УПРАВЛЕНЕЦ № 5/45/ 2013

Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях

КАМАРОВА Татьяна Александровна
Ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-57
E-mail: tanchik-2002@yandex.ru

Ключевые слова

АУТПЛЕЙСМЕНТ
УВОЛЬНЕНИЕ
СОКРАЩЕНИЕ
ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА
ТРУДОУСТРОЙСТВО

Аннотация

В статье рассмотрена программа аутплейсмента как комплекс мер по сглаживанию негативных последствий увольнения сотрудников, включающий психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве. Раскрыты этапы проведения аутплейсмента, выявлены положительные стороны применения программы в организациях.

JEL classification

J19

Традиционная иерархическая структура управления, предназначенная для стабильной экономической ситуации, уже доказала свою неспособность справляться с современными проблемами. Не остается в стороне от этих процессов и сфера управления человеческими ресурсами. В развитии современной экономики нередко наблюдается такое явление, как избыточная занятость в различных сферах деятельности. Работодатели, как никогда прежде, озабочены поиском новых путей организации работы с персоналом, особенно в период кризиса, когда многие крупные компании вынуждены сокращать штат персонала в связи со слиянием компаний или их реструктуризацией. Столкнувшись с этой проблемой, менеджеры организаций начинают подготовку к процессу перемен, к регулированию численности работников предприятия. Переход к оптимальной стратегии управления трудовыми ресурсами неизбежно ведет к сокращению персонала, что оказывается неприятным событием не только для уволенных сотрудников, но и для всего трудового коллектива.

Умение цивилизованно разрешать кризисные ситуации создает и укрепляет позитивный имидж организации, что служит залогом ее длительного успешного функционирования на рынке. Одним из инструментов решения вопросов сокращения сотрудников является аутплейсмент.

Программа аутплейсмента – это организация процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим и гуманным способом, который позволяет уменьшить риск юридических осложнений, сохранить позитивный имидж компании. Основанием этой услуги выступает то, что компания вынуждена расстаться с компетентным и квалифицированным сотрудником, для которого в новых условиях нет места в компании.

На Западе аутплейсмент появился в 1940-х годах, а на рубеже 70–80-х годов XX века он оказался в центре внимания промышленных корпораций в связи с необходимостью преодоления назревшего кризиса занятости и потребностью реорганизовать собственную внутреннюю структуру. Активность в использовании этого инструмента возросла к середине 1990-х годов, в настоящее время в США этой услугой пользуются до 80% фирм. Очень часто аутплейсмент указывается в трудовом договоре. В Японии – до 30% фирм, а в Европе – 15–20% фирм облегчают своим сотрудникам расставание с привычным местом работы и поиск новой. Таким образом, в настоящее время данный метод широко используется в мире.

В России аутплейсмент появился в конце 1998 г., когда экономический кризис привел к массовым увольнениям сотрудников многих компаний. В условиях нестабильной экономики технология аутплейсмента как один из видов услуг кадрового консалтинга с достаточной эффективностью может быть использована организациями для достойного высвобождения работников. Компании, вынужденные сокращать персонал, стали обращаться в кадровые агентства с просьбой помочь трудоустроить своих сотрудников. Поскольку среди таких компаний было немало иностранных, которые привыкли цивилизованно расставаться со своим персоналом, то они и создали спрос на применение технологии аутплейсмента в нашей стране.

В буквальном значении «out» означает «вне», а «placement» – «размещение». В литературе встречаются разные определения аутплейсмента.

Например, аутплейсмент (англ. *outplacement* – трудоустройство уволенных) – форма расторжения трудового договора между предприятием и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания заинтересованным лицам помощи при трудоустройстве [3].

Другие авторы рассматривают аутплейсмент с точки зрения содержания основных процедур, направлений работы в рамках высвобождения персонала. Аутплейсмент – это консультирование сокращаемого сотрудника о состоянии рын-

UPRAVLENETS № 5/45/ 2013

Applying the Outplacement Program to Release Staff in Organizations

ка труда и справедливая оценка «места» сотрудника на этом рынке; это обучение навыкам и инструментам эффективного поиска работы; это помощь в составлении плана трудоустройства и карьеры; это возможная профессиональная переориентация. И наконец, это продвижение сотрудника на рынке труда через ресурсы, контакты и связи организации, проводящей данную программу. Особенно актуально это сейчас, когда выделиться в общем объеме соискателей становится все сложнее [3].

