Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, № 1096, вип. 86, сер. «Економічна», 2014

УДК 331.5

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОЦЕСУ ВИВІЛЬНЕННЯ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ РІЗНИХ СФЕР ГОСПОДАРЮВАННЯ

Сотнікова Ю.В., викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

В статті проведено поетапне дослідження впливу вивільнення на діяльність підприємств шляхом оцінки стану підприємств до реалізації процедури вивільнення, визначення причин вивільнення працівників з підприємств, оцінки стану підприємств після реалізації процедури вивільнення, та, як наслідок, визначення напрямів роботи з вивільнюваними працівниками за допомогою методів анкетування.

Ключові слова. Вивільнення працівників, крива емоцій Кантер, вивільнення з економічних причин, плинність працівників, сфера господарювання.

Вивільнення як складний соціально-економічний процес призводить до наслідків, що зачіпають інтереси усіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Аналіз процедури вивільнення на вітчизняних підприємствах свідчить про те, що проблеми, які виникають під час та після її реалізації, не можуть бути вирішені в рамках існуючих напрямів роботи з вивільнюваними працівниками. Сучасна політика підприємств в галузі вивільнення працівників обмежується виконанням норм трудового законодавства: виплатою вихідної допомоги. Для того, щоб сформувати дієвий механізм управління вивільненням, необхідно в першу чергу визначити той вплив, який здійснює процедура вивільнення на діяльність окремих підприємств. Все це дає підґрунтя визнати дослідження актуальним.

Вивільненню працівників присвячено роботи українських і зарубіжних авторів. Питанням інституційного середовища вивільнення були присвячені праці таких вчених-економістів, як Дж. Ботеро, Н.Т. Вишневська, О.В. Чернявська, Ф.А. Хайєк [1-2]. Теоретичне підґрунтя досліджень вивільнення працівників було сформоване такими зарубіжними вченими й дослідниками, як О.О. Аксьонова, С.Х. Апельбаум, Т.Ю. Базаров, Б.А. Єрьомін, С.Д. Затрік, В.Ф. Кассіо, К.С. Кемерон, А.Я. Кібанов, Д. Колвін, М. Конлін, Є.В. Маслов, А.В. Скавітін, А.К. Мішра, Дж. Саліван, С.Дж. Фріман, С.Г. Чуйкова [3-5]. Разом із тим, недостатньо розробленими залишаються теоретичні та практичні питання щодо визначення місця й ролі процесу вивільнення в загальній системі управління персоналом на підприємствах.

Метою статті є дослідження впливу процесу вивільнення на діяльність підприємств за допомогою методів анкетування.

Задля досягнення поставленої мети автором було проведено соціологічне дослідження за методом анкетування. Анкетування проводилося на 4 групах респондентів, в кожній групі по 12 осіб. Групи включають осіб, які займаються певним видом економічної діяльності. Виходячи з того, що найбільший вплив на промисловий розвиток регіону, відповідно до проведених раніше автором досліджень, здійснює вивільнення в таких сферах, як промисловість, сільське господарство, освіта та торгівля, то респондентами стали працівники цих сфер. До респондентів належать працівники відділів кадрів, планово-економічних відділів, викладачі кафедр ВНЗ. Вік респондентів вар'юється в межах від 25 до 50 років, тобто було визначено думку респондентів за всіма працездатними віковими категоріями: від

© Сотнікова Ю.В., 2014 р.

20 до 30, від 30 до 40, та від 40 до 50 років.

Аналіз впливу вивільнення на діяльність підприємств проводився за наступними етапами:

- оцінка стану підприємств до реалізації процедури вивільнення;
- визначення причин вивільнення працівників з підприємств;
- оцінка стану підприємств після реалізації процедури вивільнення;
- визначення напрямів роботи з вивільнюваними працівниками.

1 етап. Оцінка стану підприємств до реалізації процедури вивільнення. Для цього респондентам було запропоновано анкету щодо визначення рівня їх психологічного комфорту. Результати анкетування представлено на рис. 1.

