

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.46.99.007

Предикторы успешного профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы

Степанова Дарья Евгеньевна

Аспирант,
Государственный университет просвещения,
141014, Российская Федерация, Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24;
e-mail: dashkazlo91@mail.ru

Аннотация

Сокращение персонала происходит практически в каждой отрасли независимо от размера или успешности организации. В ближайшие годы потребность в сокращении возрастет, в связи с этим становятся актуальными вопросы профессионального высвобождения сотрудников и ориентации на переподготовку и смену профессионального вида деятельности. Профессиональное высвобождение сотрудников может стать причиной значительных перемен в жизненной ситуации или внутренних конфликтных переживаний. В ситуации профессионального высвобождения появляется возможность для развития и роста личности, однако, не исключается и психологическое потрясение, которое испытывает сотрудник и, порой, такой эмоциональный опыт требует обязательной помощи и сопровождения, поскольку сам сотрудник справиться с переживаниями не может. Следовательно, актуальна организация мероприятий, направленных на комфортный и бесконфликтный переход в иную сферу деятельности. Описана актуальность исследования процесса профессионального высвобождения и индивидуально-личностных особенностей высвобождающихся сотрудников, которые являются предикторами успешного профессионального высвобождения в организациях. Рассмотрены подходы к исследованию индивидуально-личностных особенностей сотрудников организации социальной сферы. На основе проведенного эмпирического исследования с применением методов статистические-описательной статистики были выявлены предикторы успешного профессионального высвобождения.

Для цитирования в научных исследованиях

Степанова Д.Е. Предикторы успешного профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 5А-6А. С. 87-99. DOI: 10.34670/AR.2023.46.99.007

Ключевые слова

Социальная сфера, профессиональное высвобождение, сотрудники, индивидуально-личностные способности, персонал.

Введение

Сокращение персонала происходит практически в каждой отрасли независимо от размера или успешности организации. В ближайшие годы потребность в сокращении возрастет, в связи с этим становятся актуальными вопросы профессионального высвобождения сотрудников и ориентации на переподготовку и смену профессионального вида деятельности. Профессиональное высвобождение сотрудников может стать причиной значительных перемен в жизненной ситуации или внутренних конфликтных переживаний [Xin Ziyu, 2022]. В ситуации профессионального высвобождения появляется возможность для развития и роста личности, однако, не исключается и психологическое потрясение, которое испытывает сотрудник и, порой, такой эмоциональный опыт требует обязательной помощи и сопровождения, поскольку сам сотрудник справиться с переживаниями не может [Richter et al., 2018]. Следовательно, актуальна организация мероприятий, направленных на комфортный и бесконфликтный переход в иную сферу деятельности.

Основная часть

Большинство работ, посвященных вопросу изучения профессионального высвобождения сотрудников, касается экономической составляющей и раскрывает механизм высвобождения в контексте экономической эффективности:

- сложности профессионального высвобождения [Виниченко, 2015; Зоидзе, 2013; Дульзон, 2000];
- особенности овладения профессиональным высвобождением [Кибанов, 2007; Кириллов, 2016; Бондалетов, 1966; Шелобаев, 2010];
- описание различных методов в процессе приобретения профессиональной мобильности: Е.И. Кривенко [Кривенко, 2012];
- методы и инструменты управления развитием персонала на основе совершенствования мотивации труда: Е.С. Стряпчих [Стряпчих, 2016], И.М. Кучина [Кучина, 2016];
- материальный достаток как фактор благополучия современной семьи: Л.М. Пилипенко [Пилипенко, 2015]; Высвобождение персонала как метод оптимизации затрат компаний: Е.М. Глухова [Глухова, 2016], Л.М. Пилипенко [Пилипенко, 2016];
- организационный контекст управления персоналом организации: О.С. Резникова [Резникова, 2016];
- основные направления предупреждения негативных последствий сокращения персонала Л.В. Карташова [Карташова, 2014].
- рекомендации сотрудникам в процессе профессионального высвобождения М.А. Козлов [Козлов, 1984], И.Д. Мацкуляк [Мацкуляк, 2016].

Различные стороны социально-трудовых отношений и экономики труда были рассмотрены в отечественной науке авторами: В.Е. Гимпельсон [Гимпельсон, 2001], И.А. Денисова [Денисова, 1999], Р.И. Капелюшников [Капелюшникова, 2003], Р.П. Колосова [Колосова, 1996], Г.Г. Меликьян [Меликьян, 2008], Т.О. Разумова [Разумова, 2015], С.Ю. Рощин [Рощин, 1999], Ф.Т. Прокопов [Прокопов, 1990], проблематика управления персоналом работы Т.Ю. Базаров [Базаров, 2004], В.Р. Веснин [Веснин, 2001], Б.Л. Еремина [Еремина, 2002], П.В. Журавлев [Журавлев, 2000], Л.В. Карташовой [Карташова, 2001], Ю.Г. Одегова [Одегова, 2011], С.В. Шекшня [Шекшня, 2002] и др., а сравнительному анализу нормативно-правового

регулирования увольнений посвящены работы Н.Т. Вишневской [Вишневская, 2017], И.Я. Киселев [Киселев, 1998], Т.П. Космарской [Космарская, 1990] и др. [Мироненко, 2007].

