



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 331.108.2

Дата поступления: 14.06.2023

рецензирования: 20.07.2023

принятия: 25.08.2023

Оценка кадровых рисков процесса высвобождения персонала

Н.В. Соловова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация

E-mail: solovova.nv@ssau.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

Н.Н. Капустина

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация

E-mail: ninklmlnluck@gmail.com.

О.Ю. Калмыкова

Самарский государственный технический университет, г. Самара, Российская Федерация; Самарский
национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация

E-mail: oukalmiykova@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0933-0332>

Аннотация: Проблема своевременной профилактики кадровых рисков является актуальной для больших промышленных организаций вследствие снижения индекса комфортности организационной среды в силу социально-экономической ситуации и происходящих организационных изменений. В статье авторами рассматривается проблема совершенствования методов процесса высвобождения (увольнения) персонала промышленной организации в целях профилактики кадровых рисков в современных социально-экономических условиях. Цель исследования – разработка научно-практических рекомендаций по внедрению методов идентификации и оценки кадровых рисков, возникающих в процессе кадровых мероприятий высвобождения персонала промышленных организаций. В качестве эмпирического материала проведен анализ научных публикаций российских ученых по проблеме исследования. Анализ эффективности существующего процесса высвобождения персонала исследуемой промышленной организации послужил основанием для идентификации и оценки существующих внешних и внутренних кадровых рисков. На основе метода экспертных оценок оценены их значимость и вероятность наступления, построен профиль кадровых рисков высвобождения персонала промышленной организации. В качестве методологии представлены рекомендации, которые позволяют минимизировать внешние и внутренние кадровые риски промышленной организации. Научная новизна определяется предложенными научно-практическими рекомендациями по совершенствованию процесса высвобождения персонала, обеспечивающими минимизацию кадровых рисков промышленной организации. Мероприятия по профилактике и минимизации кадровых рисков процесса высвобождения (увольнения) персонала включают: разработку документационного обеспечения (реестра и паспорта кадровых рисков) процесса высвобождения персонала; реализацию программ повышения квалификации, направленных на повышение управленческой компетентности сотрудников кадровой службы; ежегодный стресс-мониторинг и оценку кадровых рисков.

Ключевые слова: управление персоналом; кадровый риск; рискообразующие факторы; профиль кадровых рисков; паспорт кадровых рисков; высвобождение персонала.

Цитирование. Соловова Н.В., Капустина Н.Н., Калмыкова О.Ю. Оценка кадровых рисков процесса высвобождения персонала // Вестник Самарского университета. Экономика и управление Vestnik of Samara University. Economics and Management. 2023. Т. 14, № 3. С. 188–194. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-3-188-194>.

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Соловова Н.В., Капустина Н.Н., Калмыкова О.Ю., 2023

Наталья Валентиновна Соловова – доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Наталья Николаевна Капустина – магистр кафедры менеджмента, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Ольга Юрьевна Калмыкова – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Управление и системный анализ теплоэнергетических и социотехнических комплексов», Самарский государственный технический университет, 443100, Российская Федерация, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244; доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, ул. Московское шоссе, 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 14.06.2023

Revised: 20.07.2023

Accepted: 25.08.2023

Assessment of personnel risks of the personnel release process

N.V. Solovova

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: solovova.nv@ssau.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

N.N. Kapustina

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: ninklmlnuck@gmail.com.

O.Yu. Kalmykova

Samara State Technical University, Samara, Russian Federation;
Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: oukalmiykova@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0933-0332>

Abstract: The problem of timely prevention of personnel risks is relevant for large industrial organizations due to a decrease in the comfort index of the organizational environment due to the socio-economic situation and ongoing organizational changes. In the article, the authors consider the problem of improving the methods of the process of releasing (dismissing) the personnel of an industrial organization in order to prevent personnel risks in modern socio-economic conditions. The purpose of the study is to develop scientific and practical recommendations for the implementation of methods for identifying and assessing personnel risks that arise in the process of personnel measures to release personnel from industrial organizations. As an empirical material, the analysis of scientific publications of Russian scientists on the research problem was carried out. Analysis of the effectiveness of the existing process of releasing the personnel of the industrial organization under study served as the basis for identifying and assessing the existing external and internal personnel risks. Based on the method of expert assessments, their significance and probability of occurrence were assessed, a profile of personnel risks was built and a personnel risk passport was formed for the release of personnel of an industrial organization. As a methodology, recommendations are presented that allow minimizing external and internal personnel risks of an industrial organization. Scientific novelty is determined by the proposed scientific and practical recommendations for improving the process of releasing personnel, ensuring the minimization of personnel risks of an industrial organization. Measures for the prevention and minimization of personnel risks in the process of dismissal (dismissal) of personnel include: development of documentation support (register and passport of personnel risks) of the process of dismissal of personnel; implementation of advanced training programs aimed at improving the managerial competence of personnel officers; annual stress monitoring and assessment of personnel risks.

