

**АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ
ВЫСВОБОЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Аннотация. Рассмотрена сущность аутплейсмента персонала и этапы его проведения. Определены основные преимущества и недостатки аутплейсмента персонала для предприятия.

Анотація. Розглянуто сутність аутплейсменту персоналу та етапи його проведення. Визначено основні переваги та недоліки аутплейсменту персоналу для підприємства.

Annotation. The essence of the outplacement of staff and the stages of its implementation were studied. The main advantages and disadvantages of outplacement of staff for a company were identified.

Ключевые слова: аутплейсмент персонала, этапы проведения аутплейсмента, топ-менеджеры, преимущества и недостатки аутплейсмента персонала.

На современном этапе развития экономики многие предприятия вынуждены сокращать персонал, увольнять сотрудников. В этой ситуации предприятие может достаточно легко лишиться имиджа привлекательного работодателя и надежного партнера, а может наоборот укрепить свой авторитет.

Высвобождение персонала является вынужденной мерой поэтому в данном случае можно прибегнуть к аутплейсменту. Сегодня аутплейсмент персонала является очень актуальным, поскольку он позволяет предприятию сохранить хорошую деловую репутацию и не испортить свой имидж в процессе высвобождения персонала.

Целью данного исследования является раскрытие сущности и этапов проведения аутплейсмента персонала, а также определение преимуществ и недостатков проведения аутплейсмента персонала для предприятия.

Исследованием проблем, связанных с высвобождением работников и применением аутплейсмента персонала посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых, таких, как: Л. Балабанова, О. Сардак, А. Кибанов, А. Иванова, Д. Клим, И. Клюев, А. Коняева и др. [1 – 6].

Анализ литературных источников позволяет сделать вывод о существовании многих трактовок понятия "аутплейсмент персонала". В табл. 1 приведены некоторые из них.

Таблица 1

Определения понятия "Аутплейсмент персонала"

Авторы/источники	Сущность аутплейсмента
Википедия	1) консультация по трудоустройству сокращаемых сотрудников за счет бывшего работодателя; 2) услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала; 3) услуга по организации процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим способом, форма расторжения трудовых отношений между компанией и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания помощи в трудоустройстве уволенным сотрудникам [6]
Л. Балабанова, О. Сардак	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 [7, с. 370]
А. Кибанов	Термин, обозначающий, во-первых, новую форму расторжения трудового договора между организацией и одним или несколькими работниками; во-вторых, комплекс методов и средств, используемых специализированными подразделениями в целях оказания заинтересованным лицам помощи при трудоустройстве в оптимальные сроки и при наиболее благоприятных условиях [1]

А. Иванова	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 [2]
Д. Клим	Программа профессиональной поддержки консультантами людей, вынужденных покинуть компанию в результате сокращения или увольнения либо переходящих к следующему карьерному этапу [3, с. 15–18]
И. Ключев	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 [4]
А. Коняева	Комплекс мер, направленных на сглаживание отрицательных последствий увольнения сотрудников, включающих в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя [5]
Авторское определение	Совокупность методов, средств и инструментов, применяемых на предприятии в рамках поддержки увольняемых сотрудников с целью их ориентации на рынке труда и быстрого поиска работы

На практике аутплейсмент персонала проводится поэтапно. Выделяют два основных направления проведения аутплейсмента персонала – это услуги для топ-менеджеров и для специалистов среднего звена. Главное различие в том, что аутплейсмент для топ-менеджеров подразумевает, как правило, стопроцентную гарантию трудоустройства, в то время как при работе с middle-менеджментом упор делается на помощь в самостоятельном поиске новой работы. Когда увольнение касается рядовых специалистов, в пакет входит несколько меньше услуг, нежели для ценных работников. Так, при аутплейсменте младших и средних менеджеров кадровые агентства готовы активно продвигать специалиста посредством использования всевозможных СМИ, в которых будет размещено его резюме, и консультировать его относительно правильного позиционирования себя на рынке труда. Стандартные этапы проведения аутплейсмента персонала представлены на рисунке.