Процессу адаптации предприятий стран переходного периода к меняющимся экономическим условиям путем регулирования численности персонала и условий труда посвятили монографии и отдельные работы: В.Е. Гимпельсон [Гимпельсон, 2001], И.А. Денисова [Денисова, 1999], Дж. Кенингс [Konings, 2002], Х. Леманн [Leumann, 1996].

На российских предприятиях внутрифирменную политику и управление процессом высвобождения персонала исследовали В.И. Кабалина [Кабалина, 1999], И.М. Козина [Козина, 1996], А.А. Никишов [Никишов, 2005], А.В. Скавитин [Скавитин, 2001].

Исследование теоретических аспектов процесса профессионального высвобождения сотрудников в психологической науке позволило определить индивидуально-личностные особенности высвобождаемых сотрудников организаций социальной сферы, которые могут являться предикторами успешного профессионального высвобождения. Анализ литературы позволил определить «профессиональное высвобождение», как процесс, представляющий собой алгоритм, включающий в себя множество инструкций, направленных, в первую очередь, на психологическую поддержку сотрудника со стороны руководства, а также на повышение адаптивности сотрудника при переходе в иную жизненную ситуацию. Следовательно, процесс профессионального высвобождения будет считаться успешным при соблюдении всего алгоритма процесса высвобождения и сохранении психологического здоровья сотрудника. В качестве предикторов успешного профессионального высвобождения выступают индивидуально-личностные особенности высвобождаемого сотрудника, которые раскрываются через показатели: общие способности, жизнестойкость, уровень психоэмоционального напряжения, мотивацию, копинг-поведение;

Исследования проводились на базе 5 организаций социальной сферы: одна специализированная больница, три образовательных учреждения (детские сады, школа искусств); один центр социального обслуживания. Поскольку сокращения работников в организациях социальной сферы проводились выборочно (индивидуально), не массово: в нашем исследовании принимали участие сотрудники, находящиеся в процессе профессионального высвобождения и сотрудники, работающие в организациях социальной сферы. В исследовании участвовали 57 респондентов (в процессе профессионального высвобождения): 42,10% женщины, а 57,89% мужчины. В выборке сотрудников организаций социальной сферы 63,15% возраст 20-29 лет; 31,57% возраст 30-49 лет; 5,26% возраст от 50-69 лет.

Методики для выявления индивидуально-личностных особенностей сотрудников организаций социальной сферы:

- для выявления уровня общих способностей изучить уровень общих способностей: методика «Краткий отборочный тест» (КОТ);
- для выявления уровня стрессоустойчивости: тест жизнестойкости (С. Мадди. Адаптация Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой);
- для изучения уровня психоэмоционального напряжения: экспресс-диагностика уровня психоэмоционального напряжения (ПЭН) и его источников (О.С. Копниной, Е.А. Сулова, Е.В. Заикина и др.);
- опросник для изучения копинг-поведения. Э. Хайм (E. Heim). Адаптация Психоневрологического института им. В. М. Бехтерева;
- для изучения ценностно-мотивационной и эмоционально-волевой сферы личности высвобождаемых сотрудников: «Методика изучения мотивации к успеху и избеганию

неудач Т. Элерса».

В начале эмпирического исследования нами был выявлен интегральный показатель общих умственных способностей сотрудников (рис. 1), от которого зависит успешность профессионального высвобождения. Проведенный анализ полученных данных показал, что у 57,89% респондентов выявлен высокий уровень общих умственных способностей; у 10,52% респондентов выявлен уровень выше среднего общих умственных способностей; у 31,58% респондентов выявлен средний уровень общих умственных способностей; у 0% выявлен уровень способностей ниже среднего; 0% выявлен низкий уровень умственных способностей. При стрессе обычно страдают все стороны интеллектуальной деятельности, в том числе такие базовые свойства интеллекта, как память и внимание; процесс профессионального высвобождения является причиной психологического стресса, но и как следствие препятствуют успешному процессу высвобождения, так как снижение мыслительного потенциала затрудняет поиски выхода из стрессовой ситуации. Соответственно, исходя из диаграммы, большую часть выборки представляют работники с высоким уровнем умственных способностей (57,89%), которые будут проходить процесс профессионального высвобождения успешнее, чем работники с умственными способностями ниже среднего (10,52%).



Рисунок 1 - Результаты диагностики интегрального показателя общих умственных способностей сотрудников организаций социального типа

Результаты диагностики респондентов при помощи «Теста жизнестойкости» (рис. 2) выявили компоненты, которые оказывают наибольшее влияние на процесс высвобождения и являются предикторами успешного высвобождения сотрудников организаций социальной сферы: жизнестойкость, контроль. Выраженность жизнестойкости в целом и ее компонентов будет препятствовать возникновению внутреннего напряжения в ситуации профессионального высвобождения за счет стойкого совладания, копинг- стратегий и адекватного восприятия ситуации высвобождения. Анализ полученных данных с учетом всех формообразующих компонентов показал, что у 26,31% респондентов выявлен средний уровень жизнестойкости; у 73,68% респондентов выявлен низкий уровень жизнестойкости. Соответственно, работники с более высоким уровнем жизнестойкости, в данном исследовании это - средний уровень жизнестойкости (73,68%) способны лучше выдерживать стрессовые ситуации, а именно ситуацию профессионального высвобождения, сохраняя при этом внутреннюю

сбалансированность без снижения успешности жизнедеятельности, в отличие от высвобождаемых работников с низким уровнем жизнестойкости (26,31%).