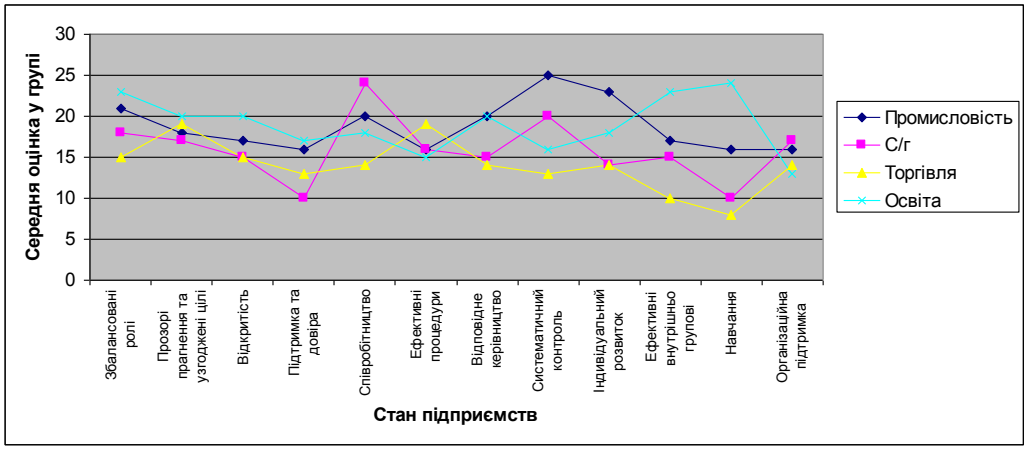

Рис. 1. Оцінка стану підприємств промисловості та інших сфер господарювання до реалізації процедури вивільнення

Отримані дані засвідчують те, що за певними ознаками існують відмінності серед підприємств різних видів економічної діяльності, однак в цілому спостерігається середня вираженість більшості ознак (14-21 бал). Щодо високої вираженості (22-28 балів), то вона притаманна сфері промисловості за такими ознаками, як систематичний контроль та індивідуальний розвиток працівників, сфері сільського господарства – за співробітництвом, а також сфері освіти – за ефективними груповими відносинами та навчанням працівників.

Низька вираженість ознак (7-13 балів) як в сільському господарстві, так і в торгівлі – за станом навчання працівників, за відчуттям підтримки і довіри та неефективності внутрішньо-групових відносин.

2 етап. Визначення причин вивільнення працівників з підприємств. Розвиток будь-якого підприємства, незалежно від виду економічної діяльності, характеризується вибуттям працівників як за власним бажанням, так і з ініціативи адміністрації. Вибуття за власним бажанням у більшості випадків характеризує плинність працівників, а вибуття з ініціативи адміністрації відбувається через порушення трудової дисципліни, невідповідності займаній посаді працівників та, у більшості випадків, реорганізацію, ліквідацію підприємств або скорочення штатів, тобто з економічних причин. Саме тому доцільно проаналізувати, які причини вибуття превалюють на підприємствах, та визначити ті фактори виробництва та праці, що спричинили їх появу. Для цього респондентам було запропоновано анкету.

На питання «Які найбільш розповсюджені причини вибуття серед працівників Вашого підприємства/організації?» 73% респондентів, зайнятих у сфері сільського господарства, освіти та торгівлі, назвали власне бажання, та 61% працівників промисловості вказали «вивільнення у зв'язку з реорганізацією та ліквідацією», тобто вивільнення з економічних причин. Саме тому для розвитку підприємств сільського господарства, освіти та торгівлі важливе значення має управління плинністю працівників, а для підприємств промисловості – управління вивільненням. Така ситуація може бути викликана більш значним оновленням

основних фондів на підприємствах промисловості, що зумовлює зменшення потреби в робочій силі, особливо в некваліфікованій. Крім того, такі види економічної діяльності, як освіта, торгівля, тобто сфера обслуговування, забезпечує економічну стабільність не за допомогою скорочення штатів та є більш адаптивною до мінливого зовнішнього середовища.

Плинність працівників, на відміну від вивільнення з економічних причин, може бути зумовлена безліччю як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Для того, щоб визначити, які саме фактори спровокували плинність серед працівників підприємств сільського господарства, освіти та торгівлі, респондентам було запропоноване питання 3 в анкеті, результати обробки якого представлені на рис. 2.

