

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**АВТОРЕФЕРАТ**

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ**

**УВОЛЬНЕНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ (НА  
ПРИМЕРЕ АО «СТРАХОВАЯ КОМПАНИЯ «СОГАЗ-МЕД»)**

студентки 4 курса 441 группы  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Лагутиной Натальи Алексеевны  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

К.Э.Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Лабунская А.А.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К.Э.Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

**ВВЕДЕНИЕ.** В настоящее время в нашей стране тема увольнения является наиболее актуальной, потому что касается любого человека трудоспособного возраста. Еще одним неотъемлемым фактором нашего времени стало неразрывность понятий человека и производственной среды. В современном обществе работающий человек дорожит своим рабочим местом и не собирается терять его без весомых на то причин. Отказ от прежнего места работы, переход на другое или вообще завершение трудовой деятельности может быть связано только с особыми обстоятельствами. И каким-бы стабильным не было производство, как-бы хорошо работодатель не относился к своим работникам - увольнения как явления избежать все равно не удастся. Увольнение работников – «закономерный» итог любых трудовых отношений, связанных с наемным трудом. Этот процесс неизбежен, различны лишь его причины или мотивы. Кто-то будет уволен по несоответствию занимаемой должности или профессии, кто то может пожелать уволиться по собственной инициативе из-за личных обстоятельств, часть сотрудников может уйти из-за того, что организация не сможет удовлетворить их возросшие потребности.

В любом случае, увольнение сотрудника, это сложная ситуация, которая требует серьезного подхода и отношения к ней. Недооценка и легкомысленное отношение к этому вопросу может обернуться очень неприятными последствиями для любой организации.

**Цель выпускной квалификационной работы** - изучить технологию увольнения персонала в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» и предложить мероприятия по ее совершенствованию.

Исходя из цели, ставятся и решаются следующие **задачи**:

- Изучить теоритические аспекты системы увольнения в организации;
- Изучить причины, основания и технологии увольнения согласно законодательству РФ;

- Провести анализ деятельности Саратовского филиала АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»;
- Провести анализ оснований и причин увольнения в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»;
- Проанализировать технология увольнения в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»;
- Предложить мероприятия по совершенствованию технологии увольнения в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»;
- Оценить эффективность предложенных мероприятий.

**Объектом исследования** является система управления персоналом в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед». **Предмет исследования** – совокупность социально-экономических отношений в рамках процедур технологии увольнения работников Саратовского филиала.

В процессе исследования были применены: методы сравнительного анализа, классификации, систематизации, теоретического обобщения, экспертно-аналитический, а также социологические (анкетирование, интервью).

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.** В главе 1. «Теоритические аспекты увольнения как технологии работы с персоналом в организации» раскрываются понятие, цели и задачи увольнения в организации, его причины и основания, а также технология увольнения, согласно трудовому законодательству.

**Увольнение** - расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя или же самого работника. Главной *целью* увольнения для организации-работодателя является оптимизация качественного и количественного состава персонала.

Через процедуру увольнения работодатель старается решить следующие *задачи*: 1) Повышение производительности труда и как следствие увеличение

выручки в пересчете на задействованную численность персонала; 2) Снижение затрат на содержание непрофильного персонала путем вывода его на аутсорсинг; 3) Оптимизация производственно-хозяйственной деятельности персонала; 4) Замещение работников пенсионного возраста молодыми и перспективными специалистами.

В процессе увольнения перед работодателем стоит важная миссия – уволить работников максимально легко и безболезненно как для работника, так и для самой организации, чтобы не пострадала ни репутация организации, как работодателя, ни социально-психологический климат в рабочем коллективе. А также чтобы была полностью соблюдена законодательная сторона вопроса.

Согласно законодательству РФ технология увольнения работника зависит от основания увольнения. Их можно разделить на три группы:

1. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
2. Увольнение по инициативе работодателя;
3. Увольнение по инициативе работника.

У каждой из представленных групп есть как сходства, так и свои отличительные черты.

**В главе 2 «Анализ увольнения как технологии работы с персоналом в АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»** проведен анализ причин и оснований увольнения работников, технология увольнения персонала в Саратовском филиале. Акционерное общество «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» — федеральная медицинская страховая компания, специализирующихся на обязательном медицинском страховании (ОМС). АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» стабильно входит в пятерку лидеров в рейтинге СМО (страховая медицинская организация) по количеству застрахованных граждан в системе ОМС. По состоянию на 01.04.2018 г. в АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» застраховано 19 004 038 человек. Региональная сеть компании

насчитывает более 640 подразделений на территории 40 субъектов Российской Федерации.