Key words: personnel management; personnel risk; risk factors; profile of personnel risks; passport of personnel risks; release of staff.

Citation. Solovova N.V., Kapustina N.N., Kalmykova O.Yu. Assessment of personnel risks of the personnel release process. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie Vestnik of Samara University. Economics and Management*, 2023, vol. 14, no. 3, pp. 188–194. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-3-188-194>. (In Russ.)

Information on the conflict of interest: authors declare no conflict of interest.

© Solovova N.V., Kapustina N.N., Kalmykova O.Yu., 2023

Natalya V. Solovova – Doctor of Pedagogical Sciences, associate professor, head of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Natalya N. Kapustina – master of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Olga Yu. Kalmykova – Candidate of Pedagogical Sciences, associate professor, associate professor of the Department of Management and System Analysis of Heat and Power and Sociotechnical complexes, Samara Polytech Flagship University, 244, Molodogvardeyskaya Street, Samara, 443100, Russian Federation; associate professor of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

Проблемы совершенствования методов высвобождения персонала с целью минимизации кадровых рисков исследуются во многих научных публикациях. Обсуждаются вопросы систематизации правовых аспектов процесса высвобождения, разрабатываются рекомендации по профилактике кадровых рисков, связанных с высвобождением работников. В исследовании [1] сформирована концепция управления кадровыми рисками организации. В работе представлена классификация кадровых рисков по различным основаниям, проанализированы методы оценки рисков и предложена методика управления рисками. В статье [2] анализируются вопросы влияния организационной культуры на инновационное поведение персонала. Авторами рассматривается воздействие артефактов инноваций на трудовое поведение работников и на эффективность деятельности организации.

В период функционирования Индустрии 4.0 стратегическое значение имеет компетентность руководителя в области принятия управленческих решений и реализации организационно-управленческих инноваций, что в определенной степени обеспечивает профилактику кадровых рисков организации. В исследовании [3] проанализированы структура оценки эффективности организационно-управленческих инноваций, а также параметры, используемые для оценки; предложен подход к оценке эффективности организационно-управленческих инноваций. В статье [4] разработаны схема выбора управленческих решений в процессе выполнения производственного проекта и экономико-математическая модель выбора управленческих решений с целью повышения эффективности деятельности проектной команды.

В условиях оптимизации расходов на персонал актуальными являются методики, направленные на формирование различных мотивационных программ. В статье [5] представлены результаты анализа рисков, которые возникают в процессе реализации мотивационных программ, направленных на повышение лояльности руководителей организации. В исследовании представлен комплекс кадровых мероприятий по элиминированию рисков организации. В статье [6] анализируется влияние процесса высвобождения персонала на эффективность деятельности организации. В исследовании анализируются организационные аспекты реализации системы управления процессом высвобождения работников; рассматриваются терминологические понятия, связанные с увольнением работников; идентифицируются причины высвобождения персонала; представлена классификация методов высвобождения персонала и сформированы рекомендации для руководителей по обоснованию эффективного управленческого решения.

В работе [7] анализируют процесс развития трансгуманистических рисков, потенциал управления данными рисками на базе традиционных и оригинальных инструментов. Проведено исследование возникновения трансгуманистических рисков, связанных с использованием искусственного интеллекта. В публикации [8] проанализировано различие понятий «увольнение» и «высвобождение персонала». Автор утверждает, что процесс высвобождения персонала включает в себя комплекс кадровых мероприятий, направленных на реализацию прав высвобождаемых работников, а также психолого-консультативного сопровождения. Анализу и оценке кадровых рисков, возникающих в процессе высвобождения персонала организации, посвящена статья [9]. Автором предложена модель организации процесса высвобождения персонала, направленная на минимизацию рисков.