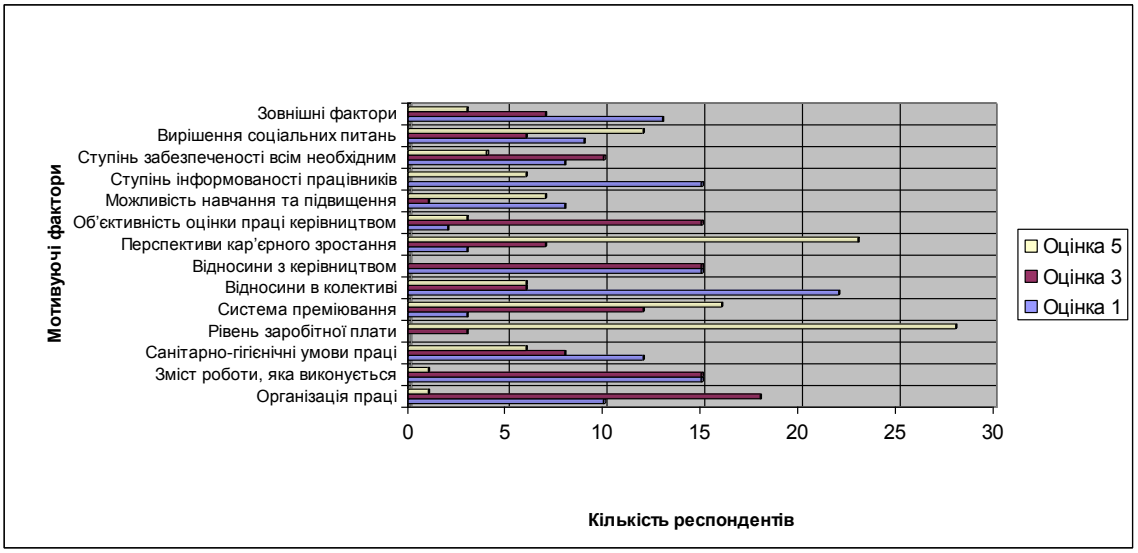

Рис. 2. Оцінка факторів, що призвели до плинності працівників на підприємствах сільського господарства, освіти та торгівлі

Як видно з рисунку 2, найбільш вагомими факторами (оцінка 5), за визнанням більшості респондентів, є низький рівень заробітної плати, можливість кар'єрного зростання та неефективна система преміювання. Найнижчу оцінку мають такі фактори, як відносини в колективі та ступінь інформованості працівників про діяльність організації та перспективи її розвитку. Тобто найважливішим аспектом праці на сучасному етапі є матеріальне стимулювання працівників, що необхідно враховувати в боротьбі з плинністю працівників. З іншого боку, «замороження» заробітної плати або «замороження» можливості кар'єрного зростання керівництвом може послугувати каталізуючим фактором про прийняття працівником рішення про вивільнення, тобто саме ці заходи доцільно використовувати в якості інструменту стимулювання добровільного вивільнення працівників з боку адміністрації.

3 етап. Оцінка стану підприємств після реалізації процедури вивільнення. Вибуття працівників як з причин плинності, так і з економічних причин здійснює негативний вплив на діяльність підприємств. Однак численні дослідження цієї проблеми за кордоном засвідчують більш вагомий вплив вивільнення з ініціативи адміністрації як на тих працівників, що вивільнюються з підприємств, так і на тих працівників, що залишаються. Проведене анкетування підтвердило вагомість вивільнення з ініціативи адміністрації – майже 75% працівників відповіли ствердно на питання «Чи впливає вивільнення на діяльність підприємства/організації?». Для того, щоб виявити, як саме вивільнення впливає на діяльність підприємств, респондентам було запропоноване 9 питання анкети. Результати анкетування представлено на рис. 3.

Основними наслідками вивільнення, на думку респондентів, є підвищення навантаження на працівників, що залишилися, а також зниження продуктивності праці.