Рисунок 2 - Результаты диагностики уровня жизнестойкости сотрудников организаций социальной сферы

Анализ результатов исследования уровня контроля сотрудников организаций социальной сферы показал (рис. 3), что ни у кого не был выявлен высокий уровень контроля; у 36,84% респондентов выявлен средний уровень контроля, следовательно, они ощущают, что могут осуществлять выбор собственного пути и деятельности; у 63,15% респондентов выявлен низкий уровень контроля, следовательно, они ощущают собственную беспомощность на фоне процесса профессионального высвобождения. Высокий и средний уровень контроля будут способствовать успешному прохождению процесса профессионального высвобождения.



Рисунок 3 - Результаты диагностики уровня контроля сотрудников организаций социальной сферы

Результаты диагностики респондентов при помощи метода оценки психоэмоционального напряжения (ПЭН) показали результаты, от которых зависит успешность процесса

профессионального высвобождения: удовлетворенности жизнью в целом, удовлетворенности основными жизненными потребностями. Проведенный анализ полученных данных, что у 5,26% респондентов выявлен высокий уровень удовлетворенностью жизнью, а средний уровень удовлетворенностью жизнью 31,57% и для данных групп респондентов процесс высвобождения пройдет более успешно, так как удовлетворенность жизнью подразумевает благоприятное отношение к своей деятельности, психологическое благополучии и оптимистическое мироощущение и предполагает комфортное высвобождению из организации социальной сферы. Респонденты, у которых был выявлен низкий уровень удовлетворенностью жизнью 63,15%, находятся в состоянии неудовлетворенности, стресса, пессимистическом настроении, нуждаются в получении психологической помощи, а соответственно, имеют низкий уровень психоэмоционального напряжения, что затрудняет процесс профессионального высвобождения.



Рисунок 4 - Результаты диагностики уровня удовлетворенности жизнью

Полученные в результате исследования уровня удовлетворенности основными жизненными потребностями данные показали (рис. 5), что у 63,15% респондентов выявлен высокий уровень удовлетворенности основными жизненными потребностями, у 31,57% респондентов выявлен средний уровень удовлетворенности основными жизненными потребностями, следовательно процесс высвобождения они будут проходить успешнее; у 5,26% респондентов выявлен низкий уровень удовлетворенности основными жизненными потребностями и это может затруднить процесс профессионального высвобождения. Удовлетворение основных жизненных потребностей составляет основу психологического здоровья высвобождаемого сотрудника, потребности определяют личность сотрудника и направляют ее поведение, поэтому высвобождаемые сотрудники, которые показали высокий и средний уровень удовлетворенности основными жизненными потребностями легче справятся с процессом профессионального высвобождения.



Рисунок 5 - Результаты исследования уровня удовлетворенности основными жизненными потребностями

Проведенный качественный анализ полученных данных показал (рис.6) , что у 36,84% респондентов выявлен слишком высокий уровень мотивации к успеху, а у 36,84% респондентов выявлен умеренно высокий уровень мотивации к успеху, такие люди много работают для достижения успеха ,не готовы рисковать, при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху; у 26,31% респондентов выявлен средний уровень мотивации к успеху и не было выявлено низкого уровня мотивации к успеху у респондентов.

