



# فرصت نهفته در اخراج پرسنل در جهت برندینگ

احد حیدری-مدیر آموزشگاه بازارسازان

افراد اخراجی، از نظر روحی حساس بوده و لازم است با ایشان رفتاری ویژه داشته باشیم.

۸- مواقعی که علت اخراج ارتکاب تخلفات سازمانی توسط فرد می باشد، سعی شود با حفظ آبروی اشخاص و جلوگیری از رسوایی عمومی انجام شود.

۹- در صورت امکان با برگزاری جلسات تودیع و قدردانی و اعطاء لوح تقدیر، خاطه خوش در افراد تعدیلی ایجاد نمائید. در حالتیکه فرایند اخراج و تعدیل نیروی انسانی مدیریت گردد، پرسنل باقیمانده در عمل شاهد رفتاری انسانی و مناسب شأن همکاران خواهند بود. این تجربه باعث ایجاد حس وفاداری عمیق و قلبی خواهد شد و مطمئناً در افزایش رضایت شغلی و ارتقاء کارایی تأثیر فراوانی خواهد داشت.

ار نتایج رعایت مدیریت اخراج، می توان به این نکته اشاره نمود که افراد اخراج شده با خاطره ای خوشایند به سفیران سازمان شما در محل کار جدید تبدیل خواهند شد. هیچ تبلیغی اثر گذارتر از تعریف و تمجید یک نیروی تعدیلی و یا اخراجی از سازمان قبلی نمی باشد.

نتیجه غیرمستقیم ولیکن مهم بعد که لازم است از آن یاد کرد، این است که با نحوه صحیح اخراج، اضطراب و استرس کمتری به اعضاء خانواده افراد وارد شده و آنان نیز با ذهنیت مثبت ایجاد شده اقدام به بدگوئی و یا تخریب شفاهی محصولات و یا سازمان شما نمی نمایند.

اخراج و تعدیل یک امر اجتناب ناپذیر می باشد. بنابراین با متفکرانه عمل نمودن و ساختار بخشیدن به فرایند اخراج، تلخی این تصمیم را به حداقل برسانید و ضمناً تهدید اخراج را به فرصتی برای نمایش معرفت، انسانیت و درنهایت خوشنامی (برندینگ) سازمان تبدیل نمائید.

تعدیل و اخراج را با شفاف سازی و تشکیل جلسات و صدور اطلاعیه به حداقل برسانید، زیرا در غیر این صورت تا زمان تعیین دقیق نفرات اخراجی، افراد ماندگار در سازمان نیز دچار استرس های ناشی از بالاتکلیفی و توهمات احتمال اخراج می گردند.

۲- اطلاع رسانی به افراد اخراجی توسط بالاترین مقام معتبر از طریق جلسات رسمی انجام پذیرد. اخراج از طریق نامه، اطلاعیه، تابلو اعلانات و یا پیامک، غیرانسانی و غیر حرفه ای به نظر می رسد.

۳- در صورتی که به دلیل تعدیل نیرو مجبور به اخراج گردیده اید، با حداکثر سخاوت و بلندطبعی، نسبت به تسویه حساب اقدام فرمایید، تا فرد احساس پشیمانی در عمل را درک نماید. در این مرحله به مدیرانی که فقط به کم نمودن هزینه ها می اندیشند خیلی مجال ندهید.

۴- با تشکیل جلسات مستمر و با بهره گیری از روانشناس و القاء امید فرد را آماده اخراج نمائید. بسیاری از افراد به علت ضعف روحیه پنهان، توانایی کافی برای مواجهه با بیکاری و یا تغییر شغل را ندارند، بنابراین باید آموزش و آمادگی لازم را دریافت نمایند.

۵- با بهره گیری از ارتباطات رسمی و غیررسمی مسئولانه عمل نمود و تمام سعی خود را برای پیدا کردن محل کار جدید برای پرسنل تعدیلی به کار گیرید.

۶- توصیه نامه، معرفی نامه و رضایت نامه کمک شایانی به افراد در مسیر پیدا نمودن شغل جدید می نماید و صد البته با نشان دادن آن به اعضای خانواده بار گران گناه بیکاری را از دوش خود به صورت مستند برمی دارند.

اوقاتی برای سازمان پیش می آید که ناچار است تصمیم به خروج یک و یا تعدادی از نیروهای انسانی خود بگیرد. حال که ورود و خروج پرسنل جزء تفکیک ناپذیر فعالیت هر سازمانی می باشد، در این مقاله سعی داریم به نحوه عملکرد پس از اتخاذ تصمیم بپردازیم و با مدد جستن از تجربیات عینی و الگوبرداری از سازمان های بالغ، مدلی را برای اخراج پرسنل مطرح نمائیم.

اهداف مدل اخراج ساختار یافته عبارتند از:

- ۱- به حداقل رساندن صدمات و تشنجات مادی و معنوی که در زمان اخراج به سازمان منتقل می شود.
- ۲- کاستن از لطمات ناشی از اخراج بر پرسنل تعدیل شد
- ۳- تبدیل تهدید اخراج به فرصتی برای برندینگ درون سازمانی

به صورت معمول در بسیاری از موارد، سازمان ها خوش استقبال و بد بدرقه می باشند و به علل گوناگون در زمان استعفاء و یا اخراج کارکنان صحیح عمل نمی نمایند. به همین علت فرایند اخراج همانند یک جراحی قطع عضو پردرد و هزینه بوده و موجب تنش های روحی و روانی برای افراد باقیمانده و خارج شده می شود. جایجایی و ترک کار پرسنل به خودی خود هزینه های هنگفتی برای هر سازمانی به همراه دارد و اگر این عملیات فنی و حرفه ای مدیریت نشود، صدمات آن چندین برابر خواهد بود. لذا با هدف کاهش صدمات نامبرده شده مدل اخراج حرفه ای، ساختار یافته با رعایت مسائل اخلاقی و انسانی را تشریح می نماییم:

۱- تهیه سناریوی اخراج تهیه و تدوین سناریوی اخراج بدین معنا می باشد که این تصمیم با برنامه و از طریق تشکیل کارگروه متشکل از مدیران مجرب انجام پذیرد. شایعات تلخ پیرامون