

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК МЕТОД ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Рассмотрена сущность метода аутплейсмента как метода высвобождения персонала. Выделены преимущества применения аутплейсмента как для предприятия, так и для работника.

Анотація. Розглянуто сутність методу аутплейсменту як методу вивільнення персоналу. Виділено переваги застосування аутплейсменту як для підприємства, так і для працівника.

Annotation. The essence of outplacement as a method of staff release has been explored. The benefits of outplacement for both the enterprise and the employee are marked out.

Ключевые слова: аутплейсмент, высвобождение персонала, профессиональная поддержка, трудоустройство.

Сегодня в условиях посткризисного состояния экономик большинства стран мира деятельность предприятий характеризуется нестабильностью и неопределенностью. Одним из последствий ухудшения финансового состояния предприятия является потребность в высвобождении персонала.

Высвобождение персонала – это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержки со стороны администрации при увольнении работников. Это заключительный этап в процессе формирования персонала организации [1, с. 578].

Высвобождение персонала является вынужденной мерой, когда уже не целесообразно проводить переподготовку персонала, удерживать работника на гибком рабочем графике (сокращение продолжительности рабочего дня), в этом случае можно прибегнуть к методу аутплейсмента. Данный метод на сегодняшний день является особенно актуальным, так как он позволит предприятию сохранить свою хорошую деловую репутацию и не испортить свой бренд в таких сложных ситуациях, как высвобождение персонала.

Исследованием данной проблемы занимались такие ученые: Л. Балабанова, Кибанов А. Я., Д. Клим, А. Коняева, Одегов Ю. Г., О. Сардак и многие другие. В тоже время, учитывая сложившуюся ситуацию в мире, данный вопрос приобретает новую актуальность.

В связи с этим целью данной статьи является рассмотрение необходимости использования аутплейсмента предприятиями, которым необходимо сократить сотрудника для соблюдения моральных, социальных и правовых корпоративных норм.

В табл. 1 представлены различные подходы к определению понятия "аутплейсмент".

Таблица 1

Определение понятия "аутплейсмент"

Авторы	Определение
Л. Балабанова, О. Сардак [2, с. 370]	это совокупность методов, с помощью которых кадровые службы осуществляют заинтересованным лицам, которые увольняются, помощь в трудоустройстве за счет предприятия в оптимальный срок и при наиболее благоприятных условиях
Клим Д. [3, с. 15–18]	это программа профессиональной поддержки консультантами людей, вынужденных покинуть компанию в результате сокращения или увольнения либо переходящих к следующему карьерному этапу [3]
И. Ключев [4]	это комплекс кадровых процедур и профессиональных консультаций, направленных на сопровождение персонала в процессе высвобождения (в том числе ориентация на рынке труда, психологическая поддержка) с целью трудоустройства
А. Коняева [5]	это комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения сотрудников, включающих в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя
А. Иванова [6]	система мер по корректному увольнению сотрудников и оптимизации численности персонала. Такую услугу предлагают кадровые и рекрутинговые агентства. Аутплейсмент позволяет работодателю проявить социальную ответственность об увольняемом сотруднике

Таким образом, учитывая рассмотренные подходы, можно предложить следующие определение аутплейсмента – это совокупность всевозможных мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий (материальных и психических) для высвобожденного или уволенного сотрудника за счет средств бывшего работодателя, включая его дальнейшее трудоустройство.

Пакеты предоставляемого аутплейсмента могут варьироваться в зависимости от финансовых возможностей предприятия. Они могут содержать различные услуги:

психологическая поддержка и разработка стратегии продвижения кандидата на рынке: консультация штатных психологов, разработка и составление оптимального резюме, тренинг по прохождению интервью и собеседований в компаниях – потенциальных работодателях (выработка тактики разговора с будущим работодателем и с персоналом кадровых агентств). Также определение спектра вакансий, которые совместимы с профессиональными и личными качествами кандидата, в которых стоит пройти профессиональную переподготовку с целью повышения собственной конкурентоспособности как работника;

продвижение кандидата: разработка индивидуального плана поиска работы, составление базы данных потенциально интересных для дальнейшего трудоустройства компаний, исходя их общей оценки рынка, разработка маркетинговой программы продвижения кандидата, в рамках которой он получает возможность не просто найти работу, а оценив свои возможности и профессиональные навыки, продолжить карьерный рост [7].

В табл. 2 представлены преимущества аутплейсмента для предприятия и уволенного работника.

Таблица 2

Преимущества аутплейсмента

Выгоды для предприятия	Выгоды для высвобожденного работника
возможность сгладить социальную напряженность в трудовом коллективе, возникающую при сокращении кого-либо из персонала	позволяет легче пережить сложный этап сокращения
сохранение лояльности персонала	информирование о положении дел на рынке трудовых ресурсов
инвестиция в бренд "работодателя мечты"	помощь в составлении резюме
появляется шанс, что нужный нам сотрудник не уйдет к конкуренту	тестирование, консультации психолога по определению наиболее подходящих специальностей
работодатель получает сведения о дальнейшей трудовой биографии сокращаемого сотрудника	подготовка к собеседованию с потенциальным работодателем
работодатель получает сведения о дальнейшей трудовой биографии сокращаемого сотрудника	продвижение работника в интересующие его фирмы
возможность дальнейшего сотрудничества с теми, кто был ранее сокращен	возможность дальнейшего трудоустройства
уменьшить риск юридических осложнений	возможность карьерного роста

Говоря о преимуществах аутплейсмента, следует рассмотреть и его недостатки. Они представлены на рисунке.