Всего в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» работает 83 сотрудника (включая руководителя и административный отдел). Возрастной состав достаточно разнообразен, а средний возраст сотрудников приходится на самую большую категорию (от 31 до 40 лет). На этом основании можно сделать вывод - Филиал не нуждается в омоложении кадров, его кадрово-возрастной состав является оптимальным. Проведя анализ сотрудников Филиала по трудовому стажу работников, мы пришли к выводу, что за последние несколько лет в Саратовском филиале произошла почти глобальная смена кадров. Причем уходят в основном те, кто не проработал в Филиале и 3-х лет (80%). То есть текучесть персонала в Саратовском филиале является огромной. Для страховых компаний характерна более высокая норма текучести персонала - 30%. Но как мы видим, в Саратовском филиале коэффициент текучести персонала все равно превышает даже такую, «повышенную» норму и составляет 35,6 % .

Главными причинами увольнения сотрудников по собственному желанию являются неудовлетворенность своей текущей заработной платой, а так же отсутствие какого-либо материального стимулирования труда работников и как следствие этого, напряженные отношения с руководством.

Анализ технологии увольнения персонала показал что, в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» технология увольнения персонала построена полностью опираясь на Трудовой Кодекс РФ, нарушения законодательства или даже малейшие отступления от него отсутствуют. То есть в Филиале формально соблюдаются все законные права увольняемых работников, но дальнейшая судьба бывших сотрудников Саратовского филиала ни кого не интересует, никакой помощи в будущем трудоустройстве уволившиеся работники не получают.

**В главе 3 «Совершенствование технологии увольнения в АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»** обосновываются основные направления совершенствования технологии увольнения персонала, и рассчитывается экономическая эффективность предложенных мероприятий по улучшению технологии увольнения персонала в Саратовском филиале. В АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» технология увольнения построена на полном следовании законодательству, совершенно не уделяя внимание социально-психологической стороне вопроса. Это является главной ошибкой работодателя. Так как забота о бывших сотрудниках со стороны организации сможет принести пользу не только бывшим работникам, но и самому работодателю. Хорошее отношение к бывшим работникам, а также всесторонняя помощь в процессе увольнения, будут стимулировать действующих сотрудников, повышать их уверенность в завтрашнем дне, улучшать социально-психологический климат в коллективе. Все это в конечном итоге приведет к повышению уровня вовлеченности работающего персонала, росту производительности труда. Поэтому каждое увольнение должно сопровождаться рядом мероприятий, гарантирующих не только следование действующим правовым нормам, но и оказывающих социально-психологическую или другую помощь увольняемому сотруднику.

Предложенные мероприятия основываются на виде увольнения сотрудника:

- **По собственной инициативе работника,**  
Предлагается провести заключительную беседу; организовать уходящему сотруднику небольшие «проводы». Это может быть «чаепитие» или неформальная встреча в кафе, небольшое собрание с торжественным напутствием и вручением презента на память, обычное благодарственное письмо «за добросовестный труд».
- **по инициативе администрации,**

Помимо мероприятий для сотрудников, уволенных по собственному желанию, предлагается так же: психологическое тестирование, оценка уровня знаний и компетенций, предоставление актуальной информации по состоянию рынка труда в регионе проживания, помощь в написании резюме, заявления о приеме на работу, подготовка к прохождению собеседования (тренинг, объяснение правил прохождения интервью и т.д.), помощь в установлении контактов с потенциальными работодателями.

- **по причинам, не зависящим от сторон (в данном случае рассмотрим выход на пенсию).**

Предлагается постепенное сокращение рабочих обязанностей сотрудника с момента наступления пенсионного возраста и до окончательного ухода на пенсию (или это может быть перевод на неполную рабочую неделю или день); обеспечение бывших работников, вышедших на пенсию, льготными санаторно-курортными путевками и реабилитационно-оздоровительными мероприятиями; вручение пенсионерам, бывшим сотрудникам организации, адресной помощи в виде продуктовых и хозяйственно-бытовых наборов; поздравление бывших работников, вышедших на пенсию, с профессиональными праздниками, юбилейными датами, а также с другими общероссийскими праздниками; Организация участия бывших работников, вышедших на пенсию, в общественной жизни своей организации, в муниципальных и областных культурно-массовых и спортивных мероприятиях; привлечение на временную работу в периоды сезонного повышения спроса на товары реализуемого ассортимента, использование бывших сотрудников в качестве консультанта или наставника, участие их в обучении персонала.

