

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

БЕЛОРУССКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ФОНД
ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

**ФОРМИРОВАНИЕ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ
ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ АПК**

Сборник научных статей
XII Международной научно-практической конференции

(Минск, 28–29 мая 2020 года)

Минск
БГАТУ
2020

Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК : сборник научных статей XII Международной научно-практической конференции (Минск, 28–29 мая 2020 года) / редкол.: Г. И. Гануш [и др.]. – Минск : БГАТУ, 2020. – 572 с. – ISBN 978-985-25-0041-8.

Издание включает научные статьи белорусских и зарубежных ученых, посвященные актуальным проблемам повышения экономической эффективности функционирования предприятий АПК.

Редакционная коллегия:

Гануш Г. И., д-р экон. н., проф., член-корр. НАН Беларуси
(научный редактор);

Лециловский П. В., д-р экон. н., проф.;

Сулейменов Ж. Ж., д-р экон. н., проф., академик НАН РК;

Зось-Киор Н. В., д. э. н., доц., проф.;

Белько И. В., д-р физ.-мат. н., проф.;

Маркина И. А., д. э. н., проф.;

Чикуркова А. Д., д. э. н., проф.;

Синельников В. М., канд. экон. н., доц.;

Королевич Н. Г., канд. экон. н., доц.;

Бородинская Е. М., канд. экон. н., доц.;

Сапун О. Л., канд. пед. н., доц.;

Киреенко Н. Н., канд. экон. н., доц.

Материалы опубликованы на языке оригинала с сохранением орфографии и пунктуации авторов. Ответственность за достоверность публикуемых материалов несут их авторы.

народной научно-практической конференции. – Воронеж: ФГБОУ ВПО Воронежский ГАУ, 2014. – С. 36–39.

2. Органическое сельское хозяйство [Электронный ресурс] // Органическое сельское хозяйство – Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Organic_food. – Дата доступа: 12.10.2019.

3. О производстве и обращении органической продукции: Закон Республики Беларусь от 9.11.2018г. №144-3 [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H11800144&p1=1> – Дата доступа: 07.02.2019.

УДК 331.[106.[442+444]:101.3]

АУТПЛЕЙСМЕНТ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Лопушинская Е.В., ассистент

Скидан С.В., магистрант

Полтавская государственная аграрная академия, г. Полтава, Украина

Ключевые слова: аутплейсмент, сокращение, увольнение, HR-репутация, персонал.

Key words: outplacement, reduction, layoff, HR-reputation, personnel.

Аннотация: В данной публикации рассматриваются особенности такой технологии сокращения персонала как аутплейсмент. Раскрыта суть понятия и процесса аутплейсмента. Приведены преимущества его использования для компаний. Рассмотрены различные виды аутплейсмента, а также особенности их применения. Приведён перечень услуг, которые могут быть включены в процедуру аутплейсмента.

Summary: This publication discusses the features of such personnel reduction technology as outplacement. The essence of the concept and process of outplacement is revealed. The advantages of using it for companies are shown. Various types of outplacement are considered, as well as features of their application. The list of services that can be included in the outplacement procedure is provided.

Введение. Когда компания находится в кризисном состоянии, её руководство начинает задумываться о сокращении всех расходов и эконо-

мии всех видов ресурсов. Одним из самых популярных в таком случае способов является сокращение (увольнение) сотрудников. Поэтому совершенно не удивительно, что когда работники слышат фразу «оптимизация расходов», то первое, что им приходит в голову – это сокращение. Но каждый руководитель, а также HR-специалист должен понимать, что сокращения могут привести к определённым проблемам. Например, очень часто после сокращений можно наблюдать потерю лояльности со стороны персонала. В качестве мести сотрудники могут передать очень ценную информацию конкурентам, а также уничтожить важные документы и данные. Очень пагубно на HR-репутацию компании, которая строится годами, влияет распространение негативной информации как о плохой компании среди близких и друзей, в средствах массовой информации или интернете. Кроме того, сотрудники могут переманить с собой очень ценных клиентов, а это, как известно, может привести к значительным денежным потерям. В таких случаях на помощь приходит аутплейсмент.

Основная часть. Сам термин «аутплейсмент» происходит от английского «outplacement», то есть «out» – вне, в сочетании с «placement» – определение на должность. Таким образом, аутплейсмент определяется как процесс поддержки профессиональными консультантами людей, вынужденных покинуть предприятие в результате сокращения или увольнения, или перехода к следующему карьерному этапу. Суть этого процесса заключается в том, что он представляет собой комплекс мероприятий, который должен сделать процесс увольнения работников более «мягким», сгладить негативные последствия, включающие в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя [1].

Впервые практиковать аутплейсмент начали в Европе, где данная практика получила широкое распространение в конце 70-х годов XX века. Его появление связывают с оказанием давления на крупные компании со стороны государства и профсоюзов, которые требовали от работодателей социальной ответственности и стремились к сокращению безработицы. Внедрение практики аутплейсмента способствовало снижению социальной напряженности, трудоустройство уволенных работников сокращало выплаты пособий по безработице.

Аутплейсмент является очень эффективным инструментом кадровой политики, который имеет много преимуществ:

- аутплейсмент даёт возможность сократить расходы, связанные с увольнением, так как трудоустроенному работнику не нужно платить компенсации;

- это позволяет значительно улучшить HR-репутацию компании, что особенно важно при наборе новых сотрудников;

- работодатель имеет возможность избежать утечки информации, связанной с коммерческой тайной;

- это даёт возможность восстановить трудовые отношения с бывшим сотрудником на случай, если ситуация в компании будет улучшаться;

- это даёт возможность избежать возникновения стресса и психологического дискомфорта у увольняемого сотрудника;

- такой подход позволяет сохранять лояльность оставшегося персонала, который будет уверен, что в случае чего они останутся ни с чем;

- аутплейсмент позволяет избегать нежелательных судебных разбирательств со стороны уволенных сотрудников, по мнению которых сокращение было несправедливым по отношению к ним.