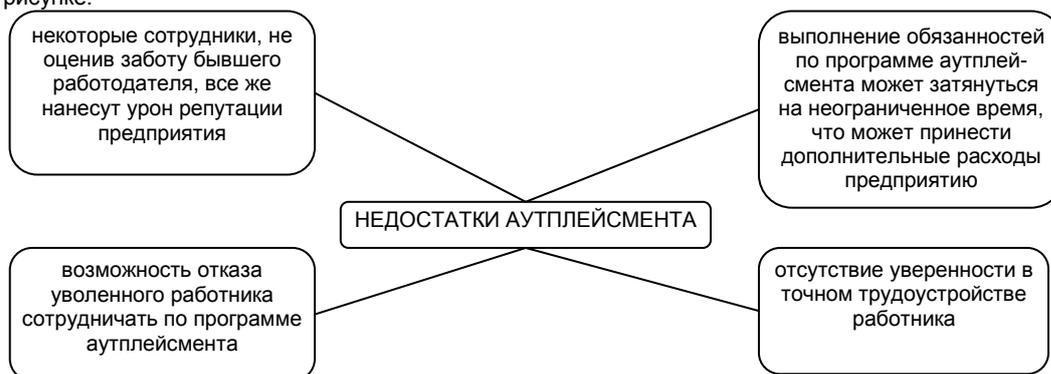


Рис. Недостатки метода "аутплейсмент"

Можно выделить следующие виды аутплейсмента:

- открытый;
- закрытый;
- массовый.

При открытом аутплейсменте работники знают о том, что их увольняют, а работодатель посредством кадровой службы компании или посредника оказывает им помощь в дальнейшем трудоустройстве.

При закрытом аутплейсменте работник о готовящемся увольнении не знает. Как правило, речь идет о высокооплачиваемых сотрудниках: топ-менеджерах и руководящих работниках, открытый конфликт с которыми для работодателя весьма нежелателен, ведь они могут уйти в фирму конкурента, разгласить коммерческие тайны, увести ведущих клиентов за собой. Обычно в трудовом договоре таких работников прописана существенная компенсация при увольнении, на которую можно безбедно существовать до полугода. Чтобы обезопасить себя от перечисленных рисков, предприятие заключает и готовит список интересных предложений для уволенного сотрудника, обговаривая также список организаций – конкурентов, которые не будут рассматриваться в качестве работодателя. Задача – сделать так, чтобы сотрудник уволился сам. Для этого используются технологии хедхантинга: сотрудника

"переманивают" в другие компании, список которых согласовывается с нынешним работодателем во избежание ухода этого сотрудника к прямым конкурентам.

Массовый аутплейсмент может применяться при реорганизации компании, закрытии определенного направления. В таком случае численность сотрудников, нуждающихся в новой работе, может насчитывать тысячи. Это длительная программа, применяемая большими корпорациями и промышленными холдингами, которая может длиться от нескольких месяцев до года и включать в себя множество этапов. В том числе, например, карьерное консультирование, тренинги, психологическую помощь, помощь при составлении резюме, сопроводительных и рекомендательных писем и т. д. В этом случае компания гарантированно избежит множества обязательных при увольнении компенсационных выплат и возможных судебных исков "по восстановлению в должности", а это существенная экономия средств [6].

Таким образом, сегодня в условиях посткризисного общества человеческие ресурсы предприятия являются одним из наиболее ценных, в связи с чем они требуют особого внимания и осторожного, обдуманного подхода, а также постоянного мониторинга атмосферы внутри коллектива. Высвобождение персонала может нанести серьезный урон предприятию (ухудшение экономического состояния предприятия, психологическое напряжение среди сотрудников и, как следствие, нежелательный рост текучести кадров, а также увольнение ценных кадров по собственному желанию), поэтому контроль за этим процессом должен быть перманентным. В данном случае метод аутплейсмента является незаменимым, он позволит укрепить лояльность сотрудников к предприятию, улучшить психологический климат коллектива, снизить текучесть кадров и сохранить положительную репутацию предприятия.

Научн. рук. Лаптев В. И.

Литература: 1. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / Егоршин А. П. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с. 2. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с. 3. Клим Д. Аутплейсмент как красивое расставание / Клим Д. // Я – перший. – 2010. – № 1–2. – С. 15–18. 4. Методика работы с негативной эмоциональной волной в ситуации высвобождения персонала [Электронный ресурс] / Д. Клим, А. Авраменко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file>. 5. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала / Коняева А. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.staffexpert.ru/up/article/?article_id=333. 6. Аутплейсмент: как корректно уволить сотрудника и сохранить имидж компании? / Иванова А. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://212.34.47.45/article/n48819>. 7. Управление массовым высвобождением персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://arkadacentre.ru/upravOsvobogPers.htm>.