В статье [10] рассматриваются «мягкие» методы высвобождения персонала: постепенное уменьшение профиля льгот, дополнительное поощрение досрочного выхода на пенсию, установление режима неполного рабочего дня. В статье [11] анализируется проблема возникновения кадровых рисков в процессе увольнения работников, реализация которых приводит к возникновению угроз кадровой безопасности. В исследовании рассмотрены методы минимизации дисфункциональных проявлений кадровых рисков, возникающих в процессе увольнения персонала. Проблеме совершенствования системы высвобождения персонала посвящена публикация [12], в которой представлена модель системы высвобождения на основе критериев отбора высвобождаемых работников. Комплекс методов высвобождения персонала (идентификация причин увольнений; анализ критериев при отборе претендентов на высвобождение; оценка готовности работника к повышению квалификации и др.) позволяет минимизировать репутационные риски

организации, повышать уровень лояльности персонала. В статье [13] автор анализирует концепцию мотивационной политики перфекционизма, направленную на повышение уровня внутренней мотивации работников, а следовательно, на повышение производительности труда персонала.

Ход исследования

С целью формализации кадровых рисков (КР) высвобождения персонала использован метод экспертной оценки [1]. Оценка рисков процесса высвобождения проводилась тремя экспертами, занимающими руководящие должности. В ходе анкетирования эксперты оценивали величину последствий и вероятность проявления каждого кадрового риска. В таблице 1 представлен фрагмент оценки кадровых рисков высвобождения персонала исследуемой промышленной организации.

Таблица 1– Результаты оценки кадровых рисков процесса высвобождения персонала организации

Table 1 – Results of the assessment of personnel risks in the process of releasing the personnel of the organization

Возможные риски	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Ср. балл оценки	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Ср. балл оценки
	Оценка значимости				Оценка частоты проявления			
Действующее законодательство	50	25	50	41,6	0,25	0,25	0,00	0,16
Ошибки в кадровом планировании	50	25	50	41,6	0,75	0,75	0,75	0,75
Недостаточная разъяснительная работа с персоналом	50	75	75	66,6	1,00	0,75	0,75	0,83
Возникновение трудовых споров	75	100	100	91,6	0,50	0,50	0,50	0,50
Возникновение конфликтов	75	50	25	50,0	0,50	0,50	0,50	0,50
Неэффективное распределение ответственности по управлению персоналом	75	75	100	83,3	0,50	0,75	0,75	0,67
Отсутствие разделения обязанностей по управлению КР	50	75	75	66,6	1,00	1,00	0,75	0,92
Отсутствие мер по предотвращению возможных обращений в суд	75	50	75	66,6	0,50	0,50	0,75	0,58
Несвоевременное обеспечение деловой информацией	50	50	100	66,6	0,75	0,75	0,75	0,75
Психофизиологические риски	25	25	25	25,0	0,00	0,25	0,00	0,08
Личностные риски	50	0	25	25,0	0,25	0,00	0,25	0,16

На основании результатов оценки кадровых рисков построен профиль кадровых рисков высвобождения персонала исследуемой организации (1.1–1.4: КР внешней среды; 2.1.1–2.1.16: КР системы управления персоналом; 2.2.1–2.2.3: КР работника). Фрагмент профиля кадровых рисков процесса высвобождения представлен в таблице 2.

Наибольшие значения набрали следующие кадровые риски: отсутствие разделения обязанностей среди должностных лиц по управлению КР (0,79); неэффективное распределение ответственности по управлению персоналом (0,75); недостаточная разъяснительная работа с персоналом (0,75).

Профиль кадровых рисков, возникающих в процессе высвобождения персонала организации, представлен на рисунке.

При планировании процесса высвобождения персонала необходимо распределять обязанности между должностными лицами и подразделениями, определять ответственность каждого субъекта высвобождения персонала. В процессе высвобождения руководителю службы по управлению персоналом не реже чем раз в две недели необходимо проводить оперативные совещания по мониторингу выполнения мероприятий по высвобождению персонала: исполнение плана мероприятий, устранение разногласий между руководителями структурных подразделений, корректировку плана, принятие управленческих решений по возникающим конфликтным ситуациям.