Також серед суттєвих наслідків (5 балів) вивільнення було визначено підвищення конфліктності в колективі, невиконання працівниками своїх обов'язків під час та після реалізації вивільнення та погіршення морально-психологічного стану в колективі. Серед найменш вагомих наслідків (1 бал) були визначені зниження впевненості у майбутньому, зниження зацікавленості у праці та погіршення відносин з керівництвом.

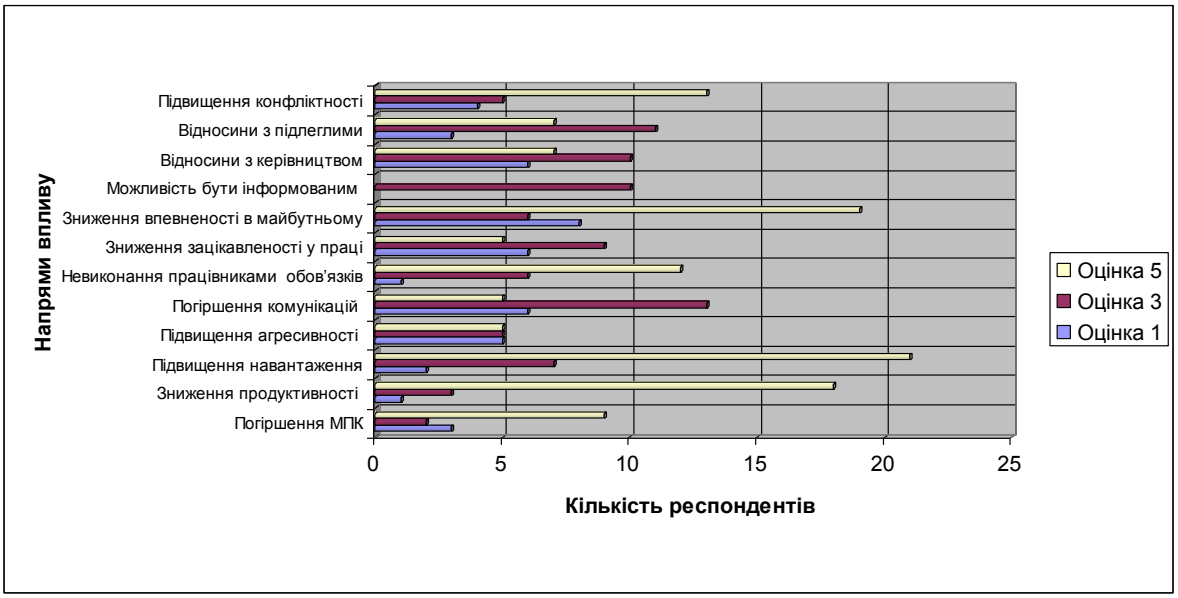

Рис. 3. Оцінка впливу вивільнення з економічних причин на діяльність підприємств

Причиною зниження продуктивності праці під час реалізації вивільнення можуть бути ті емоційні стани, які відчувають працівники, що залишаються на підприємствах. Основні емоційні стани, які відчуває людина при змінах, та їх вплив на продуктивність праці, представлено на рис. 4 [6].

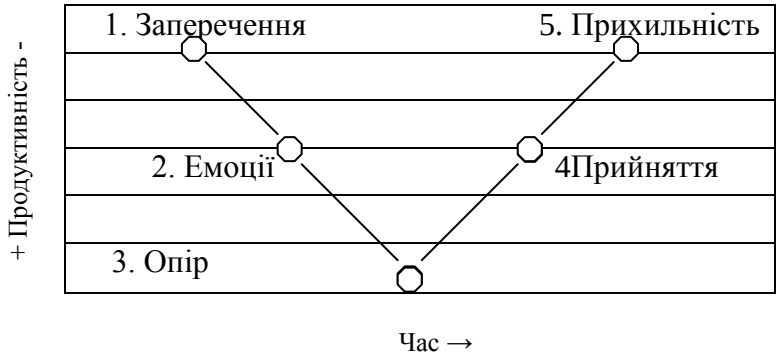

Рис. 4. Емоційна відповідь на зміни - «крива емоцій» Кантер

1) Заперечення – відмова людини визнати, що зміни відбудуться і/або вплинуть на нього, це типова реакція на ранніх стадіях змін. Вона може виражатися у формі недовіри, бажання втекти від реальності, у прагненні вести себе так, ніби нічого не сталося або не відбудеться.

