы [2]. Увольнение таких сотрудников и их замена более подходящими кандидатами становится необходимым шагом для обеспечения эффективной работы компании.

Вторая проблема, которую решает политика увольнения и переподготовки, связана с неадаптивностью к изменениям на рынке. Рыночная конкуренция, технологические инновации и изменения потребительских предпочтений могут требовать от компании быстрой реакции и перестройки бизнес-процессов. Если

сотрудники не обладают необходимыми навыками или не готовы к переобучению, компания может оказаться неспособной адаптироваться к новым условиям и потерять конкурентоспособность [2].

Наконец, политика увольнения и переподготовки также способствует мотивации и профессиональному развитию сотрудников. Зачастую сотрудники могут ощущать стагнацию в своей карьере из-за отсутствия возможностей для роста или развития внутри компании. Разработка и внедрение политики увольнения и переподготовки обеспечивает возможность эффективной ротации кадров. Предоставление возможностей для переподготовки и переориентации на новые роли может повысить их мотивацию и удовлетворенность работой, а также помочь им приобрести новые навыки и раскрыть свой потенциал [3].

Для решения этих проблем необходимо разработать и внедрить политику увольнения и переподготовки персонала, которая будет включать в себя следующие аспекты.

Во-первых, это оценка и обучение персонала. Необходимо разработать процедуры анализа и оценки компетенций и потребностей сотрудников, идентификации областей, в которых требуется дополнительное обучение или переквалификация. Профессиональное обучение и развитие сотрудников должно включать предоставление сотрудникам возможностей для обучения новым навыкам и получения дополнительных квалификаций, чтобы они могли успешно адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда.

Во-вторых, управление карьерой и карьерное консультирование. Поддержка сотрудников в их карьерном росте и развитии должна включать консультации, направленные на выявление их профессиональных целей и планирование долгосрочной карьерной стратегии.

В-третьих, процедура увольнения персонала. Процессы увольнения должны быть прозрачными. Необходима разработка четких и справедливых процедур увольнения для всех сотрудников, не соответствующих требованиям должности или не способных адаптироваться к изменяющимся условиям. Процедура увольнения должна включать предоставление поддержки и ресурсов увольняемым сотрудникам, таких как помощь в поиске новой работы или переобучении для перехода на другие должности.

И, в-четвертых, мониторинг и оценка результатов. Постоянный мониторинг эффективности политики увольнения и переподготовки, а также ее влияния на производительность и удовлетворенность сотрудников позволит внести коррективы для улучшения данного процесса [4].

Дополнительно можно обратить внимание на следующие аспекты.

Политика увольнения и переподготовки должна быть гибкой и способной адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и потребностям компании. Это включает в себя готовность к быстрой переподготовке сотрудников и изменению условий увольнения в соответствии с ситуацией. Политика уволь-

нения и переподготовки должна быть встроена в общую корпоративную культуру компании, где поддерживается открытость, доверие и забота о сотрудниках. Это поможет создать благоприятную атмосферу для успешной реализации изменений [5].

При разработке политики следует учитывать социальные аспекты и потенциальные негативные последствия для увольняемых сотрудников. Важно предоставить им поддержку и возможности для переориентации на новые области деятельности. Важно учитывать обратную связь от сотрудников и мониторить результаты внедрения политики. Это позволит выявить проблемные моменты и внести необходимые коррективы для улучшения эффективности процесса [6].

Руководители играют ключевую роль в реализации политики увольнения и переподготовки. Важно обеспечить поддержку и обучение лидеров для эффективного управления процессом и поддержки сотрудников в период изменений [7].

Учет этих дополнительных аспектов поможет создать более полноценную и эффективную политику увольнения и переподготовки, способствующую не только оптимизации кадрового состава, но и развитию компании в целом.