Таблица 2 – Профиль кадровых рисков процесса высвобождения персонала организации
Table 2 – Profile of personnel risks of the process of releasing the personnel of the organization

№ рис-ка	Возможные риски	Оценка значимости	Оценка частоты проявления	Итоговая оценка риска
2.1.11.	Отсутствие разделения обязанностей по управлению кадровыми рисками	0,67	0,92	0,79
2.1.10.	Неэффективное распределение ответственности по управлению персоналом	0,83	0,67	0,75
2.1.4.	Недостаточная разъяснительная работа с персоналом	0,67	0,83	0,75
2.1.14.	Несвоевременное обеспечение деловой информацией	0,67	0,75	0,71
2.1.5.	Возникновение трудовых споров	0,92	0,50	0,71
2.1.13.	Отсутствие утвержденных образцов документов по отдельным функциям системы управления персоналом	0,67	0,67	0,67
2.1.12.	Отсутствие мер по предотвращению возможных обращений в суд	0,67	0,58	0,63
2.1.1.	Ошибки в кадровом планировании	0,42	0,75	0,58
2.1.8.	Возникновение конфликтов	0,50	0,50	0,50
2.1.15.	Уничтожение деловой информации на бумажных и электронных носителях	0,58	0,33	0,46
2.2.3.	Личностные риски	0,25	0,17	0,21
2.2.2.	Психофизиологические риски	0,25	0,08	0,17

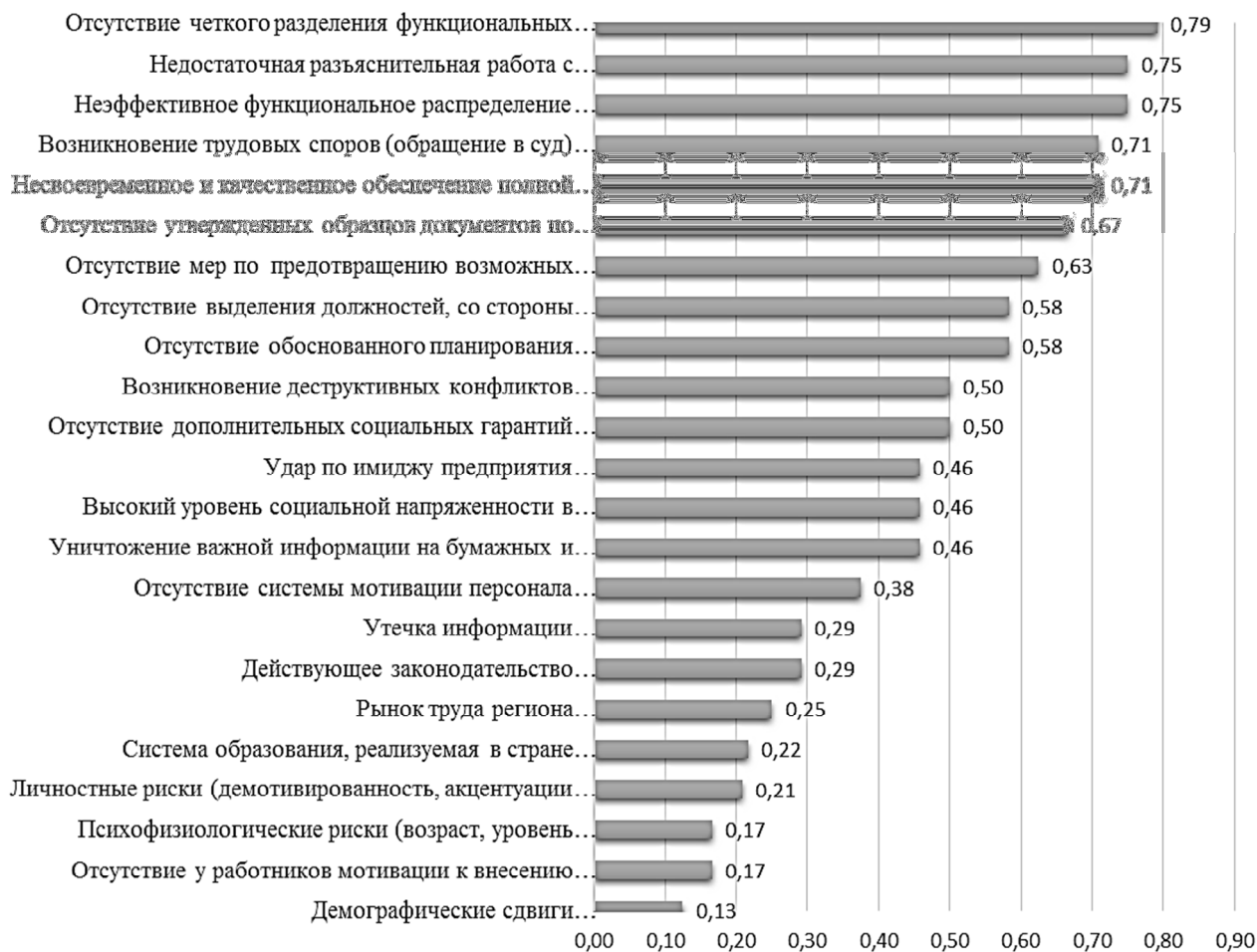


Рисунок – Профиль кадровых рисков высвобождения персонала организации
Figure – Profile of personnel risks of the release of personnel of organization

С целью всесторонней оценки кадровых рисков высвобождения персонала, разработки плана предупредительных мероприятий рекомендуется сформировать профиль кадровых рисков, разработать реестр и паспорт кадровых рисков. Документационное оформление всех процессов высвобождения является важной составляющей работы службы по управлению персоналом.

