

### **Інформаційні джерела:**

1. Адміністративні методи управління // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998—2004. — ISBN 966-749-200-1.

2. Економічні методи управління // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. — Т. 2 : Д — Й. — 744 с. — ISBN 966-7492-00-8.

3. Методи управління // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. — Т. 3 : К — М. — 792 с. — ISBN 966-7492-03-6.

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

**Максименко А. Г., канд. екон. наук, в.о. доцента кафедри  
менеджменту та маркетингу**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Звільнення співробітників може бути пов'язано зі зміною профілю компанії, коли фахівці, сумлінно відпрацювали багато років або місяців, стають зайвими. Інша проблема - роздуті штати.

Природно, із зайвими співробітниками рано чи пізно доводиться розлучатися. Робити це потрібно тактовно, намагатися роз'яснити ситуацію. Слід врахувати, що таке звільнення буде пов'язано з додатковими витратами. Для роботодавця працівникам, які звільняються за скороченням штатів, роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу. Тому найкращий спосіб уникнути цієї ситуації - не допускати її виникнення, точніше планувати розвиток свого бізнесу і його кадрові потреби.

Буває і так: людина вдало пройшов співбесіду, був прийнятий на роботу, але в ході роботи виявляється, що він погано справляється з поставленими завданнями. Така ситуація, коли працівник не виправдовує покладені на нього надії, а формального приводу для його звільнення немає, може тривати роками.

В цьому випадку слід використовувати метод так званого управління по цілям. Суть його в наступному. Перед кожним новим працівником ставиться мета, яку він повинен досягти за певний термін. Скажімо, збільшити обсяг продажів за півріччя на 10% або отримати сертифікат, що дає допуск до роботи з високотехнологічним обладнанням в період з 15 по 30 число місяця в поточному році. Виходячи з того, справляється працівник з завданням чи ні, керівник приймає рішення: залишити його в компанії або звільнити. Однак в такому випадку необхідно ще при укладанні трудового договору скласти до нього додаток і записати в нього ряд умов, які повинен виконати новий працівник.

Якщо обумовлених результатів не вдається досягти, роботодавець має право розірвати трудовий договір.

Деякі роботодавці оцінюють будь-якого співробітника за трьома основними показниками: працездатність, відповідальність і професіоналізм. Якщо один з параметрів не виконується, то працівникові повідомляють, до якого терміну він повинен виправитися, і при цьому заявляють: якщо ситуація не зміниться, краще звільнитися. Найчастіше люди, які не мають ресурсів впоратися з поставленим завданням, йдуть самі.

На Заході «Управління скороченнями» стало в багатьох фірмах постійною функцією, і є навіть відповідні фахівці і посади в штатному розкладі кадрових служб.

Як вважають менеджери по персоналу, дуже важливо розуміти, що звільнити - значить не принизити, а підняти людини. Якщо він завдає шкоди організації, то не можна дозволити йому продовжувати робити це, але важливо зробити так, щоб це було зрозуміло не тільки начальнику, а й підлеглому.

Процес звільнення для керівника включає два етапи. Перший – внутрішня готовність звільнити. Другий - мотивація, коли потрібно відповісти на питання, чому ви хочете його звільнити. Це не так просто, потрібно пояснити собі і підлеглому: його звільняють не тому, що погано до нього ставляться, а тому, що він не вміє робити те, що потрібно фірмі, або фірма не має змоги його утримувати, допомагати йому в даний момент. У цьому випадку він піде з менш негативними почуттями, зрозумівши, що у нього ще є шанс досягти більшого.

Велике значення отримали в практиці скорочень різні методи, спрямовані на стимулювання «добровільного звільнення» або виходу на пенсію. Тут фірма несе певні витрати, але вони менше зекономленої зарплати [1].

Метод «відкритого вікна». Компанія оголошує, що на строго обумовлений термін діє пільговий режим догляду з фірми.

Метод «селективного скорочення». Компанія збирає заяви тих, хто хотів би звільнитися за пільговим режимом. Однак заяви дійсні протягом декількох років, і адміністрація сама поступово здійснює звільнення, вибірково по підрозділах і особам, в залежності від ситуації.

Широкої популярності набув метод звільнення – аутплейсмент. Використання компанією програми з аутплейсменту свідчить про повагу до своїх співробітників, турботу про їхнє майбутнє, дозволяє зменшити почуття роз'єднаності і незахищеності у працівників компанії. Програма необхідна, коли скорочення пов'язане з процесом реорганізації, і не є результатом невиконання співробітником своїх обов'язків [2].

Аутплейсмент дозволяє запобігти різкому падінню продуктивності праці, зберегти морально-психологічний клімат і відчуття стабільності в компанії.

Сучасне гуманне суспільство має наближатися до недерективних методів звільнення працівників, встановлювати та підтримувати дружні відносини між працівниками та керівництвом. Тому, застосування прогресивних методів

звільнення має з'явитися в кожному підприємстві в усіх галузях народного господарства.

### **Інформаційні джерела:**

1. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал. – 2014. - № 3. – С. 5-10.

2. Кирилова Ю. Міфи про аутплейсмент. Або як красиво звільняти працівників / Ю. Кирилова // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://prohr.rabota.ua/mifyi-pro-autpleysment-ili-kak-krasivo-uvolnyat-sotrudnikov/>

## **ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ**

**Музика Б. А., магістр**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Зайнятість — це такий стан продуктивних сил, за якого людина, група людей окремого села, регіону, країни в цілому з метою максимального задоволення особистих та суспільних життєвих потреб включаються у трудову діяльність. Передумовою для створення такого їх стану є рівновага між попитом на працю та її пропозицією. В одних випадках зайнятості більша її залежність від попиту, в інших — від пропозиції робочої сили на ринку праці. Так, в умовах спаду виробництва, високого рівня безробіття пропозиція праці не відіграє активної ролі в механізмі формування зайнятості, а вирішальне значення має попит на неї. Проте зайнятість є не тільки взаємодією попиту та пропозиції на працю, й певним типом їх об'єднання, характер якого залежать від конкретних організаційних форм виробництва, соціально-економічного його змісту і виробничих відносин. Наприклад, в умовах достатньої самокупності та самофінансування витрати роботодавців на робочі місця, робочу силу породжують більш ефективні форми об'єднання працівників, ніж за малочутливої економічної віддачі від робочих місць.