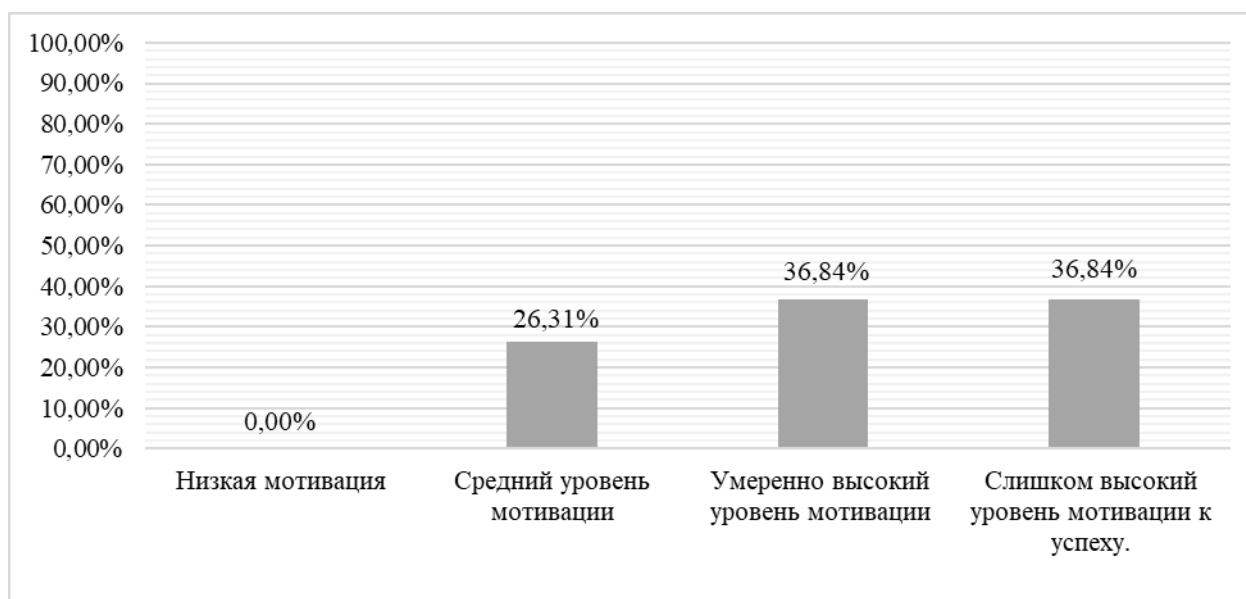


Рисунок 6 - Результаты диагностики уровня мотивации достижения успеха

В ситуации профессионального высвобождения у сотрудников организаций социальной сферы наиболее часто применяемой копинг-стратегией является оптимизм 78,94%, считаем, что применение указанной стратегии будет наиболее успешным, так как высвобождаемый

сотрудник оказывается в состоянии эмоционального протеста по отношению к трудностям и уверен в наличии выхода в любой, даже самой сложной ситуации. Наименее применяемыми стратегиями, согласно эмпирическим данным, являются агрессивность, самообвинение и установка собственной ценности 5,26%, ни одна из этих стратегий не способствует успешному процессу высвобождения, а усугубляет его.

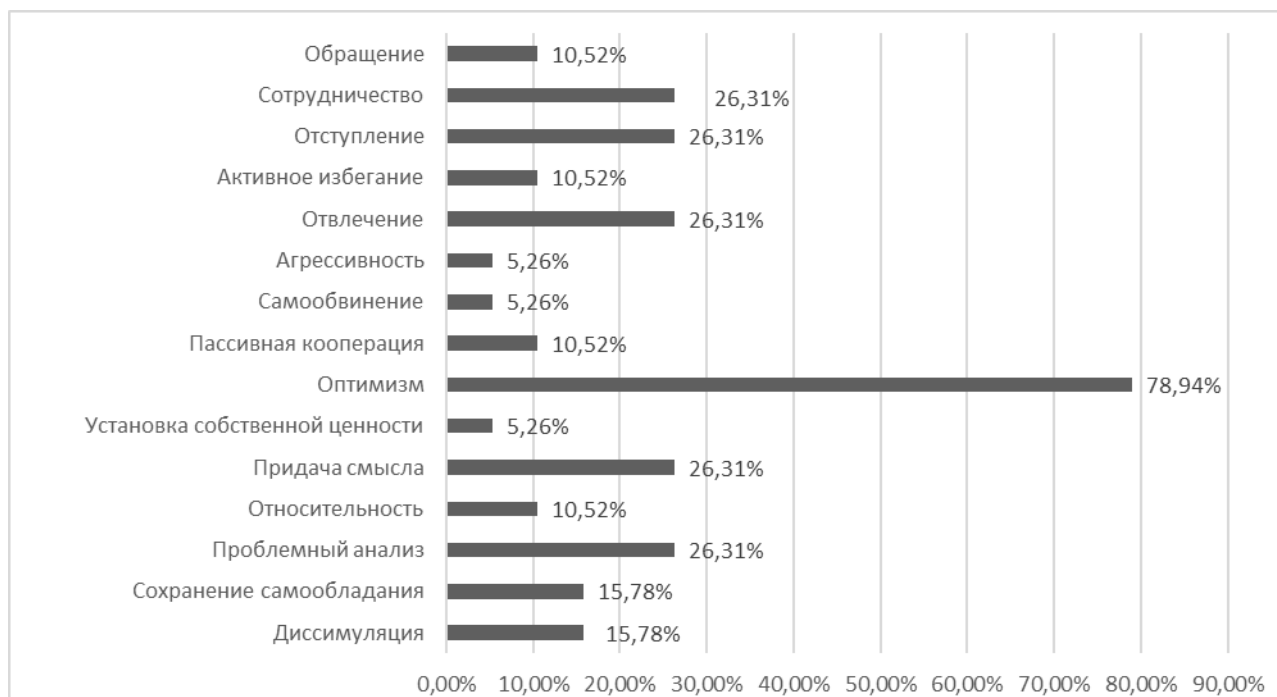


Рисунок 7 - Схема уровня преобладания копинг-поведения в ситуациях профессионального высвобождения

Заключение

Таким образом, проведенный теоретический анализ данных позволил подобрать методики для определения индивидуально-личностных особенностей сотрудника; в результате эмпирического исследования описаны индивидуально-личностные особенности и выявлены предикторы успешного профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы.

Библиография

1. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Технологии. М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2010. 124 с.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. М.: Юрайт, 2014. С. 381.
3. Базаров Т.Ю., Веселов В.М., Литовкин Л.Ю. Работа с персоналом. Модельный эксперимент: программа Центра оценки как этап в проведении аттестации аппарата администрации Калининградской области // Вестник государственной службы. 2004. № 11. С. 8-10.
4. Бондалетов В.Д. Условно-профессиональные языки русских ремесленников и торговцев: автореф. дис. ... д-ра филол. наук. Л., 1966. 28 с.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М.: ТК Велби, 2009. С. 214.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: Юристъ, 2001. 496 с.
7. Виниченко М.В. Проблемные вопросы подготовки кадров по направлению «управление персоналом» в условиях нестабильной обстановки на рынке труда // Материалы Ивановских чтений. 2015. № 4 (4). С. 67-71.