Рассмотрим еще несколько определений. Аутплейсмент – это, во-первых, поддержка и помощь работнику в ситуации, когда он находится под угрозой потери работы; во-вторых, процесс обучения, адаптации и изменения психологии человека, потерявшего работу или ищущего ее, таким образом, чтобы он был способен в довольно короткое время найти себе применение или самостоятельно создать себе рабочее место [6]. В данном случае корректнее говорить о том, что аутплейсмент предполагает психологическую помощь увольняемым сотрудникам, а не изменение их психологии.

Также рассматривают аутплейсмент как комплекс мер, направленных на сокращение негативных последствий увольнения [6]. Такую услугу обычно предоставляют кадровые и рекрутинговые агентства. Она включает в себя определенный набор профессиональных тренингов и консультаций для увольняемых работников по эффективному поиску работы, их ориентации на современном рынке труда, а также психологическую поддержку увольняемых за счет средств работодателя. Можно добавить, что программу аутплейсмента могут предоставлять не только кадровые агентства, но также организации для своих увольняемых сотрудников (внутренний аутплейсмент).

В другом определении под аутплейсментом понимается совокупность методов и технологий оказания помощи увольняемым работникам в их дальнейшем трудоустройстве за счет средств предприятия [8]. Так называемая инновационная форма расторжения трудового договора. Аутплейсмент позволяет смягчить негативные аспекты и последствия увольнения работников и тем самым сохранить позитивный имидж предприятия. Предполагается, что это инновационная форма расторжения трудового договора, что неправомерно, так как в Трудовом кодексе не прописано ни определение аутплейсмента, ни понятие аутплейсмента как формы расторжения трудового договора.

Аутплейсмент – содействие в трудоустройстве сокращаемых сотрудников, программа, помогающая уволенным сотрудникам адаптироваться к изменившимся условиям рынка труда.

Мы предлагаем свое определение аутплейсмента, наиболее точно, на наш взгляд, отражающее его суть.

Аутплейсмент – комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения сотрудников, включающий в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя.

Аутплейсмент (или как его еще называют «консультирование и помощь в развитии карьеры») позволяет смягчить негатив от самого факта увольнения, проявить заботу о человеке и таким образом, кроме помощи в дальнейшем трудоустройстве, сохраняет позитивный имидж компании в глазах увольняемых сотрудников.

В России аутплейсмент еще не получил широкого распространения, но все больше компаний обращаются в кадровые агентства за этой услугой (табл. 1).

По данным табл. 1 можно сделать вывод, что численность сокращаемых работников , в том числе в связи с массовым увольнением, в течение года остается высокой и колеблется в пределах 12,5–16,6 тыс. и 0,5–2,5 тыс. чел. соответственно.

В табл. 2 представлены данные Федеральной службы государственной статистики о выбытии работников за июнь 2012 г.

Tatyana A. KAMAROVA
Jr. Lecturer of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Urals State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg,
ul. 8 Marta/Narodnoy Voli, 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: tanchik-2002@yandex.ru

Key words

OUTPLACEMENT
DISMISSAL
REDUCTION
RELEASE OF PERSONNEL
EMPLOYMENT

Summary

The paper views the outplacement program as a set of measures aimed at smoothing the negative effects of layoff, which includes psychological support and counselling dismissed employees, helping them to find further employment. It also reveals the stages of outplacement, identifies the beneficial aspects of using the program in organizations.

JEL classification

J19

Источники

1. Аутплейсмент в России: как все начиналось и каковы перспективы. URL: http://www.top-personnel.com/news/187
2. Зайцева Ю. Высвобождение персонала: как это сделать грамотно? // Служба кадров и персонал. 2011. № 1.
3. Информационное агентство «Комментарии.ру». URL: http://kommentarii.ru
4. Луговой А.В. Аутплейсмент: что должен знать бухгалтер // Бухгалтерский учет. 2009. № 20.
5. Прием и увольнение работников организаций и неполная занятость в июне 2012 г. URL: www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/159.htm
6. Рыбак С., Фалькевич Ю. Аутплейсмент – исключение из правил // Ведомости. 2000. 14 февр.
7. Скавитин А. Аутплейсмент собственными силами: почему нет? // Управление персоналом. 2003. № 11.
8. Трудовой кодекс РФ. Ст. 178.
9. Хадина М. Настало время аутплейсмента // Служба кадров и персонал. 2009. № 9.

