

EKOLOGIA ROZSTANIA Jak zwolnić pracownika w możliwie łagodny sposób

Human Resources | Zarządzanie | Artykuły / Małgorzata Tobiszewska

Gdy menadżer zarządzający organizacją podejmuje decyzję o restrukturyzacji zatrudnienia to zdaje sobie sprawę z tego, że wprowadzenie jej w życie spowoduje wiele zawirowań. Często takie decyzje, mimo że są trudne, należy podejmować aby firma mogła przejść przez proces zmian.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

Gdy menadżer zarządzający organizacją podejmuje decyzję o restrukturyzacji zatrudnienia to zdaje sobie sprawę z tego, że wprowadzenie jej w życie spowoduje wiele zawirowań. Często takie decyzje, mimo że są trudne, należy podejmować aby firma mogła przejść przez proces zmian. Czasem trzeba zlikwidować jakiś oddział firmy lub zamknąć nierentowną linię produkcyjną, czasem trzeba zoptymalizować jakieś procesy i dotychczasowe stanowiska nie mające racji bytu z punktu widzenia ekonomii firmy, czasem firma musi wygasić produkcję dotychczasowego produktu aby rozpocząć produkcję w zupełnie nowych technologiach a czasem trzeba zlikwidować całą firmę. Takie rozwiązania powodują konieczność rozstania się z pracownikami. Ten kto musiał zwalniać pracowników, którzy do tej pory rzetelnie i uczciwie pracowali i wnosili przez to wkład w rozwój firmy, wie jakie to trudne. W takim wypadku warto zastosować outplacement, czyli zapewnić wsparcie osobom które zostają zwolnione. Taka pomoc jest niezbędna, jeśli chcemy rozstać się ze zwalnianymi pracownikami w jak najłagodniejszy sposób.

Jak się za to zabrać? Jeśli zwalniana firma nie ma na pokładzie eksperta z dziedziny outplacementu to najlepszym rozwiązaniem jest wynajęcie zewnętrznej firmy, która ma doświadczenie w przeprowadzaniu tak skomplikowanych projektów. Należy zdać sobie sprawę, że w przypadku zwolnień cierpią nie tylko osoby, które zostaną zwolnione ale również ci pracownicy, którzy „ocaleli”. To tak zwany „syndrom ocalałego”. Pracownicy, którzy zostają w firmie identyfikują się z tymi, których dotknęła restrukturyzacja. Jeśli udzielimy wsparcia osobom, które zostały zwolnione to pozostali pracownicy łagodniej przejdą proces zmian, ich produktywność nie obniży się aż tak znacznie. Badania wykazują, że wydajność pozostających w firmie pracowników spada o około 30% z powodu zachwiania się stabilności zatrudnienia i wszechobecnego lęku przed zmianą. Jest zatem o co powalczyć i zadbać aby pozostający w firmie pracownicy mimo zwolnień nadal identyfikowali się z celami organizacji.



Do procesu restrukturyzacji zatrudnienia warto się odpowiednio przygotować, pójdzie na tzw. żywioł może dodatkowo utrudnić firmie działanie i skomplikować i tak trudne sytuacje. Nie każdy menadżer posiada taką wiedzę i umiejętności aby przeprowadzić firmę przez ten trudny czas. Może skorzystać jednak ze wsparcia profesjonalistów z własnego działu HR (jeśli mają takie kompetencje i doświadczenia), przejść odpowiednie szkolenie przygotowujące do tego procesu lub skorzystać z zewnętrznego wsparcia. Tylko prawidłowo, rzetelnie i humanitarnie przeprowadzony proces zmian w firmie nie odbije nam się czkawką i pozwoli na ekologiczne rozstanie się z pracownikiem.

Opracowanie: Małgorzata Tobiszewska

Małgorzata Tobiszewska – Dyrektor Instytutu Rozwoju Kadr, ekspert w zakresie HR, outplacementu i rynku pracy, absolwentka MBA, Zarządzania Zasobami Ludzkimi, trener, wykładowca, mentor.

www.irk.com.pl