8. Вишневская Н.Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР // Экономический журнал ВШЭ. 2017. № 4. С. 680-701.
9. Гимпельсон В.Е. Политическая экономия российского рынка труда // Зарплата и расплата: проблемы задолженности по оплате труда. М., 2001. 216 с.
10. Денисова И.А., Фрибель Г., Садовникова Е. Особенности российского рынка труда: что тормозит его развитие? // Человек и труд. 1999. № 11. С. 19-24.
11. Дульзон А.А. Управление персоналом и организационное поведение. Томск, 2000. 314 с.
12. Еремина Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2002. С. 202-206.
13. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. М.: Экзамен, 2000. 575 с.
14. Зойдзе Д.Р. Современный рынок труда: высвобождение наемных работников как фактор структурного несоответствия между спросом и предложением // Проблемы экономики. 2013. № 2. С. 59-65.
15. Кабалина В.И. Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные фактор // Социологический журнал. 1999. № 3/4. С. 2-35.
16. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: Адаптация без реструктуризации: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2003. 311 с.
17. Карташова Л.В. Основные направления предупреждения негативных последствий сокращения персонала // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 76-79.
18. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2001. 220 с.
19. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом». М.: ИНФРА-М, 2007. 445 с.
20. Кириллов А.В. Планирование использования, развития, безопасности и высвобождения персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2016. № 2. С. 91-99.
21. Киселев И.Я. Трудовое право в странах развитой рыночной экономики. Общая характеристика отрасли трудового права. Понятие и предмет трудового права. М., 1998. 263 с.
22. Козина И.М. Теоретические и методические проблемы CASE STUDY как стратегии социологического исследования: На примере изучения производ. отношений на промышленных предприятиях: автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 1996. 16 с.
23. Козлов В.Н. Физиология и психология труда. Научные основы оценки тяжести и напряженности труда. Саратов, 1984. 46 с.
24. Колосова Р.П. (ред.) Труд и занятость в условиях экономической неопределенности. М., 2015. С. 559-569.
25. Колосова Р.П. и др. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М.: ЧеРо, 1996. 623 с.
26. Космарская Т.П. Развитие профессионального обучения рабочих кадров на производстве в условиях перехода к системе непрерывного образования: дис. ... канд. экон. наук. М., 1990. 210 с.
27. Краткий отборочный тест. URL: <https://psytests.org/iq/kot/kotA.html?ysclid=lcjad1fg22499426935>
28. Кривенко Е.И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 299-300.
29. Кривенко Е.И., Стряпчих Е.С., Кучина И.М. Методы и инструменты управления развитием персонала на основе совершенствования мотивации труда // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11 (ч. 3). С. 914-920.
30. Мацкуляк И.Д. и др. О социализации труда и повышении антикризисной безопасности // Вестник университета. 2016. № 1. С. 247-252.
31. Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. М., 2008. С. 458.
32. Мельников В.В. Аутплейсмент как современная технология социального ориентированного высвобождения персонала // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2012. № 5. С. 229-332.
33. Методика для психологической диагностики копинг-механизмов. URL: <https://psyweb.global/database/knowledge/article-641-metodika-dlya-psihologicheskoy-diagnostiki-koping-mehanizmov?ysclid=lcjbdarhx406384225>
34. Методика экспресс-диагностики уровня психоэмоционального напряжения и его источников (О.С. Копина, Е.А. Суслова, Е.В. Заикин). URL: <https://studfile.net/preview/6208134/page:32/>
35. Методика Якоря карьеры Э. Шейна. URL: <https://psytests.org/emvol/ehlersA.html?ysclid=lcjbrdr910734083121>
36. Никишов С.Н. Значение характеристик памяти в структуре профессиональной деятельности специалистов сферы «человек человек»: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2005. 20 с.
37. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.П. Оценка эффективности работы с персоналом. М.: АЛЬФА-ПРЕСС, 2011. 752 с.
38. Оценка мотивации к достижению цели Т. Элерса. URL: <https://psytests.org/emvol/ehlersA.html?ysclid=lcjbrdr910734083121>
39. Пилипенко Л.М. Высвобождение персонала как метод оптимизации затрат компаний // Фундаментальные исследования. 2016. № 9-1. С. 177-181.
40. Прокопов Ф.Т. Безработица: от мифов к реальности // Хозяйство и право. 1990. № 6. С. 20-27.