References

1. Outplacement in Russia: how it all began and what are the prospects. [*Autpleysment v Rossii: kak vse nachinalos' i kakovy perspektivy*]. Available at: www.top-personnel.com/news/187.
2. Zaitseva Yu Release of the personnel: how to do this correctly? [Vysvobozhdenie personala: kak eto sdelat' gramotno?]. *Sluzhba kadrov i personal – HR Department and personnel*, 2011, no. 1.
3. Information agency Kommentarii.ru. Available at: http://kommentarii.ru
4. Lugovoy A.V. Outplacement: what accounter should know. [Autpleysment: chto dolzhen znat' bukhgalter]. *Bukhgalterskiy uchet – The Accounting*, 2009, no. 20.
5. Hiring and firing employees of organizations and underemployment in June 2012. Available at: www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/159.htm
6. Rybak S., Fal'kevich Yu. Outplacement as an exception to the rule. [Autpleysment – isklyuchenie iz pravil]. *Vedomosti – The Vedomosti*, 2000, February 14.
7. Skavitin A. Outplacement on your own: why not? [Autpleysment sobstvennymi silami: pochemu net?]. *Upravlenie personalom – Human Resources*, 2003, no. 11.
8. Labour Code of the Russian Federation, Art. 178.
9. Khadina M. It is time for outplacement. [Nastalo vremya autpleysmenta]. *Sluzhba kadrov i personal – HR Department and personnel*, 2009, no. 9.

Таблица 1 – Динамика выбытия работников по России за 2011 г., тыс. чел.

Период	Выбытие работников в связи с сокращением численности	
	всего	в том числе в связи с массовым увольнением
Январь	14,2	1,4
Февраль	11,8	0,5
Март	16,0	1,1
Апрель	15,5	1,4
Май	17,6	1,6
Июнь	18,2	1,9
Июль	15,1	1,9
Август	15,1	1,9
Сентябрь	13,5	1,6
Октябрь	13,5	1,6
Ноябрь	12,5	2,5
Декабрь	16,6	1,0

Аутплейсмент особенно необходим в условиях кризиса, потому что уволенные в результате массовых сокращений и сокращения численности наиболее слабо защищены на рынке труда, совершенно не представляют себе сложившуюся обстановку и нуждаются в помощи кадровых консультантов.

Итак, суть аутплейсмента состоит в том, чтобы помочь сотрудникам, попавшим под сокращение, адаптироваться в новых для них обстоятельствах, выработать собственную стратегию поиска подходящего рабочего места и в итоге найти работу.

Программа аутплейсмента может включать в себя ряд услуг:

- проведение консультаций по вопросам карьеры, в том числе оценка знаний и навыков соискателя, составление индивидуального плана трудоустройства;
- анализ рынка труда;
- помощь в подготовке профессионального резюме и рассылка резюме напрямую работодателям и ведущим рекрутинговым агентствам;
- подготовка к собеседованию;
- подготовка сокращаемых сотрудников к последующему трудоустройству и их продвижение на рынке труда. Компания может договориться с агентством о том, что организации-конкуренты не будут рассматриваться в качестве потенциальных работодателей;
- целевое направление резюме в компании с аналогичным или близким профилем работы;
- размещение объявлений по поиску работы в печатных изданиях;
- психологическая поддержка, адаптация на новой работе;
- организация направления сокращенных сотрудников на переобучение по новым специальностям, если их старые являются невостребованными;
- организация курсов повышения квалификации или курсов по изучению иностранного языка и т.д.

