

АУТПЛЕЙСМЕНТ: НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ РОСКОШЬ?

*О.В. Зайцева (Витебский государственный
технологический университет)*

Научный руководитель:

доктор экон. наук, профессор Е.В. Ванкевич

Мировой финансовый кризис вносит свои коррективы во все сферы бизнеса. Одним из негативных последствий кризиса становится массовое высвобождение персонала. И так как чаще всего речь идет не об увольнении плохих работников, а о сокращении штата, возникают проблемы с проведением процедуры увольнения сотрудника. Некоторые компании в этом случае применяют аутплейсмент, то есть мягкое увольнение сотрудников.

На Западе эта услуга широко распространена, существуют агентства, занимающиеся исключительно аутплейсментом. В России спрос на эту услугу появился сравнительно недавно. После кризиса 1998 г. многие крупные предприятия вынуждены сокращать персонал, обращаясь в кадровые агентства с просьбой помочь трудоустроить своих сотрудников.

Аутплейсмент не является трудоустройством в чистом виде и представляет собой целый комплекс профессиональных консультаций, позволяющих сокращаемым сотрудникам сориентироваться на рынке труда и быстро найти подходящую работу. Эта услуга в большинстве случаев не входит в перечень услуг, предоставляемых консалтинговыми агентствами Беларуси, так как применение аутплейсмента пока не стало активной практикой белорусских организаций, и спрос на данную услугу практически отсутствует. Наиболее близким поведением белорусского работодателя к данному направлению можно считать активное участие руководства бывшей компании в положительных рекомендациях будущим работодателям своих сотрудников либо протектирование топ-менеджеров в компании своих знакомых, коллег, партнеров [3].

Главной причиной пассивной политики белорусских организаций к применению аутплейсмента можно назвать отсутствие средств на осуществление данной политики. Однако если разобраться в преимуществах аутплейсмента, можно сказать, что данная политика, напротив, помогает сократить издержки.

Организация при увольнении сотрудника сталкивается со следующими прямыми издержками: затраты, определяемые законодательными актами или установленными отдельным договором нормами (согласно Закону Республики Беларусь «О занятости населения»

от 15 июня 2006 г.), лицам, высвобожденным из предприятий в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности работников, выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка [2]; расходы, понесенные в связи с улаживанием правовых разногласий между сторонами (судебные иски); потери производительности труда в период времени, предшествующего фактическому увольнению, и в период вработываемости нового сотрудника; затраты, связанные с перестройкой рабочего процесса, перегруппировкой сотрудников.

Если организация использует аутплейсмент, это позволяет избежать затрат на социальные нужды, предотвратить резкое падение производительности труда, особенно в случае сокращения штатов, вызванного ощущением нестабильности среди сотрудников, избежать негативной рекламации, сформировать позитивный имидж организации. Другими словами, аутплейсмент нацелен, с одной стороны, на оказание помощи сотрудникам в их быстром трудоустройстве, а с другой – на сохранение благоприятного климата в организации без ущерба для ее репутации.

Если говорить непосредственно о цене услуги, то в целом она может сильно различаться в зависимости от заказываемого пакета и должности увольняемого. Минимальная стоимость – месячный оклад – будет взята с работодателя в случае заказа аутплейсмента для рядового сотрудника среднего звена. Максимальная – 25 % от совокупного дохода за последний год работы – при проведении работ с увольняемым менеджером. Средняя цена аутплейсмента обычного сотрудника в России составляет от 500 до 2000 долларов [1].

Мягкое увольнение бывает разных типов: групповое и индивидуальное. Групповой вариант мягкого увольнения подходит для компаний, сокращающих ряд сотрудников одинаковой компетенции. К примеру, увольнение людей какого-то отдела или рабочего цеха на заводе. Индивидуальные же программы обычно заказывают для увольняемых менеджеров среднего и высшего звена, которым требуется более детальная и адресная помощь.

В условиях кризиса ситуация на рынке труда начинает ухудшаться. Первым признаком кризиса становится массовое высвобождение персонала. Увольнение сотрудника, сделанное в категоричной форме, нерентабельно как для работника, так и для работодателя. И если руководитель принимает решение о том, чтобы провести оптимизацию численности персонала и сократить сотрудников, то он может сделать это максимально корректным способом – используя аутплейсмент.

Литература

1. Данюкова, М. Аутплейсмент – этикет красивого увольнения / М. Данюкова // Софт-сервис [Электронный ресурс]. 2009. Режим доступа: www.dvsoft.ru. Дата доступа: 05.01.2009.
2. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2006.
3. Официальный сайт консалтинговой компании «XXI ВЕК-КОНСАЛТ» [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.21vk.biz. Дата доступа: 25.11.2008.