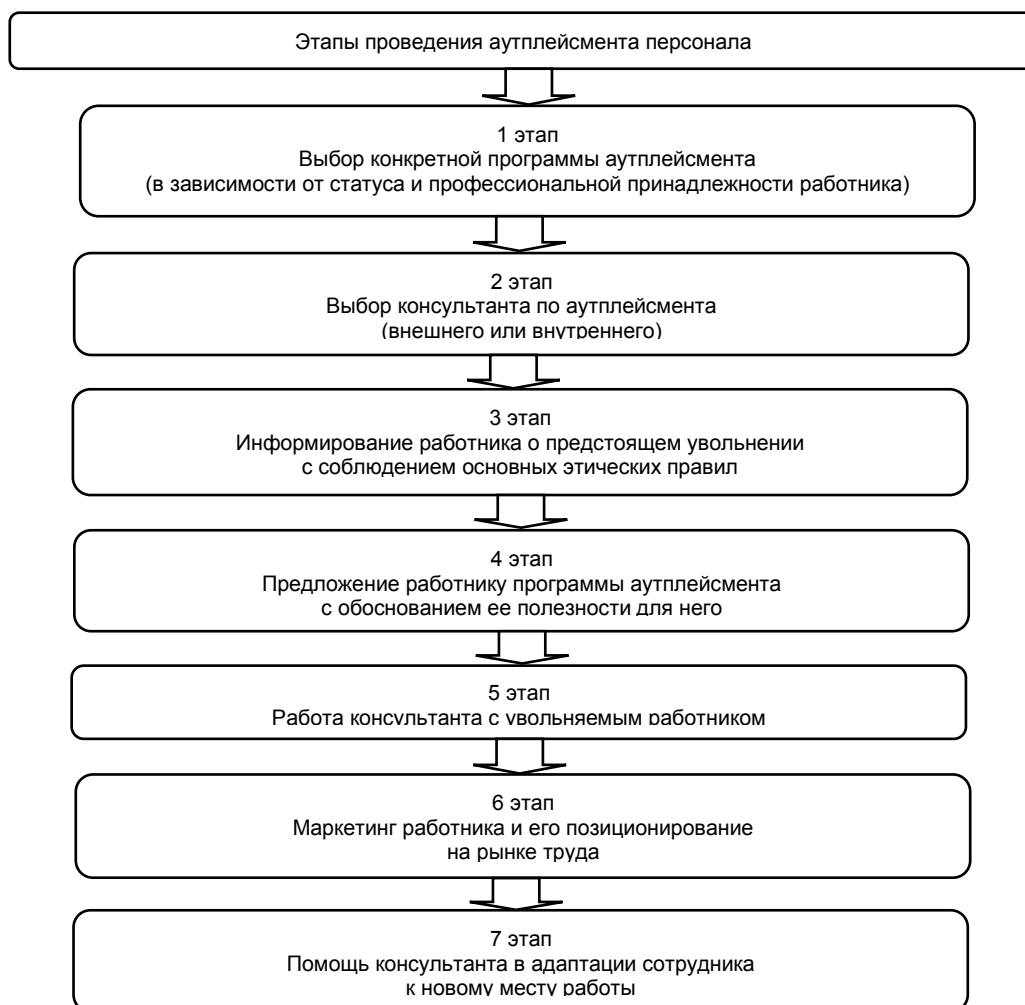


Рис. Этапы проведения аутплейсмента персонала

Проведение аутплейсмента персонала является позитивным не только для предприятия, а и для его сотрудников [8]. Преимущества и недостатки аутплейсмента персонала для предприятия представлены в табл. 2.

Таблица 2

Преимущества и недостатки аутплейсмента персонала

Преимущества	Недостатки
1	2
Сохранение положительного имиджа организации, как в глазах покидающих ее работников, так и в глазах остающихся; сохранение благоприятного психологического и морального климата на предприятии;	Некоторые сотрудники, не оценив заботу бывшего работодателя, все же нанесут урон репутации предприятия; выполнение обязанностей по программе аутплейсмента может затянуться на неограниченное время,

Окончание табл. 2

1	2
поддержание лояльности сотрудников; предотвращение обращения покидающих предприятие в судебные (арбитражные) органы с целью "восстановления справедливости"; инвестиция в бренд "работодатель мечты"; появление шанса, что нужный сотрудник не уйдет к конкуренту; получение работодателем сведений о дальнейшей трудовой биографии сокращаемого сотрудника; возможность дальнейшего сотрудничества с теми, кто был ранее сокращен	что может принести дополнительные расходы предприятию; возможность отказа уволенного работника сотрудничать по программе аутплейсмента; отсутствие уверенности в точном трудоустройстве работника

Несмотря на все недостатки, аутплейсмент персонала имеет очень много преимуществ, которые оказывают положительное воздействие, поэтому его применение является эффективным для предприятия.

Таким образом, высвобождение персонала может оказывать отрицательное влияние на деятельность предприятия, поэтому применение аутплейсмента является незаменимым. Аутплейсмент персонала позволит сохранить положительную репутацию предприятия как работодателя, улучшит морально-психологический климат в коллективе, будет способствовать укреплению лояльности сотрудников предприятия. Анализ этапов реализации аутплейсмента на предприятии позволяет сделать вывод о отсутствии единого налаженного механизма управления аутплейсментом, что свидетельствует о необходимости его дальнейшего изучения и совершенствования.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 2. Иванова А. Аутплейсмент: как корректно уволить сотрудника и сохранить имидж компании? [Электронный ресурс] / А. Иванова. – Режим доступа : <http://212.34.47.45-/article/n48819>. – Название с экрана. 3. Клим Д. Аутплейсмент как красивое расставание / Д. Клим // Я – перший. – 2010. – № 1–2. – С. 15–18. 4. Клим Д. 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>. – Название с экрана. 5. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала [Электронный ресурс] / А. Коняева – Режим доступа : http://www.staffexpert.ru/up/article/?article_id=333. – Название с экрана. 6. Вікіпедія. Матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>. – Назва з екрану. 7. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с. 8. Смолкин А. М. Менеджмент: основы организации : учебн. пособ. / А. М. Смолкин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 247 с.