41. Резникова О.С. Организационный контекст управления персоналом организации. Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 172.
42. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. М., 1999. 192 с.
43. Скавитин А.В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя (администрации). Иркутск, 2001. 119 с.
44. Суворова Н.В., Пивоварова И.В., Пилипенко Л.М. Материальный достаток как фактор благополучия современной семьи // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=21480>
45. Тест жизнестойкости Мадди. URL: <https://psyttests.org/exist/pvs3r.html?ysclid=lcjapyjtwy40851884>
46. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. 2002. С. 368.
47. Щебетун В.В., Игнатович А.А. Разработка механизмов управления высвобождением персонала на примере Магаданского филиала ОАО «Дальсвязь» // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2013. № 9 (2). С. 138-139.
48. Konings J. Marshall and Labor Demand in Russia: Going Back to Basics // Journal of Comparative Economics. 2002. Vol. 30. No. 1. P. 134-159.
49. Lehmann H. Grime and punishment: Job insecurity and wage arrears in the Russian Federation // Journal of comparative Economics. 1999. 27 (4). P. 595-617.
50. Leymann H. The content and development of mobbing at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. № 5-2. P. 165-184.
51. Richter M. "Just a little respect": Effects of a layoff agent's actions on employees' reactions to a dismissal notification meeting // Journal of Business Ethics. 2018. № 153 (3). P. 741-761.
52. Xin Ziyu. The Influence of Work Environment on Employee's Psychological Relationship: A Case Study of Japanese Literature // Occupational therapy international. 2022. № 5387795. DOI: 10.1155/2022/5387795

Predictors of successful professional release of employees of social organizations

Dar'ya E. Stepanova

Postgraduate,
State University of Education,
141014, 24, Very Voloshinoi str., Mytishi, Russian Federation;
e-mail: dashkazlo91@mail.ru

Abstract

Professional release occurs in almost every industry, regardless of the size or success of the organization. In the coming years, the need for layoffs will increase, in connection with this, the issues of professional release of employees and orientation towards retraining and changing professional activities become relevant. The professional release of employees can cause significant changes in the life situation or internal conflict experiences. In a situation of professional release, there is an opportunity for the development and growth of the personality, however, the psychological shock experienced by the employee is not excluded, and sometimes such an emotional experience requires mandatory help and support, since the employee himself cannot cope with the experiences. Therefore, the organization of events aimed at a comfortable and conflict-free transition to another field of activity is relevant. The relevance of the study of the process of professional release and the individual and personal characteristics of the released employees, which are predictors of successful professional release in organizations, is described. Approaches to the study of individual and personal characteristics of employees of the organization of the social sphere are considered. On the basis of an empirical study using the methods of statistical and descriptive statistics, predictors of successful professional release were identified.

Dar'ya E. Stepanova

For citation

Stepanova D.E. (2023) Prediktory uspeshnogo professional'nogo vysvobozhdeniya sotrudnikov organizatsii sotsial'noi sfery [Predictors of successful professional release of employees of social organizations]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (5A-6A), pp. 87-99. DOI: 10.34670/AR.2023.46.99.007

Keywords

Social sphere, professional release, employees, individual and personal abilities, staff.

References

1. Arsen'ev Yu.N. (2010) *Upravlenie personalom. Tekhnologii* [HR Management. Technologies]. Moscow: YuNITI-DANA Publ.
2. Bazarov T.Yu. (2014) *Psikhologiya upravleniya personalom. Teoriya i praktika* [Psychology of HR management. Theory and practice]. Moscow: Yurait Publ.
3. Bazarov T.Yu., Veselov V.M., Litovkin L.Yu. (2004) Rabota s personalom. Model'nyi eksperiment: programma Tsentra otsenki kak etap v provedenii attestatsii apparata administratsii Kaliningradskoi oblasti [Work with personnel. Model experiment: the program of the Center for Assessment as a stage in the certification of the apparatus of the administration of the Kaliningrad region]. *Vestnik gosudarstvennoi sluzhby* [Bulletin of the State Service], 11, pp. 8-10.
4. Bondaletov V.D. (1966) *Uslovno-professional'nye yazyki russkikh remeslennikov i torgovtsev. Doct. Dis.* [Conditionally-professional languages of Russian artisans and merchants. Doct. Dis.]. Leningrad.
5. Denisova I.A., Fribel' G., Sadovnikova E. (1999) Osobennosti rossiiskogo rynka truda: chto tormozit ego razvitiye? [Features of the Russian labor market: what hinders its development?]. *Chelovek i trud* [Person and labor], 11, pp. 19-24.
6. Dul'zon A.A. (2000) *Upravlenie personalom i organizatsionnoe povedenie* [Staff management and organizational behavior]. Tomsk.
7. Eremina B.L. (2002) *Upravlenie personalom* [HR Management]. Moscow: YuNITI Publ.
8. Gimpel'son V.E. (2001) Politicheskaya ekonomiya rossiiskogo rynka truda [Political economics of the Russian labor market]. In: *Zarplata i rasplata: problemy zadolzhennosti po oplate truda* [Salary and payment: problems of wage arrears]. Moscow.
9. Kabalina V.I. (1999) Trudovaya mobil'nost': organizatsionnye, institutsional'nye i sotsial'no-strukturnye faktor [Labor mobility: organizational, institutional and socio-structural factors]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological journal], 3/4, pp. 2-35.
10. Kapelyushnikov R.I. (2003) *Rossiiskii rynek truda: Adaptatsiya bez restrukturizatsii. Doct. Dis.* [Russian labor market: Adaptation without restructuring. Doct. Dis.]. Moscow.
11. Kartashova L.V. (2014) Osnovnye napravleniya preduprezhdeniya negativnykh posledstviy sokrashcheniya personala [The main directions of prevention of the negative consequences of staff cuts]. *Vestnik REU im. G.V. Plekhanova* [Bulletin of the REU], 5, pp. 76-79.
12. Kartashova L.V., Nikonova T.V., Solomanidina T.O. (2001) *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Moscow: INFRA-M Publ.
13. Kibanov A.Ya. (2007) *Osnovy upravleniya personalom: uchebnik dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedenii, obuchayushchikhsya po spetsial'nostyam «Menedzhment organizatsii», «Upravlenie personalom»* [Fundamentals of personnel management: a textbook for students of higher educational institutions studying in the specialties "Organization Management", "HR Management"]. Moscow: INFRA-M Publ.
14. Kirillov A.V. (2016) Planirovanie ispol'zovaniya, razvitiya, bezopasnosti i vysvobozhdeniya personala [Planning for the use, development, safety and release of the staff]. *Materialy Afanas'evskikh chtenii* [Materials of the Afanasiev Readings], 2, pp. 91-99.
15. Kiselev I.Ya. (1998) *Trudovoe pravo v stranakh razvitoi rynochnoi ekonomiki. Obshchaya kharakteristika otrasli trudovogo prava. Ponyatie i predmet trudovogo prava* [Labor law in developed market economies. General characteristics of the branch of labor law. The concept and subject of labor law]. Moscow.
16. Kolosova R.P. (ed.) (2015) *Trud i zanyatost' v usloviyakh ekonomicheskoi neopredelennosti* [Labor and Employment in Conditions of Economic Uncertainty]. Moscow.
17. Kolosova R.P. et al. (1996) *Ekonomika truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Moscow: CheRo Publ.
18. Konings J. (2002) Marshall and Labor Demand in Russia: Going Back to Basics. *Journal of Comparative Economics*,

