



การเลิกจ้าง

คนที่ทำหน้าที่ดูแลคนในองค์กรจะหลีกเลี่ยงไม่ให้ความสนใจเรื่อง “การเลิกจ้าง” ก็คงไม่ได้ เพราะผลกระทบที่เกิดจากความไม่รู้หรือไม่ระมัดระวังมีหลายเรื่องทีเดียว ลองมาไล่เรียงกันดูก็ได้ครับ ว่ามีอะไรบ้าง

1.



เสียทรัพย์

ถ้าเลิกจ้างอย่างไม่ถูกต้อง เมื่อแพ็คดี ความเสียหายก็จะเกิดแก่บริษัทโดยตรงในด้านทรัพย์สินเงินทองที่ต้องจ่าย เช่น ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นต้น เงินที่ต้องจ่ายเหล่านี้มีมูลค่าไม่น้อยและที่แน่ ๆ ค่าอะไรต่อมิอะไรนั้นหลายตัวก็ไม่จำเป็นต้องเสียไป หากการเลิกจ้างนั้นเป็นไปอย่างถูกต้อง

2.



เสียภาพลักษณ์

บริษัทอาจเสียหายในสายตาของพนักงาน เรื่องอย่างนี้คำนวณค่ามิได้เพราะดูเป็นนามธรรม แต่ผลเชิงลบอาจตามมามากมาย เช่น พนักงานไม่รักผูกพันต่อบริษัทจนไม่ยอมทำงานอย่างทุ่มกายทุ่มใจให้ มีโอกาสก็หางานใหม่ เช่นนี้แล้วประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้นได้อย่างไร

ยิ่งถ้าเป็นบริษัทมหาชนด้วยแล้ว ภาพลักษณ์ที่ดีของกิจการยิ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่ต้องรักษาไว้ การเลิกจ้างพนักงานอย่างไม่ถูกต้องจนกลายเป็นเรื่อง “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม” สังคมอาจตั้งแง่สงสัยได้ว่าขนาดพนักงานของตนเองยังมีการปฏิบัติที่ “ไม่เป็นธรรม” แล้วลูกค้าจะเป็นอย่างไร??

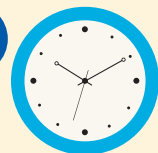
3.



เสียบุคลากร

การเลิกจ้างนั้นแม้จะทำอย่างถูกต้อง แต่ก็ต้องระลึกไว้ว่า การให้พนักงานออกไปคนหนึ่งหรือหลายคนนั้น เป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลของบริษัทไป พนักงานคนหนึ่ง ๆ นั้น บริษัทต้องลงทุนไปกับพนักงานในด้านต่าง ๆ ไม่น้อย ทั้งค่าใช้จ่ายที่กว่าจะได้บุคคลนั้นมา ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงินเดือนที่ต้องจ่าย จ่ายไปแล้วกว่าพนักงานคนหนึ่งจะทำงานได้ดี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ได้หายวับไปทันทีที่เลิกจ้างเขาเหล่านั้น

4.



เสียเวลา

ยังไม่จบเท่านั้น เพราะก็ต้องมีการรับพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนคนที่ต้องออกไป บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกเท่าไร กว่าจะได้คนที่เหมาะสมมาแทนคนเก่า และเมื่อได้คนใหม่เข้ามาแล้ว ต้องเสียเงินไปอีกเท่าไรในการฝึกอบรมและพัฒนาคนใหม่ให้ทำงานได้เท่าคนเก่า ต้องให้ระยะเวลาในการเรียนรู้และทำงานจริงอีกนานแค่ไหนที่ต้องจ่ายเงินเดือนเต็ม ๆ ทุกเดือนโดยยังทำงานได้ไม่เท่าคนที่ออกไปและถ้าโชคร้าย ดันได้คนที่ไม่เหมาะสมจึงไม่ผ่านทดลองงาน เลยต้องเริ่มต้นกระบวนการสรรหาคนใหม่อีก วัฏจักรค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ก็จะซ้ำรอยแบบที่ว่ามาอีก

การเลิกจ้างพนักงานคนหนึ่ง จึงต้องแน่ใจจริง ๆ ว่าได้ใช้ความพยายามบริหารจัดการด้วยกระบวนการต่าง ๆ แล้วก็ยังไม่ได้ผล จึงค่อยเลือกใช้มาตรการ “การเลิกจ้าง” เป็นตัวเลือกสุดท้ายจะดีกว่า

เพราะมาตรการแบบนี้ เวลาลงมือทำนั้นง่ายและรวดเร็ว แต่ผลเสียที่ตามมานั้นมาก และการแก้ไขอาจต้องใช้เวลาอันครึบเลี้ยงคนก็เหมือนปลูกต้นไม้แหละครับ กว่าจะเลี้ยงให้โตก็นาน ตอนพินิจแว็บเดียวแต่ผลที่ตามมายังมี