Произведя анализ эффективности введенных мероприятий по улучшению технологии увольнения персонала в Саратовском филиале АО «Страховая

компания «СОГАЗ-Мед» мы пришли к выводу, что предложенные мероприятия оказались эффективными. Понеся сравнительно небольшие финансовые затраты работодатель смог добиться желаемого результата. В организации улучшился социально-психологический климат, возросла мотивация к труду у персонала, как следствие повысилась производительность труда Саратовского филиала на 5 %; снизился коэффициент текучести кадров с 35,6% до 25,3%.; выросла и закрепились на новом уровне рентабельность в виде прибавки числа застрахованных граждан.

**В ЗАКЛЮЧЕНИИ** бакалаврской работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования. В настоящее время в нашей стране тема увольнения является наиболее актуальной, потому что касается любого человека трудоспособного возраста. Увольнение сотрудника, это сложная ситуация, которая требует серьезного подхода и отношения к ней. Недооценка и легкомысленное отношение к этому вопросу может обернуться очень неприятными последствиями для любой организации.

В Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» присутствуют проблемы с постоянством кадрового состава. Текучесть персонала превышает норму. Главными причинами увольнения сотрудников по собственному желанию являются неудовлетворенность своей текущей заработной платой, а так же отсутствие какого-либо материального стимулирования труда работников и как следствие этого, напряженные отношения с руководством.

Так как поднять уровень заработной платы для сотрудников Филиал не в силах, то нужно искать другой выход из сложившейся ситуации. В качестве способа подъема трудовой мотивации было предложено улучшить технологию увольнения персонала, чтобы она не только следовала трудовому законодательству, но и уделяла внимание социально-психологической стороне вопроса.

Для каждого вида увольнения сотрудников, в зависимости от степени самостоятельности ухода из организации, можно предложить отдельные мероприятия, но очень часто эти мероприятия перекликаются.

**По собственной инициативе работника:** Предлагается провести заключительную беседу; организовать уходящему сотруднику небольшие «проводы». Это может быть «чаепитие» или неформальная встреча в кафе, небольшое собрание с торжественным напутствием и вручением презента на память, обычное благодарственное письмо «за добросовестный труд».

**По инициативе администрации:** психологическое тестирование, оценка уровня знаний и компетенций, предоставление актуальной информации по состоянию рынка труда в регионе проживания, помощь в написании резюме, заявления о приеме на работу, подготовка к прохождению собеседования (тренинг, объяснение правил прохождения интервью и т.д.), помощь в установлении контактов с потенциальными работодателями.

**По причинам, не зависящим от сторон (в данном случае рассмотрим выход на пенсию):** предлагается постепенное сокращение рабочих обязанностей сотрудника с момента наступления пенсионного возраста и до окончательного ухода на пенсию (или это может быть перевод на неполную рабочую неделю или день); обеспечение бывших работников, вышедших на пенсию, льготными санаторно-курортными путевками и реабилитационно-оздоровительными мероприятиями; вручение пенсионерам, бывшим сотрудникам организации, адресной помощи в виде продуктовых и хозяйственно-бытовых наборов; поздравление бывших работников, вышедших на пенсию, с профессиональными праздниками, юбилейными датами, а также с другими общероссийскими праздниками; Организация участия бывших работников, вышедших на пенсию, в общественной жизни своей организации, в муниципальных и областных культурно-массовых и спортивных мероприятиях; привлечение на временную работу в периоды сезонного повышения спроса на товары реализуемого

ассортимента, использование бывших сотрудников в качестве консультанта или наставника, участие их в обучении персонала.

Произведя анализ эффективности введенных мероприятий по улучшению технологии увольнения персонала в Саратовском филиале АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед» мы пришли к выводу, что предложенные мероприятия оказались эффективными. Понеся сравнительно небольшие финансовые затраты работодатель смог добиться желаемого результата. В организации улучшился социально-психологический климат, возросла мотивация к труду у персонала, как следствие повысилась производительность труда; выросла и закрепились на новом уровне рентабельность в виде прибавки числа застрахованных граждан.