Заключение

Разработка и реализация программ по снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления высвобождением персонала в современных социально-экономических условиях являются одной из важнейших задач управления человеческими ресурсами.

Умение профессионально оценивать причины возникновения кадровых рисков (профиль рисков, паспорт рисков, реестр рисков), своевременно проводить кадровые мероприятия по профилактике рисков в процессе высвобождения персонала – важные компоненты управленческой компетентности руководителя организации.

Библиографический список

1. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал «Науковедение». 2013. № 1. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>.
2. Герасимов К.Б., Озернов Р.С. Влияние организационной культуры на инновационное поведение персонала // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2023. Т. 14, № 1. С. 148–156. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-1-148-156>. EDN: <https://www.elibrary.ru/zjcvwt>.
3. Тюкавкин Н.М. Методические подходы к оценке эффективности организационно-управленческих инноваций // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. Т. 13, № 3. С. 107–113. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-3-107-113>. EDN: <https://www.elibrary.ru/ivakta>.
4. Нечитайло А.А., ГнUTOва А.А., Прядильникова Н.В., Дeпцова Т.Ю., Нечитайло С.А. Постановка задачи и алгоритм выбора взаимосогласованных управленческих решений участниками производственного проекта // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. Т. 13, № 3. С. 148–155. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-3-148-155>. EDN: <https://www.elibrary.ru/pbpftq>.
5. Иванова Е.В., Бобко Т.В., Иванова К.В. Оценка рисков при формировании программ мотивации, направленных на удержание руководителей организаций // Вестник университета. 2023. № 4. С. 5–14. DOI: <http://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-4-5-14>.
6. Глотова Е.А., Титова М.В. Высвобождение персонала организации в современных условиях // Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты: сборник научных трудов 3-й Международной научно-практической конференции, Курск, 04 апреля 2018 года. Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. С. 37–40. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32853320>. EDN: <https://www.elibrary.ru/wddsrvt>.
7. Воронцова Ю.В., Хиль Мартинес М.А. Исследование возможностей управления трансгуманистическими рисками // Управление. 2022. Т. 10, № 4. С. 111–120. DOI: <http://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-4-111-120>.
8. Трушков С.А. Управление высвобождением персонала // Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 1. С. 237–240. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32795035>. EDN: <https://www.elibrary.ru/yvychm>.
9. Ганусяк О.О. Проблемы кадровой безопасности организации в процессе высвобождения персонала // Молодая наука: сборник трудов научно-практической конференции для студентов и молодых ученых, с. Соколиное, 31 августа – 01 сентября 2019 года / науч. ред. Н.Г. Гончарова; редкол.: Г.А. Штофер, О.В. Красникова, Д.В. Шадуро. Соколиное: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2019. С. 223–225. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40873005>. EDN: <https://www.elibrary.ru/qpzjpf>.
10. Гасюк В.А. Зарубежный опыт высвобождения персонала в организациях // Молодая наука: сборник трудов научно-практической конференции для студентов и молодых ученых, с. Соколиное, 31 августа – 01 сентября 2019 года / науч. ред. Н.Г. Гончарова; редкол.: Г.А. Штофер, О.В. Красникова, Д.В. Шадуро. С. Соколиное: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2019. С. 225–226. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40873006>. EDN: <https://www.elibrary.ru/imlynz>.
11. Пугачева К.С. Риски при увольнении персонала. Пути их предотвращения // Научные известия. 2021. № 22. С. 63–68. DOI: <http://doi.org/10.34905/PC.2021.91.72.008>. EDN: <http://elibrary.ru/qxnsey>.
12. Яновская Н.Э. Совершенствование системы высвобождения персонала // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 847–852. URL: <https://xn--80aimpg.xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Files/ArticleFiles/Яновская.pdf>.

13. Филясова Ю.А. Перфекционизм и рационально-эмотивное поведение как мотивационная политика управления персоналом // Управление. 2022. Т. 10, № 1. С. 16–27. DOI: <http://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-1-16-27>.