Как правило, сама компания не занимается поиском нового рабочего места для своего сотрудника и не выполняет консультационных услуг. Этим занимаются специальные организации, такие как кадровые и консалтинговые агентства.

Аутплейсмент персонала может включать в себя такие услуги:

- предоставление рекомендаций и помощи в профессиональном составлении резюме и дальнейшем его размещении во всех возможных и подходящих для этого средствах массовой информации (ведущие кадровые агентства, интернет порталы по трудоустройству и т. д.);

- подготовка рекомендационных листов и характеристик;

- консультация работника, подпадающего под сокращение, относительно правильного и актуального позиционирования себя на рынке труда;

- презентация работника потенциальным работодателям;

- предоставление информации о современных трендах и требованиях на рынке труда;

- обучение новым, актуальным и эффективным приёмам поиска работы, а также оказание психологической поддержки;

- проведение тренингов по прохождению собеседований при приеме на работу, в том числе акцентирование внимания на речь, мимику, жесты и отработки приемов общения по телефону;

- консультация работника относительно успешного прохождения испытательного срока;

- обучение различным методам борьбы со стрессом;
- разработка индивидуальных планов поиска работы и оценки профессиональных и личных качеств работника и определение трудового потенциала кандидата.

В определенных случаях аутплейсмент может и не гарантировать трудоустройства на новую работу [2]. Он может предусматривать переквалификацию и дополнительное обучение персонала. Как правило, это осуществляется в тех случаях, когда попавшие под сокращение работники владеют очень специфическими навыками и очень ограниченными должностными функциями, что может быть обусловлено спецификой производства. Гарантировать трудоустройство на предприятиях-аналогах в таких случаях невозможно. Поэтому за счет обучения и повышения квалификации работникам предлагается расширить свои знания и умения, что позволит увеличить перечень потенциальных должностей.

Не смотря на то, что сама по себе процедура аутплейсмента является довольно не сложной и понятной, она имеет несколько разновидностей:

1. Индивидуальный аутплейсмент, то есть сопровождение одного сотрудника при сокращении. Как правило, включает в себя программы, разработанные для лиц, которым принадлежат ответственные позиции в организации – ТОП-менеджеров и специалистов, с которыми организация хотела бы сохранить хорошие отношения после увольнения.

2. Групповой (массовый) аутплейсмент предусматривает помощь при увольнении группы людей. Как правило, такой вид аутплейсмента применяется, когда закрывается целое подразделение или компания прекращает работу одного из направления деятельности. Массовый аутплейсмент могут себе позволить лишь крупные компании, у которых достаточно средств для его осуществления. Но, несмотря на большие расходы, компании очень часто могут даже сэкономить много денег, так как без данной процедуры пришлось бы выплачивать каждому работнику компенсацию.

3. Открытый аутплейсмент заключается в том, что работники уведомлены о том, что их увольняют, а работодатель с помощью кадровой службы компании или посредника оказывает им помощь в дальнейшем трудоустройстве [3].

4. Закрытый (конфиденциальный) аутплейсмент предусматривает увольнение одного, как правило, конкретного сотрудника, но так, чтобы он об этом не узнал заранее. Применяется он, как правило, по отношению к ТОП-менеджерам, ведущим специалистам, людям, которые занимают руководящие должности, то есть к сотрудникам, с которыми не желатель-

но идти на открытый конфликт. Посредники предлагают сотруднику пару привлекательных вариантов смены рабочего места, которые он с радостью принимает, или представляют всё как head-hunting, то есть всё выглядит так, как будто на работника вышли другие работодатели и переманили его в свою организацию [4]. Стоит отметить, что кадровому агентству работодатель может заранее предоставить список компаний-конкурентов, которых категорически нельзя предлагать сотруднику. Ведь сохранение коммерческой информации является одним из основных заданий аутплейсмента в данном случае.

Заключение. Очень часто для оптимизации затрат и работы компании сокращение штатов является самым правильным решением. Но нужно также понимать, что увольнение для каждого сотрудника является довольно болезненным процессом. Многие думают, что их уволили не справедливо. Аутплейсмент позволяет смягчить процесс увольнения. Таким образом, это даёт возможность избежать утечки важной коммерческой информации, избежать нежелательных судебных исков, сэкономить на компенсациях и самое главное – сохранить HR-репутацию компании. Но важно правильно выбрать тип аутплейсмента, посредника, который будет его осуществлять, а также проанализировать все расходы. Лучше всего комбинировать усилия внутренних и внешних специалистов для достижения максимального эффекта.

Список использованной литературы

1. Кириллова Ю. Мифы про аутплейсмент. Или как красиво увольнять сотрудников? [Электронный ресурс] / Ю. Кириллова. – Режим доступа: <https://prohr.rabota.ua/mifyi-pro-autpleysment-ili-kak-krasivo-uvolnyat-sotrudnikov/> (дата обращения – 20.03.2020)
2. Champelow J. Outplacement [Электронный ресурс] / J. Champelow. – Режим доступа: <https://www.investopedia.com/terms/o/outplacement.asp> (дата обращения – 20.03.2020).
3. Ішук Л. Аутплейсмент – новий підхід до звільнення [Электронный ресурс] / Л. Ішук. – Режим доступа: <https://uapress.info/uk/news/print/6029> (дата обращения – 20.03.2020).
4. Ткач О.А. Аутплейсмент – сучасний спосіб звільнення персоналу [Электронный ресурс] / О.А. Ткач. – Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3936> (дата обращения – 24.03.2020).