

ПРОБЛЕМЫ СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА И ПОСТКРИЗИСНОГО ПЕРИОДА

Березнякова Анна Константиновна

бакалавр кафедры экономики и менеджмента, ВГУЭС, РФ, г.Владивосток

Мировой финансовый кризис, добравшись в Россию, существенно ударил по многим отраслям экономики. Многие компании ожидают массовых сокращений сотрудников в связи с сокращением объема производства и многое, многое другое.

Если брать общую картину, то обычно **причинами сокращения штата** являются кризис экономики в целом либо отдельных её направлений, слияния либо поглощения компаний, сокращения издержек на содержание персонала либо необходимость оптимизации всей структуры в компании. В любом из этих случаев работник чаще всего будет согласовывать свои дальнейшие действия с профсоюзом либо его представителями [1,с.371].

В последнее время в качестве **причины сокращения персонала** очень часто указывается такое понятие как «реструктуризация компании». По сути это полная перестройка всей системы и всей организации, причиной для которой является все тот же кризис.

Надо отметить, что и не только руководящий состав попадает под сокращение, но и большинство персонала, выполняющего второстепенную работу, которая напрямую не приносит прибыли компании. Штат компании необходимо сокращать, т.к. прибыль компании неумолимо падает и становится нецелесообразно держать сотрудников, которые не по своей вине не могут принести доход компании [8, с.112].

Вопросы сокращения численности и штата работников в период финансового кризиса приобретают актуальный характер. Необходимость сокращать затраты на содержание персонала вызвано объективной причиной – сохранить предприятие действующим, работоспособным. Это предопределяет необходимость проведения сокращения численности персонала [2, с.377].

Во время кризиса компания, будь то крупный холдинг или банк, такой как Сбербанк РФ, или же не такая крупная компания как ООО «Эклат», становится перед выбором проводить сокращение персонала или находить новые эффективные пути развития, которые в будущем могут стать конкурентными преимуществами для компании. Можно сказать, что компания, выбравшая легкий путь проиграет, а сокращение персонала – это крайняя мера, на которую нужно идти в самый последний момент, когда других вариантов просто нет.

Этот способ снижения расходов казался самым рациональным, это сейчас все мы понимаем, что такое поведение начальников было продиктовано всеобщей паникой. И избежать массовых увольнений можно было при организованной работе с персоналом.

ООО «Эклат» - это сеть кафе узбекской кухни «Хлопок». Кафе расположены в разных районах города Владивостока, и в пригороде. ООО «Эклат» создавалось, в первую очередь, для удовлетворения спроса на национальные блюда, приезжающих в Приморский край из ближнего зарубежья.

В ООО «Эклат» в первую очередь уменьшали издержки за счет персонала.

Необходимо отметить, что на предприятии большая текучесть кадров, которая приводит к большим потерям ресурсов и снижает эффективность производства.

Руководители посчитали сокращение коллектива самым простым способом снизить расходы. Однако очень скоро выяснилось, что без сотрудников фирма не может работать вовсе.

Что касается количественной укомплектованности, то на сегодняшний день численность работников не соответствует числу рабочих мест на предприятии. Поэтому, принимая во внимание высокий уровень текучести кадров, работнику отдела кадров постоянно требуется отслеживать укомплектованность и пополнять предприятие новыми рабочими основных профессий (именно среди них наблюдается наибольшая текучесть).

Основной массе, если есть намерение сохранить кадровый состав, можно предложить различные варианты дальнейших взаимоотношений, максимально выгодные для обеих сторон с учетом обстоятельств. К возможным вариантам можно отнести: неполный рабочий день, не полная рабочая неделя, отпуск без сохранения заработной платы по графику, с выходом на работу по первому требованию.

Возможно, прежде чем начинать сокращение штата, стоит поискать другие выходы из сложившейся ситуации, например, повысить производительность труда ключевых работников, приносящих прибыль компании. Вместо этого руководители предприятий идут на экстренные и необдуманные меры. Можно найти компромисс и сократить рабочую неделю, сократить рабочий день или отправить сотрудников в бессрочный отпуск, вместо проведения массового сокращения персонала [3, с.69].

Например, основной виной ухода, по собственному желанию, персонала является уровень заработной платы, необходимо выяснить, есть ли финансовая возможность увеличения зарплат, премиальных или введение других вариантов финансовой мотивации персонала. Если же часть сотрудников не устраивали условия труда, то необходимо принять решение о возможности их улучшения.

Для того чтобы постараться максимально сохранить кадры необходимо начинать с самого начала процесса трудоустройства – подбора. Часто причина увольнения закладывается уже на первом этапе, во время некачественного подбора [6, с.219].

У такого непрофессионального подбора множество причин: банальная спешка закрыть свободное вакантное место со стороны нанимателя, желание быстрее получить свой гонорар рекрутером, найти уже, наконец-то, хоть какую-то работу претендентом или же просто недостаточное информирование сторон. В 99% случаев такой подход рано или поздно приведет к увольнению.

Пути решения будут следующие: полная информированность сторон, требовательное отношение к рекрутинговому агентству (если предприятие ищет сотрудников через агентство), отсутствие спешки в подборе персонала.

Неудовлетворенность сотрудником со стороны руководителя. Некомпетентность сотрудника или же его неспособность работать в коллективе является причиной недовольства руководителя и, соответственно, причиной увольнения.

Опять же так все упирается в самое начало процесса трудоустройства. Изначально должна быть правильно сформулирована установка необходимых требований для соискателя и, соответственно, ответственное отношение к процессу поиска и отбора кандидатов.

Формирование грамотной кадровой политики будет основным путем решения проблемы сокращения персоналом. Потребность в изменениях объясняется необходимостью перехода от отдельных элементов регламентации внутриорганизационного поведения к комплексному подходу в решении данной проблемы.

Список литературы:

1. Бавыкин В. Новейший менеджмент. Управление предприятием на уровне

высших стандартов. - М.: Эконормика, 2013. - 765с.

2. Балдина Ю.В., Петрук Г.В. Основы менеджмента и маркетинга: Учебное пособие. - Владивосток: Изд-во ВГУЭС. - 2015. - 182 с.

3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 2015. - 495с.

4. Васильев И.А., Магомед-Эмиров М.Ш. Мотивация и контроль за действием / Под ред. И.А. Васильева. - М.: Изд-во МГУ, 2012.

5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. - Н.Новгород: НИМБ, 2013. - 320 с.

6. Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник-М.: АспектПресс, 2012 - 416с.

7. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. Изд-е 4-е перераб. и доп. - М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», 2013. - 384 с.

8. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Кадры предприятия: Справочник по кадровому делопроизводству. - М.: Изд-во «Дело и сервис», 2013. - 480 с.

9. Уткин Э.А., Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. Учебное пособие / Под ред. Э.А. Уткина - М.: 2013.