References

1. Mitrofanova A.E. Development of a technique of management by personnel risks in an organization personnel management system. Internet-zhurnal «Naukovedenie», 2013, no. 1. Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>. (In Russ.)
2. Gerasimov K.B., Ozernov R.S. Impact of organizational culture on innovative behavior of staff. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie Vestnik of Samara University. Economics and Management*, 2023, vol. 14, no. 1, pp. 148–156. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2023-14-1-148-156>. EDN: <https://www.elibrary.ru/zjcvwt>. (In Russ.)
3. Tyukavkin N.M. Methodological approaches to assessing the effectiveness of organizational and managerial innovations. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie Vestnik of Samara University. Economics and Management*, vol. 13, no. 3, pp. 107–113. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-3-107-113>. EDN: <https://www.elibrary.ru/ivakta>. (In Russ.)
4. Nechitaylo A.A., Gnutova A.A., Priadilnikova N.V., Deptsova T.Yu., Nechitaylo S.A. Problem statement and selection algorithm of mutually agreed management decisions by the production project participants. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie Vestnik of Samara University. Economics and Management*, 2022, vol. 13, no. 3, pp. 148–155. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-3-148-155>. EDN: <https://www.elibrary.ru/pbpftq>. (In Russ.)
5. Ivanova E.V., Bobko T.V., Ivanova K.V. Risk assessment in the formation of motivational programs aimed at retaining the heads of organizations. *Vestnik universiteta*, 2023, no. 4, pp. 5–14. DOI: <http://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-4-5-14>. (In Russ.)
6. Glotova E.A., Titova M.V. Release of organization personnel in modern conditions. In: *Economic security: legal, economic, environmental aspects: collection of scientific papers of the 3rd International research and practical conference, Kursk, April 04, 2018*. Kursk: ZAO «Universitetskaya kniga», 2018, pp. 37–40. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32853320>. EDN: <https://www.elibrary.ru/wddsrj>. (In Russ.)
7. Vorontsova Yu.V., Gil Martínez M.A. Exploring the possibilities of transhumanistic risk management. *Upravlenie / Management (Russia)*, 2022, vol. 10, issue 4, pp. 111–120. DOI: <http://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-4-111-120>. (In Russ.)
8. Trushkov S.A. Managing the release of personnel. *Actual Issues of the Modern Economy*, 2018, no. 1, pp. 237–240. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32795035>. EDN: <https://www.elibrary.ru/yvychm>. (In Russ.)
9. Ganusyak O.O. Problems of personnel security of an organization in the process of releasing personnel. In: *Goncharova N.G. (Ed.) Young science: Proceedings of the research and practical conference for students and young scientists, village Sokolinoye, August 31 – September 01, 2019; Shtofer G.A., Krasnikova O.V., D.V. Shaduro D.V. (editorial board)*. Village Sokolinoye: OOO «Izdatel'stvo Tipografiya «Arial», 2019, pp. 223–225. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40873005>. EDN: <https://www.elibrary.ru/qpzjpf>. (In Russ.)
10. Gasyuk V.A. Foreign experience of personnel release in organizations. In: *Goncharova N.G. (Ed.) Young science: Proceedings of the research and practical conference for students and young scientists, village Sokolinoye, August 31 – September 01, 2019; Shtofer G.A., Krasnikova O.V., D.V. Shaduro D.V. (editorial board)*. Village Sokolinoye: OOO «Izdatel'stvo Tipografiya «Arial», 2019, pp. 225–226. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40873006>. EDN: <https://www.elibrary.ru/imlynz>. (In Russ.)
11. Pugacheva K.S. Risks when dismissing personnel. Ways to prevent them. *Scientific News*, 2021, no. 22, pp. 63–68. DOI: <http://doi.org/10.34905/PC.2021.91.72.008>. EDN: <http://elibrary.ru/qxncey>. (In Russ.)
12. Yanovskaya N.E. Improving the personnel release system. *Actual Issues of the Modern Economy*, 2019, no. 4, pp. 847–852. Available at: <https://xn--80aimpg.xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Files/ArticleFiles/Яновская.pdf>. (In Russ.)
13. Filyasova Yu.A. Perfectionism and rational-emotive behaviour as a motivational policy for human resource management. *Upravlenie / Management (Russia)*, 2022, vol. 10, issue 1, pp. 16–27. DOI: <http://doi.org/10.26425/2309-3633-2022-10-1-16-27>. (In Russ.)