2) Емоційний сплеск – емоції підсилюються, велика ймовірність прояву невдоволення через зміни існуючого порядку. Спектр емоцій може бути дуже широким: від гніву до почуття розчарування і смутку.

3) Опір змінам може проявлятися в різних поведінкових стратегіях: висловлювання незгоди, безпорадна поведінка, висунення звинувачень, опозиція керівництву. Саме на цьому етапі люди негативно сприймають зміни, розглядають варіанти зміни місця роботи.

4) Прийняття – людина починає помічати в змінах, що відбуваються позитивні моменти, з яких можна отримати певний зиск.

5) Формування прихильності змін свідчить про вихід з кризи. Люди підтримують нововведення, бачать переваги і активно втілюють зміни в життя.

Стадії прийняття вивільнення за схемою ЗАПЕРЕЧЕННЯ – ЕМОЦІЙНИЙ СПЛЕСК – ОПІР ЗМІНАМ – ПРИЙНЯТТЯ – ФОРМУВАННЯ ПРИХИЛЬНОСТІ відповідають переживанням 16% респондентів. Стадії прийняття вивільнення, які не відповідають емоціям респондентів, представлено на рис. 5.

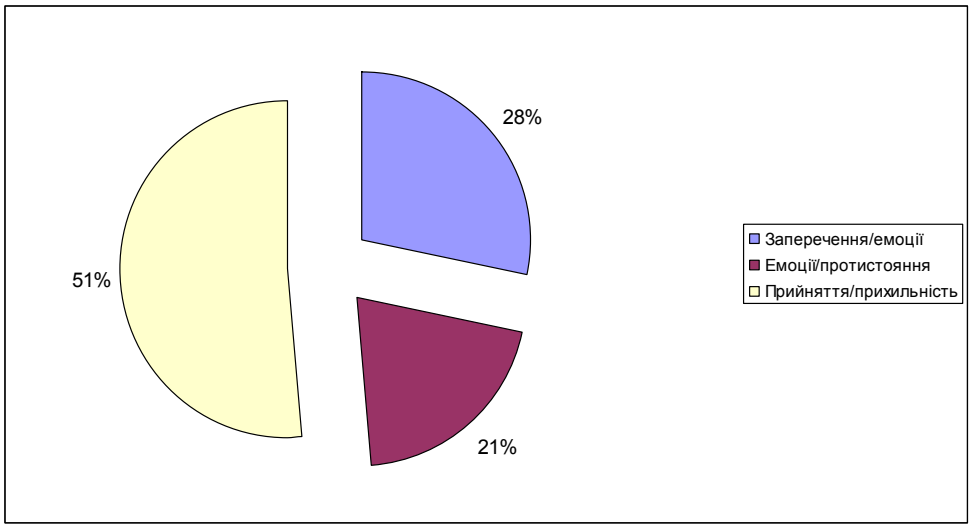

Рис. 5. Стадії прийняття вивільнення, які не відповідають переживанням респондентів за кривою Кантер

Таким чином, для 51% респондентів не відбулося стадії прийняття – формування прихильності. Це свідчить про те, що на підприємствах, де здійснювалося вивільнення, не відбулося виходу з кризи. Працівники в такому випадку не підтримують нововведення та не адаптуються до змін. Тобто на підприємствах не відновлюється той морально-психологічний клімат, який існував до реалізації процедури вивільнення.

4 етап. Визначення напрямів роботи з вивільнюваними працівниками. Для того, щоб уникнути наслідки вивільнення, аналіз яких представлено на третьому етапі, необхідно реалізувати заходи щодо підтримки працівників, що вивільняються. Респондентам був запропонований наступний перелік можливих заходів, які можуть бути реалізовані підприємством у випадку вивільнення:

- спрямування на перекваліфікацію або підвищення кваліфікації (7%);
- забезпечення працевлаштування на інше підприємство, установу, організацію (65%);
- виплата грошової компенсації (23%);
- психологічна підтримка (тренінги, семінари) (5%).