Таблица 2 – Выбытие работников по обследованным видам экономической деятельности в России в июне 2012 г. [5]

Показатель	Численность работников, намеченных к высвобождению в следующем месяце	
	тыс. чел.	% к предыдущему месяцу
Всего по обследованным видам деятельности	*11,4*	*87,1*
Лесозаготовки	0,1	72,1
Добыча полезных ископаемых	0,4	115,7
Обрабатывающие производства	5,1	84,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,7	46,4
Строительство	0,9	124,4
Оптовая и розничная торговля	0,8	102,7
Транспорт и связь	2,0	90,9
Финансовая деятельность	1,4	107,0

Рис. 1. Этапы программы аутплейсмента

Составлено по: [1].

Классическая схема аутплейсмента предполагает выбор консультанта: внешнего или внутреннего. Внутренний аутплейсмент проводится за счет собственных сил компании. Внешний аутплейсмент осуществляется через профессиональные агентства. В обоих случаях разрабатывается система мер, содействующих трудоустройству сокращаемых работников.

Программу аутплейсмента можно условно разделить на несколько этапов (рис. 1).

1. Комплексная оценка профессионального опыта работника, подлежащего высвобождению, его соответствия требованиям рынка труда. На этом этапе проводят консультацию по вопросам карьеры, включающую в себя оценку соискателя и составление индивидуального плана трудоустройства (определение цели трудоустройства, составление мероприятий, необходимых для достижения цели: подготовка и обучение, поиск работы, изучение ресурсов по трудоустройству, подготовка к поиску работы, определение предпочтения по трудоустройству и установление потребности рынка труда), помощь в ориентации на рынке труда в зависимости от способностей соискателя.

2. Подготовка резюме и обучение искусству самопрезентации. Большой процент кандидатов не попадает на собеседование именно из-за неумения правильно и грамотно составить свое резюме, а также на собеседовании не может преподнести себя. На этом этапе консультант помогает в составлении резюме, после чего шансы соискателя увеличиваются; также кандидата готовят к собеседованию.

3. Активное продвижение кандидата. На данном этапе специалист по аутплейсменту помогает своевременно поместить данные о кандидате в «активный список» на сайт кадрового агентства, а также разослать резюме работодателям, с которыми у агентства нет договора о подборе, но которые поместили объявления о подходящей вакансии. Активное продвижение кандидата увеличивает шансы последнего по поиску нового места работы.

4. Психологическая поддержка. Известие об увольнении – это всегда сильный стресс, который может негативно повлиять на человека. На этом этапе консультант кадрового агентства оказывает психологическую помощь.

Таким образом, увольняемый работник в рамках проведения процедуры аутплейсмента получает психологическую, информационную и консультационную помощь. В свою очередь, организация сохраняет со многими уволенными доброжелательные отношения, что может положительно сказаться при необходимости в будущем нанять их вновь; также программа способствует сохранению благоприятной психологической обстановки для оставшихся работников, при этом не снижается производительность труда и сохраняется имидж компании на рынке.

Следовательно, аутплейсмент позволяет работодателям избежать социальной напряженности в организации, социальных выплат, избежать негативных рекламаций, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров, достойно расстаться со своими работниками.

Чаще всего аутплейсмент проводится с помощью привлечения сторонних организаций для решения проблемы сокращения работника и дальнейшего сотрудничества с ним в процессе его трудоустройства. Применение этого метода позволяет работнику, если и не найти сразу новое место работы, то восстановить оптимальное психологическое состояние, отнестись к увольнению с позитивом, как к новому витку своей карьеры.

Процедура аутплейсмента включает различные виды помощи. Если рассматривать более детально, программа аутплейсмента включает в себя следующие пакеты услуг (рис. 2).

1. Информационный пакет предполагает подготовку рекомендательных писем, информирование о правах и гарантиях при увольнении и трудоустройстве, подготовку списка кадровых агентств, служб занятости и фирм с подобными вакансиями.

2. Консультационный пакет включает консультации по рынку труда, обучение методам поиска работы и поведению на интервью, консультирование по вопросам трудового законодательства.

