

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»
**Целесообразность применения аутплейсмента в условиях кризисных явлений
в экономике**

Луцкий Сергей Андреевич

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: lll245@yandex.ru

Процедура аутплейсмент ("мягкое увольнение") широко распространена в Европе и США. Она представляет собой комплекс профессиональных консультаций, способствующих сокращенным сотрудникам организации адаптироваться, сориентироваться на рынке труда и найти себе достойную замену предыдущего места работы. Данная процедура, как правило, проводится с наиболее высокооплачиваемыми сотрудниками и теми, кто проработал в организации долгое время.

Аутплейсмент может производиться как самим предприятием, так и сторонней организацией, специализирующейся именно на этой процедуре. Преимуществом использования специалистов является квалифицированное исполнение обязательств, гарантия качества выполнения работы, подкрепленная многолетним опытом работы в данной сфере. Помимо этого, работодатель оказывается в стороне от проблем, связанных с дальнейшим трудоустройством сотрудника, все заботы ложатся на плечи профессионалов. Недостатком применения услуг сторонних организаций является возникновение дополнительных затрат, связанное с оплатой услуг специалистов.

В России «мягкое увольнение» применяется со времен окончания кризиса 1998 года, когда крупные зарубежные компании были вынуждены провести массовую волну сокращений. В целях сохранения имиджа, руководители использовали процедуру аутплейсмента. Рассмотрим один из примеров.

Компания Procter & Gamble провела аутплейсмент порядка тысячи человек, купив завод «Новомосковскбытхим». Затраты составили около 1 млн. долл. Procter & Gamble при помощи австрийского кадрового агентства OBS открыли центр переквалификации персонала «Старт» который и занялся переобучением и трудоустройством уволенных[3].

Не всегда администрации предприятия выгодно проводить полноценный аутплейсмент для каждого сотрудника, поэтому данная технология имеет два различных направления. Это услуги для топ-менеджеров и для специалистов среднего звена. Главное различие в том, что аутплейсмент для топ-менеджеров подразумевает, как правило, 100%-ю 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[1]. Но на персональную опеку сокращаемого специалиста рассчитывать не стоит, равно как и на стопроцентный успех вывода "лишнего звена".

В таблице 1 рассмотрим преимущества и недостатки процедуры «мягкого увольнения» для того, чтобы сделать выводы о целесообразности применения данной технологии.

В процессе анализа выделяются в большинстве преимущества аутплейсмента, что подтверждает возможность его применения. Важно отметить, что эффективность данной

процедуры напрямую зависит от конкретных действий руководителя и персонала, а также внешних условий. Тем не менее в условиях кризисных явлений в экономике преимущества использования аутплейсмента способствуют укреплению имиджа компаний, снижению социальной напряженности и уровня безработицы.

Таким образом, аутплейсмент является процедурой возможностей, позволяющих сглаживать последствия кризиса для персонала компаний и выстраивать систему лояльных взаимоотношений, формируя положительный имидж на рынке. Эффективность аутплейсмента зависит от ряда факторов, которые необходимо учитывать с целью достижения максимального результата.

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2014) // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 178.
- 2) Навигатор.ру: <http://www.navigators.lg.ua>
- 3) Портал.ру: <http://hr-portal.ru>
- 4) Эйчар-журнал: <http://www.hr-journal.ru>

Иллюстрации

Таблица 1. Преимущества и недостатки процедуры аутплейсмента

Положительные стороны аутплейсмента	Отрицательные стороны аутплейсмента
Способствует поддержанию комфортного эмоционального фона в трудовом коллективе, сохранению рабочей атмосферы.	Неопределенные сроки выполнения процедуры.
Положительно влияет на имидж организации, укрепляет его в период массовых сокращений.	Применение целесообразно только для крупных организаций.
Исполнение предприятием социальных обязательств, не прописанных в законодательстве.	Сложность, многоэтапность процедуры.
Снижает риск возможных судебных разбирательств с уволенным сотрудником.	Временные затраты.
Уверенность в том, что уволенный сотрудник не уйдет к конкуренту	Не всегда кандидат готов к работе по аутплейсменту в силу стресса и переживаний, связанных с увольнением.
Возможность сократить издержки при увольнении, потому что досрочное расторжение трудового договора влечет за собой денежные компенсации, также согласно статье 178 трудового кодекса Р.Ф. в период трудоустройства за бывшим работником сохраняется средний месячный заработок на срок не более двух месяцев с момента увольнения.	

Рис. 1. Таблица 1.