

Программы аутплейсмента в управлении персоналом

Петелина Александра Сергеевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В научной статье рассмотрены особенности использования программы аутплейсмента при обеспечении эффективного управления персоналом предприятия в работе с негативом из-за увольнения сотрудников. Проведена оценка результатов практического применения программ аутплейсмента, что отражает его эффективность и важность в управлении персоналом.

Ключевые слова: аутплейсмент; управление персоналом; программа аутплейсмента; увольнение сотрудника.

Outplacement programs in the field of personnel management

Petelina Alexandra Sergeevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The scientific article discusses the features of using the outplacement program to ensure effective management of the company's personnel while overcoming the negativity associated with the dismissal of employees. The evaluation of the results of the practical application of outplacement programs is carried out, which reflects their effectiveness and importance in personnel management.

Keywords: outplacement, personnel management, outplacement program, dismissal of an employee.

Актуальность научного исследования на рассматриваемую нами тематику обусловлена тем, что применение программы аутплейсмента на предприятиях повышает стоимость их бренда работодателя, облегчая процесс поиска персонала и удержание действующих сотрудников.

Целью исследования является анализ характеристики применения программы аутплейсмента в управлении персоналом предприятия при эффективном противодействии негатива, связанного с увольнением сотрудников.

В рамках современных условий экономики России, предприятия переживают процесс наращивания уровня концентрации конкуренции, что побуждает игроков проводить преобразование и реорганизацию своей экономической деятельности. Данные меры могут быть вызваны не только в рамках благих намерений стратегического роста и масштабирования бизнеса,

но и в связи с появлением угроз и рисков различного характера, побуждающие менеджеров принимать концепцию антикризисного управления. В особенности это актуально в период 2022-2023 гг., во время которого российские предпринимательские организации сталкиваются с негативными последствиями экономических и политических санкций.

И в первом, и во втором случае, предприятиям России предстоит решение задачи по сокращению или изменению структуры штаба сотрудников компании, что влечет за собой процесс увольнения не только слабых и низкоэффективных работников, но и высококвалифицированных кадров, рабочие позиции которых предпринимательской организации уже не нужны.

Сокращение персонала – это процедура, чреватая не только недовольством и трудовыми спорами, но и репутационным и финансовым ущербом для компании. Поэтому на этапе планирования сокращения штата сотрудников, важно проработать вопросы, которые будут связаны с минимизацией кадровых рисков и угроз, которые воздействуют и на корпоративный имидж с деловой репутацией предпринимательской организации.

В рамках данного процесса компания сталкивается с низким уровнем потока новых соискателей, которые изучая негативный опыт, отзывы «обиженных» сотрудников, воспринимают данного работодателя, как нежелательный вариант. При этом, бренд и корпоративный имидж компании ухудшаются, усложняется процесс формирования таких процессов, как корпоративная социальная политика, корпоративная культура, создание партнерских взаимоотношений с независимыми командами, привлечение фрилансеров и консультантов.

Именно аутплейсмент является тем самым инструментом, суть механизма которого заключается в обеспечении более мягкого процесса увольнения рабочего персонала, путем предоставления помощи по дальнейшему трудоустройству.

Программа аутплейсмента – это организация процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим и гуманным способом, который позволяет уменьшить риск юридических осложнений, сохранить позитивный имидж компании [1].

Так, аутплейсмент включает в себя следующие программы в управлении персоналом:

- консультации по дальнейшему трудоустройству, организованных за ресурсы прошлого работодателя;
- продвижение на рынке труда персонала, подпадающего под сокращение штата сотрудников;
- организация процесса увольнения сотрудников более щадящим способом при помощи приглашенных организаций;
- помощь в подготовке профессионального резюме и ее рассылка потенциальным работодателям;

- подготовка к собеседованию с потенциально новыми работодателями;
- психологическая поддержка в рамках адаптации сотрудников на новом рабочем месте;
- организация и проведение переобучения увольняемого персонала, если их старая профессиональная специализация не удовлетворяет потребности рынка и не способна позволить найти новое рабочее место;
- организация обучения и курсов по повышению уровня профессиональной квалификации.

В целом же, программа аутплейсмента включает в себя четыре ключевых этапа:

- комплексная оценка профессиональной квалификации работника;
- подготовка профессионального резюме соискателя и обучение искусству самопрезентации;
- активное продвижение кандидата на вакансии потенциальных работодателей;
- психологическая поддержка в решении проблем трудоустройства и поиска своего места в социуме.

Как правило, в рамках программы аутплейсмента проводится классификация предоставляемых бывшим работодателем следующих видов услуг: информационный пакет; консультационный пакет; маркетинговый пакет; технический пакет; психологический пакет.

Однако, текущий уровень развития использования программ аутплейсмента в российских организациях на крайне низком уровне, что связано с такими причинами и проблемами, как:

- низкий уровень осведомленности менеджеров и предпринимателей в вопросе корпоративного бренда и имиджа;
- высокий уровень затрат на разработку программы аутплейсмента для одного сотрудника (как правило, стоимость процесса может составлять в размере суммы месячного оклада).

С каждым годом услуги программы аутплейсмента будут возрастать в спросе на себя, что, в первую очередь, связано с положительными последствиями для предприятий-работодателей, занимающихся тщательными и внимательным процессом увольнения и высвобождения персонала. Данное отношение организаций приводит к следующим результатам, как [3]:

- поддержание положительного имиджа и бренда компании;
- сохранение лояльности текущих сотрудников;
- предотвращение резкого снижения уровня производительности и эффективности труда;
- демонстрация заинтересованности предприятия в дальнейшей судьбе каждого сотрудника, что увеличивает мотивацию труда у текущего персонала;
- управление персоналом, вовлеченного в трудовой процесс.

Согласно практическим оценкам и исследованиям различных рекрутинговых агентств, установлено, что применение программы аутплейсмента в управлении персоналом позволит сократить текучесть кадров до 50 %. При этом степень увольнения сотрудников снижается до 17 %, а расходы на компенсацию при увольнении – до 60 % [2].

По мнению экспертов, важным направлением развития программ аутплейсмента в управлении персоналом в практике российских компаний будет его утверждение на законодательном уровне [4]. Можно вести административные наказания за увольнение сотрудников без их подготовки к трудоустройству на следующем рабочем месте, что позволит увеличить внимание работодателей к технологиям аутплейсмента.

Таким образом, увольняемый работник в рамках проведения процедуры аутплейсмента получает психологическую, информационную и консультационную помощь. Предприятия, в свою очередь, при реализации процесса аутплейсмента, могут получить такие положительные результаты, как повышение уровня имиджа, сохранение лояльности сотрудников и сохранение репутации на рынке труда при маркетинге персонала и поиске новых сотрудников. Данные аспекты занимают важную роль в управлении человеческими ресурсами предпринимательской организации.

Библиографический список

1. Низовцева А.А. Аутплейсмент как технология кадрового менеджмента // Молодой ученый. 2017. №12. С. 336-338.
2. Тесленко И.Б., Никифорова С.В. Аутплейсмент как современная технология управления персоналом // Вестник Академии. 2021. № 2. С. 84-89.
3. Буханцов А.В. Программы аутплейсмента в управлении персоналом как способ сохранения лица компании и кадров // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 40. С. 510-517.
4. Карпова А.В., Давыдова О.В., Скорина Е.Э. Аутплейсмент как социальное явление российской экономической системы // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2022. № 4 (93). С. 9-11.