- 30, 1, pp. 134-159.
19. Kosmarskaya T.P. (1990) *Razvitie professional'nogo obucheniya rabochikh kadrov na proizvodstve v usloviyakh perekhoda k sisteme nepreryvnogo obrazovaniya*. *Doct. Dis.* [Development of professional training of workers in production in the context of the transition to a system of continuous education. *Doct. Dis.*]. Moscow.
 20. Kozina I.M. (1996) *Teoreticheskie i metodicheskie problemy CASE STUDY kak strategii sotsiologicheskogo issledovaniya: Na primere izucheniya proizvod. otnoshenii na promyshlennykh predpriyatiyakh*. *Doct. Dis.* [Theoretical and methodological problems of CASE STUDY as a strategy for sociological research: On the example of the study of production. relations at industrial enterprises. *Doct. Dis.*]. Moscow.
 21. Kozlov V.N. (1984) *Fiziologiya i psikhologiya truda. Nauchnye osnovy otsenki tyazhesti i napryazhennosti truda* [Physiology and psychology of labor. Scientific basis for assessing the severity and intensity of labor]. Saratov.
 22. *Kratkii otborochnyi test* [Brief selection test]. Available at: <https://psyttests.org/iq/kot/kotA.html?ysclid=lcjad1fg22499426935> [Accessed 06/06/2023]
 23. Krivenko E.I. (2012) Professional'naya mobil'nost' [Professional mobility]. *Znanie. Ponimanie. Umenie* [Knowledge. Understanding. Skill], 1, pp. 299-300.
 24. Krivenko E.I., Stryapchikh E.S., Kuchina I.M. (2016) Metody i instrumenty upravleniya razvitiem personala na osnove sovershenstvovaniya motivatsii truda [Methods and tools for managing personnel development based on improving labor motivation]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 11 (3), pp. 914-920.
 25. Lehmann H. (1999) Grime and punishment: Job insecurity and wage arrears in the Russian Federation. *Journal of comparative Economics*, 27 (4), pp. 595-617.
 26. Leymann H. (1996) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5-2, pp. 165-184.
 27. Matskulyak I.D. et al. (2016) O sotsializatsii truda i povyshenii antikrizisnoi bezopasnosti [On the socialization of labor and the improvement of anti-crisis security]. *Vestnik universiteta* [Bulletin of the University], 1, pp. 247-252.
 28. Melik'yan G.G. (2008) *Zanyatost', rynek truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Employment, labor market and social and labor relations]. Moscow.
 29. Mel'nikov V.V. (2012) Autpleisment kak sovremennaya tekhnologiya sotsial'nogo orientirovannogo vysvobozhdeniya personala [Outplacement as a modern technology of socially oriented personnel release]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie v XXI veke: teoriya, metodologiya, praktika* [State and municipal management in the XXI century: theory, methodology, practice], 5, pp. 229-332.
 30. *Metodika dlya psikhologicheskoi diagnostiki koping-mekhanizmov* [Methods for the psychological diagnosis of coping mechanisms]. Available at: <https://psyweb.global/database/knowledge/article-641-metodika-dlya-psihologicheskoy-diagnostiki-koping-mekhanizmov?ysclid=lcjbdar0rhx406384225> [Accessed 06/06/2023]
 31. *Metodika ekspress-diagnostiki urovnya psikhoemotsional'nogo napryazheniya i ego istochnikov (O.S. Kopina, E.A. Suslova, E.V. Zaikin)* [Methods of express diagnostics of the level of psycho-emotional stress and its sources (O.S. Kopina, E.A. Suslova, E.V. Zaikin)]. Available at: <https://studfile.net/preview/6208134/page:32/> [Accessed 06/06/2023]
 32. *Metodika Yakorya kar'ery E. Sheina* [E. Shane's Career Anchor Method]. Available at: <https://psyttests.org/emvol/ehlersA.html?ysclid=lcjbrdr910734083121> [Accessed 06/06/2023]
 33. Nikishov S.N. (2005) *Znachenie kharakteristik pamyati v strukture professional'noi deyatel'nosti spetsialistov sfery «chelovek chelovek»*. *Doct. Dis.* [The value of memory characteristics in the structure of professional activity of specialists in the "person to person" sphere. *Doct. Dis.*]. Kazan.
 34. Odegov Yu.G., Abdurakhmanov K.Kh., Kotova L.R. (2011) *Otsenka effektivnosti raboty s personalom* [Evaluation of the effectiveness of work with the staff]. Moscow: AL"FA-PRESS Publ.
 35. *Otsenka motivatsii k dostizheniyu tseli T. Elersa* [Evaluation of motivation to achieve the goal of T. Ehlers]. Available at: <https://psyttests.org/emvol/ehlersA.html?ysclid=lcjbrdr910734083121> [Accessed 06/06/2023]
 36. Pilipenko L.M. (2016) Vysvobozhdenie personala kak metod optimizatsii zatrat kompanii [Release of the staff as a method of optimizing the costs of companies]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental research], 9-1, pp. 177-181.
 37. Prokopov F.T. (1990) Bezrobotitsa: ot mifov k real'nosti [Unemployment: from myths to reality]. *Khozyaistvo i pravo* [Economy and law], 6, pp. 20-27.
 38. Reznikova O.S. (2016) *Organizatsionnyi kontekst upravleniya personalom organizatsii* [Organizational context of personnel management of the organization]. Ufa: AETERNA Publ.
 39. Richter M. (2018) "Just a little respect": Effects of a layoff agent's actions on employees' reactions to a dismissal notification meeting. *Journal of Business Ethics*, 153 (3), pp. 741-761.
 40. Roshchin S.Yu., Razumova T.O. (1999) *Teoriya rynka truda* [The theory of the labor market]. Moscow.
 41. Shchebetun V.V., Ignatovich A.A. (2013) Razrabotka mekhanizmov upravleniya vysvobozhdeniem personala na primere Magadanskogo filiala OAO «Dal'svyaz'» [Development of mechanisms for managing the release of personnel on the example of the Magadan branch of Dalsvyaz]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики* [Actual problems of aviation and cosmonautics], 9 (2), pp. 138-139.
 42. Shekshnya S.V. (2002) *Upravlenie personalom sovremennoi organizatsii* [HR management in a modern organization].