Таким чином, найбільш затребуваним напрямом роботи, з точки зору найманих працівників, є забезпечення їх подальшого працевлаштування (або надання послуги аутплейсменту). На другому місці знаходиться виплата грошової компенсації.

Ще одним важливим питанням, яке необхідно розглянути на даному етапі, є визначення особи або підрозділу, з яким би було найбільш комфортно працювати працівникам під час вивільнення. 16% респондентів відповіли, що процедура вивільнення повинна проводитися безпосередньо керівником, 72% – відділом кадрів та 12% – нейтральним консультантом.

Проведене дослідження показало, що на підприємствах різних видів економічної діяльності превалюють різні випадки вибуття працівників. Так, у сфері сільського господарства, освіти та торгівлі більша кількість працівників покинули підприємство через

плинність, а у сфері промисловості вибуття працівників відбулося з економічних причин, тобто з ініціативи адміністрації. Така ситуація може бути викликана більш значним оновленням основних фондів на підприємствах промисловості, що зумовлює зменшення потреби в робочій силі, особливо в некваліфікованій. Крім того, такі види економічної діяльності, як освіта, торгівля, тобто сфера обслуговування, забезпечує економічну стабільність не за допомогою скорочення штатів та є більш адаптивною до мінливого зовнішнього середовища.

Ще одним висновком, який можна зробити за результатами даного обстеження, є те, що вивільнення негативно впливає на стан підприємств шляхом підвищення виробничого навантаження на працівників, що залишаються, зниженням впевненості у майбутньому та зниженням продуктивності праці. Навіть коли працівники вивільняються за власним бажанням, відчувається напруга в колективі через погіршення комунікацій в колективі та збільшення кількості конфліктів.

Література:

1. Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Schleifer A. The Regulation of Labor// Quarterly Journal of Economics. – 2004. – P. 1339–1382.
2. Hayek F.A. The Constitution of Liberty. London: Routledge&Kegan Paul, 1960.
3. Кибанов А.Я. Покидая прежнее место работы/ А.Я. Кибанов// Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – №3. – С. 25–30.
4. Скавитин А. Управление сокращением персонала: опыт Великобритании/ А. Скавитин// Антикризисный менеджмент. – 2008. – №7. – С. 38–43.
5. Чуйкова С.Г. Кадровые сокращения: классификация методов/ С.Г. Чуйкова// Менеджмент в России и зарубежом. – 2005. – № 1. – С. 56–67.
6. Копилевская Н. Увольнение работника: психологический аспект/ Н. Копилевская// Секретарь-референт. – 2009. – №8. – С. 58–63.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ПРОЦЕССА ВЫСВОБОЖДЕНИЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗЛИЧНІХ СФЕР ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Сотникова Ю.В., преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда
Харьковский национальныій экономический университет им. Семена Кузнеца

В статье проведено поэтапное исследование влияния высвобождения на деятельность предприятий путем оценки состояния предприятий до реализации процедуры высвобождения, определения причин высвобождения работников с предприятий, оценки состояния предприятий после реализации процедуры высвобождения, и, как следствие, определение направлений работы с высвобождаемыми работниками при помощи методов анкетирования.

Ключевые слова. Высвобождение работников, кривая эмоций Кантер, высвобождение по экономическим причинам, текучесть работников, сфера хозяйствования.

RESEARCH OF THE IMPACT OF THE DOWNSIZINGS ON ENTERPRISES OF VARIOUS SPHERES OF ECONOMICS

Sotnikova Yu.V., teacher of Personnel management and economic of labor department
Semen Kuznets Kharkov National University of Economics

The stage research of the impact of downsizings on enterprises has been conducted by assessing the state enterprises before the implementing procedures of downsizing, identifying the reasons for downsizing for the enterprises, the assessment of business after the implementation of

downsizing procedures, and as a result, the definition of areas of work with the redundant workers that has been based on the methods of questioning.

Keywords. Downsizing of workers, the Kanter's curve of emotions, downsizing, lay offs, turnover of workers, the scope of management.

Надійшла до редколегії 27.02.2014 р.