3. Маркетинговый пакет предполагает подготовку рекомендательных писем, характеристик; обучение эффективным

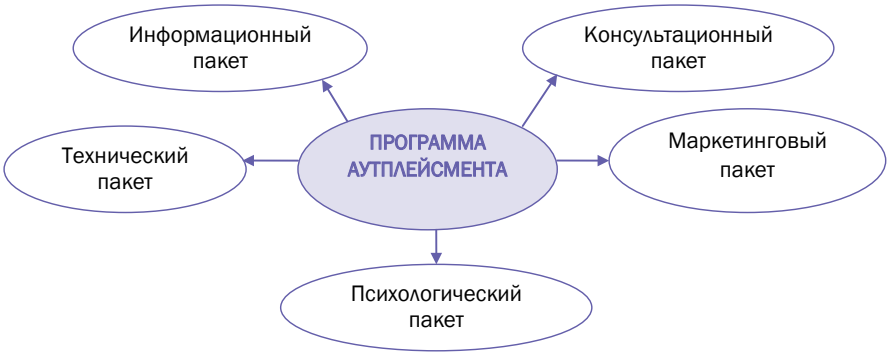

Рис. 2. Пакеты услуг программы аутплейсмента

Рис. 3. Содержание внутреннего аутплейсмента [7]

приемам поиска работы и борьбе со стрессами; разработку и профессиональное составление резюме; рассылку резюме в ведущие кадровые агентства; размещение резюме на интернет-порталах по трудоустройству; рассылку непосредственно потенциальным работодателям; тренинги по прохождению собеседования при приеме на работу, включая речь, мимику, жесты; отработку приемов телефонного общения; разработку индивидуальных планов поиска работы.

4. Психологический пакет предусматривает наличие отлаженной технологии процедуры увольнения, а также различные виды помощи в преодолении стресса, повышение уровня самооценки; психологическую поддержку на любой стадии трудоустройства и адаптации.

5. Технический пакет предполагает обеспечение доступ в Интернет для поиска вакансий; обеспечение возможности пользоваться электронной почтой и факсом для рассылки резюме работодателям и ведущим кадровым агентствам.

Программа аутплейсмента применяется в ряде случаев:

- при массовом сокращении, связанном с реорганизационными процессами в компании;
- при необходимости проведения сложного с юридической, административной или моральной точки зрения увольнения сотрудников;
- при отсутствии стабильности в объемах производства.

Наряду с внешним существует и внутренний аутплейсмент.

Внутренний аутплейсмент можно проводить за счет собственных ресурсов компании. Его преимущество – отсутствие значительных материальных затрат. Так, затраты на проведение аутплейсмента могут обойтись работодателям от месячного оклада до 25% годового оклада специалиста при разработке индивидуальной программы [9]. Недостаток – возможность переоценить собственные силы, ведь качественное выполнение процедуры потребует серьезного потенциала внутренних ресурсов (а это не только затраты времени и концентрация усилий внутренних консультантов, но и наличие необходимых компетенций, специальных навыков и знаний), а также серьезных технических ресурсов. Внутренний аутплейсмент должен включать в себя пакеты помощи, представленные на рис. 3.

В данном случае разделение программы на блоки позволит назначить ответственных за определенный пакет услуг. Также выполнение части услуг программы можно передать сторонним исполнителям, например профессиональным психологам. Программа внутреннего аутплейсмента на предприятиях может входить в общую программу по управлению высвобождением персонала, так как ее применение может оказать положительное влияние на дальнейшую деятельность компании и помочь в трудоустройстве увольняемым сотрудникам.

Применение программы аутплейсмента позволяет решить многие проблемы:

