



۴۵. انفصال کارکنان از خدمت در مؤسسه



مقدمه

مهمترین عامل رشد و تعالی هر سازمان منابع انسانی آن هستند لذا توجه به عوامل مؤثر در مدیریت منابع انسانی از اهمیت فراوانی برخوردار است. عواملی همچون گزینش، اجتماعی سازی، آموزش، جبران خدمات، انگیزش، هماهنگی، تیم سازی و ... که در میان همه‌ی این‌ها گزینش مهمترین عامل می‌باشد به طوری که برخی مدیریت را چیزی جز گزینش نمی‌دانند. به هر حال پس از گزینش مناسب منابع انسانی و هزینه‌های فراوان که در دوران اولیه بر اثر کارکرد با بهره‌وری پایین متوجه سازمان می‌شود و هزینه‌های آموزش و همچنین هماهنگی با سازمان و فراگیری فرهنگ سازمانی، تغییر کارمندان سبب ضرر و زیان سازمان خواهد شد و حفظ کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است.

اگرچه ضعف در گزینش با آموزش ضمن خدمت جبران نخواهد شد لکن خسارات ناشی از جابه‌جایی زیاد منابع انسانی قطعاً سبب دوری سازمان از اهداف و مانع ایجاد فرهنگ قوی در سازمان می‌گردد. لذا برای جلوگیری از جابه‌جایی کارکنان این آئین‌نامه تنظیم گردیده است.

کلیات

۱. انفصال کارکنانی که قرارداد رسمی نداشته و دوران آزمایشی را سپری می‌کنند در اختیار مدیر می‌باشد.
۲. هرگونه انفصال کارکنان که قرارداد رسمی دارند، بدون تأیید مدیرعامل ممنوع و بلااثر خواهد بود.
۳. جهت انفصال کارکنان از خدمت، قبل از گفتگو با آنان می‌بایست برگه انفصال کارکنان توسط مدیر تکمیل و به دفتر مدیرعامل ارائه گردد.
- تبصره ۱: تصمیم‌گیری در مورد انفصال کارکنان آموزشی به عهده کمیته آموزش بوده و در صورت نیاز از مدیر مدرسه برای ارائه توضیحات دعوت به عمل خواهد آمد.
۴. در صورت تأیید مدیرعامل، مقدمات انفصال از طرف مدیر آغاز و موضوع به اطلاع کارمند خواهد رسید. در این راستا مدیر می‌بایست کارمند را توجیه کرده و مسئولیت عزل کارمند را به عهده گیرد و موضوع را به مدیرعامل و یا کمیته آموزش منتسب نماید چراکه درخواست انفصال از طرف مدیر ارائه گردیده است.
۵. انفصال و گفتگو با کارمند باید به گونه‌ای مدیریت شود که نشان دهنده قدردانی مؤسسه از زحمات کارمند در مدت همکاری باشد، لذا توجیه مناسب، ارائه کمک به کارمند در صورت امکان، تقدیر از زحمات کارمند منفصل به صورت شخصی و یا در جمع کارکنان، ارائه هدیه و یادبود و مواردی مانند آن که حاکی از قدردانی مؤسسه می‌باشد توصیه می‌گردد.
۶. در صورت عدم تأیید انفصال توسط مدیرعامل، کارمند باید به همکاری خود ادامه دهد.

۷. کارمند منفصل باید مراحل تسویه را مطابق آئین‌نامه و فرآیند مربوطه طی نماید.
۸. در صورت خطا در گزینش، بهتر است در کوتاهترین زمان قطع همکاری صورت گیرد لذا گذراندن دوره آزمایشی و اعلام این موضوع به کارمند می‌تواند به تصمیم‌گیری بهتر توسط طرفین کمک کند و در صورت عقد قرارداد خوب است گزینش غلط در سال اول به قطع همکاری منجر شود لذا انفصال کارکنان با سابقه بیش از یک سال نشان دهنده ضعف در مدیریت منابع انسانی تلقی خواهد شد.