43. Skavitin A.V. (2001) *Rastorzhenie trudovogo dogovora (kontrakta) po initsiative rabotodatelya (administratsii)* [Termination of an employment contract (contract) at the initiative of the employer (administration)]. Irkutsk.
44. Suvorova N.V., Pivovarova I.V., Pilipenko L.M. (2015) Material'nyi dostatok kak faktor blagopoluchiya sovremennoi sem'i [Material wealth as a factor in the well-being of a modern family]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2-2. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=21480> [Accessed 06/06/2023]
45. *Test zhiznestoikosti Maddi* [Muddy's Vitality Test]. Available at: <https://psyttests.org/exist/pvs3r.html?ysclid=lcjapyjtwy40851884> [Accessed 06/06/2023]
46. Vesnin V.R. (2001) *Prakticheskii menedzhment personala* [Practical HR management]. Moscow: Yurist" Publ.
47. Vesnin V.R. (2009) *Upravlenie personalom. Teoriya i praktika* [HR Management. Theory and practice]. Moscow: TK Velbi Publ.
48. Vinichenko M.V. (2015) Problemnye voprosy podgotovki kadrov po napravleniyu «upravlenie personalom» v usloviyakh nestabil'noĭ obstanovki na rynke truda [Problematic issues of staff training in the direction of HRM in an unstable situation in the labor market]. *Materialy Ivanovskikh chtenii* [Materials of the Ivanovo Readings], 4 (4), pp. 67-71.
49. Vishnevskaya N.T. (2017) Rabotniki starshikh vozrastov na rynke truda v stranakh OESR [Older workers in the labor market in OECD countries]. *Ekonomicheskii zhurnal VShE* [Higher School of Economics Journal], 4, pp. 680-701.
50. Xin Ziyu (2022) The Influence of Work Environment on Employee's Psychological Relationship: A Case Study of Japanese Literature. *Occupational therapy international*, 5387795. DOI: 10.1155/2022/5387795
51. Zhuravlev P.V. (2000) *Tekhnologiya upravleniya personalom* [HR management technology]. Moscow: Ekzamen Publ.
52. Zoidze D.R. (2013) Sovremenniyi rynek truda: vysvobozhdenie naemnykh rabotnikov kak faktor strukturnogo nesootvetstviya mezhdu sprosom i predlozheniem [The modern labor market: the release of employees as a factor in the structural mismatch between supply and demand]. *Problemy ekonomiki* [Problems of Economics], 2, pp. 59-65.