Одной из важнейших задач при разработке политики увольнения является создание прозрачных и справедливых процедур, которые учитывают интересы как компании, так и увольняемых сотрудников. Это включает в себя определение причин увольнения, процедуры уведомления о намерениях уволить сотрудника, а также возможные варианты социальной поддержки при уходе. Кроме того, необходимо уделить внимание правильному ведению документации и соблюдению законодательства в области трудовых отношений [8].

С другой стороны, политика переподготовки персонала играет важную роль в сохранении и развитии талантливых работников. Компании могут проводить обучающие программы, стажировки, курсы повышения квалификации, чтобы помочь сотрудникам адаптироваться к изменениям в компании или в отрасли. Это не только способствует росту эффективности и профессионализма сотрудников, но и повышает их лояльность к работодателю [9].

Для успешной реализации политики увольнения и переподготовки необходимо учитывать особенности каждой компании, ее бизнес-модель, а также специфику отрасли. Важно также учитывать мнение и интересы сотрудников, чтобы обеспечить максимальное согласие и поддержку со стороны персонала [10].

В заключение необходимо отметить, что разработка и внедрение политики увольнения и переподготовки представляют собой стратегически важные шаги для любой компании, стремящейся к оптимизации своего персонала и поддержанию конкурентоспособности на рынке. Правильно спланированная и реализованная политика позволяет компании не только эффективно управлять

своими ресурсами и адаптироваться к изменяющимся условиям, но и создавать условия для роста и развития своих сотрудников. Таким образом, инвестиции в разработку такой политики оправданы и могут принести значительную пользу как компании, так и ее персоналу. В целом, разработка и внедрение политики увольнения и переподготовки персонала не только помогает компании оптимизировать качественный и количественный состав персонала и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка, но и способствует мотивации и развитию сотрудников, что является ключевым фактором для долгосрочного успеха организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Москвитина, Н.В.** // Кадровая политика и кадровый аудит / Н.В. Москвитина. – Текст: электронный. – URL: http://socio.isu.ru/ru/chairs/krs/sotrudniki/docs/Moskvitina_2018.pdf (дата обращения: 22.04.2024).
2. **Смирнова, Е.А.** Политика увольнения персонала: проблемы и пути их решения / Е.А. Смирнова. – Текст: непосредственный // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 3 (часть 2). – С. 134-138.
3. **Иванов, И.П.** Разработка стратегии переквалификации персонала в условиях изменений внешней среды / И.П. Иванов. – Текст: непосредственный // Управление персоналом. – 2019. – № 4 (81). – С. 54-59.
4. **Петрова, О.С.** Внедрение программы переподготовки персонала в организации: практические аспекты / О.С. Петрова. – Текст: непосредственный // Управление развитием. – 2018. – № 6 (72). – С. 48-53.
5. **Козлова, Т.И.** Эффективность реализации программы переквалификации персонала в современных условиях / Т.И. Козлова. – Текст: непосредственный // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 1 (часть 2). – С. 220-225.
6. **Иванова, А.Н.** Оценка эффективности программ переподготовки и повышения квалификации персонала / А.Н. Иванова. – Текст: непосредственный // Управление персоналом. – 2021. – № 2 (79). – С. 42-48.
7. **Степанов, С.М.** Стратегия увольнения как инструмент управления человеческими ресурсами / С.М. Степанов. – Текст: непосредственный // Журнал менеджмента. – 2019. – № 4. – С. 88-94.
8. **Григорьева, Е.И.** Проблемы и перспективы внедрения политики увольнения в организации / Е.И. Григорьева. – Текст: непосредственный // Управление персоналом. – 2020. – № 1 (78). – С. 30-35.
9. **Лебедев, Д.А.** Методы и модели разработки программ переквалификации персонала / Д.А. Лебедев. – Текст: непосредственный // Журнал развития бизнеса. – 2018. – № 2. – С. 76-82.
10. **Кравцова, Л.П.** Оценка эффективности внедрения программ переподготовки персонала в малом бизнесе / Л.П. Кравцова. – Текст: непосредственный // Экономика и управление. – 2023. – № 3. – С. 110-116.