- оказывая своим бывшим сотрудникам помощь в поиске работы, компания превращает их из своих противников, обиженных на то, что с ними поступили несправедливо, в союзников, сохраняет со многими из них добрые отношения. В результате существенно снижается вероятность того, что кто-то из уволенных подаст на компанию иск в суд;
- данная технология помогает избежать стрессовых ситуаций как для работников, так и для работодателей, предотвратить резкое падение производительности труда в случае сокращения штатов, вызванное ощущением нестабильности ситуации среди сотрудников. Увольнение сотрудников отрицательно сказывается с психологической точки зрения на оставшемся коллективе, что ведет к снижению его работоспособности. Но, видя заботу работодателя об уволенных, оставшиеся сотрудники могут, как и прежде, доверять своему начальству и, скорее всего, не будут из страха перед увольнением искать работу на стороне;
- одним из положительных факторов является то, что «обиженный» сотрудник, обладающий конфиденциальной информацией о деятельности компании, не будет делиться ею с другими компаниями. Обиженный увольнением человек нередко становится серьезной угрозой бизнесу. Это и похищение в отместку секретной внутрифирменной информации с целью передать ее конкуренту, и склочные судебные тяжбы, и антиреклама работодателю. К тому же увольнение даже нескольких сотрудников пагубно действует на климат в коллективе, ведь каждый начинает думать, что завтра – его очередь, и примеряет ситуацию на себя, мотивация и лояльность при этом падают до нуля;
- для компаний аутплейсмент выгоден еще и потому, что их бывшие сотрудники гарантированно не переходят к конкурентам, так как в 60–70% случаев при аутплейсменте работодатели оговаривают с рекрутерами условие не трудоустраивать работников к их конкурентам;
- недовольный сотрудник может увести часть бывшего коллектива за собой. Для сотрудников важно быть уверенными, что они после ухода из компании будут гарантированно трудоустроены. Для работодателей важно сохранить свою репутацию, позитивный имидж как среди оставшихся сотрудников, так и за пределами компании;
- организация, заботящаяся о своих увольняемых сотрудниках, существенно укрепляет положительную репутацию на рынке. Аутплейсмент помогает компании поддержать свой авторитет в глазах партнеров. Внимание к собственному персоналу, исполнение своих обязательств перед сотрудниками позволяет предположить, что компания столь же добросовестна и щепетильна в отношениях с теми, с кем ее связывает общий бизнес;

Таблица 3 – Преимущества применения программы аутплейсмента

Программа аутплейсмента позволяет	
увольняемым сотрудникам	компании
Освоить технологию поиска работы	Поддержать на должном уровне свой имидж
Узнать о современном рынке труда	Сохранить лояльность сотрудников
Оценить свой профессиональный опыт	Предотвратить резкое снижение производительности труда
Подготовить конкурентоспособное резюме	Гибко управлять количеством персонала, вовлеченным в производственный процесс
Отработать навыки прохождения интервью	Передать часть нагрузки по администрированию персонала, расчету заработной платы и налогов, а также трудовые риски провайдеру
Получить информационную и психологическую поддержку	Продемонстрировать искреннюю заинтересованность руководства в дальнейшей судьбе сокращаемых сотрудников

• максимальное ускорение процесса трудоустройства позволяет сэкономить на выплатах. К тому же эта услуга может стоить компании в несколько раз дешевле выплаты компенсации при увольнении, которая может достигать 2–3 зарплат. Самый распространенный вариант расчета стоимости аутплейсмента – 1–1,5 оклада каждого из тех сотрудников, с которыми работает агентство. В Трудовом кодексе о выплате пособий сказано, что при досрочном расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата уволенному работнику выплачиваются денежные компенсации [4]. Сокращенный работник может подать в суд на компанию, тем самым прибавляя к уже потраченным средствам расходы на судебные издержки и моральную компенсацию;

• иногда бывший работник компании может ей помочь в каком-то вопросе, и только от того, как произошло увольнение, зависит его решение о помощи;

• в период кризиса и вынужденного сокращения штатов особенно аккуратно необходимо подойти к процессу увольнения, ведь придет то время, когда потребуется снова нанимать специалистов, а «выращенные» компанией, но впоследствии уволенные работники не захотят возвращаться;

• применение аутплейсмента важно и для поддержания хорошего отношения работников компании к руководству, лояльного их отношения к кадровой политике предприятия;

• аутплейсмент способствует развитию и укреплению корпоративной культуры.

Таким образом, использование программы аутплейсмента имеет определенные преимущества для увольняемых сотрудников и для компании (табл. 3).

Процедура аутплейсмента основывается на комплексе мероприятий, создающих увольняемым благоприятные условия выхода из компании с минимальным ущербом для собственных интересов.

Применение аутплейсмента может дать положительный результат для компании, так как она демонстрирует, что несет ответственность за своих работников, сохраняет свой имидж на экономическом рынке [2].

Тем не менее не каждая компания в нашей стране готова финансировать полный цикл аутплейсмента, включая 100%-ное трудоустройство, особенно при массовых увольнениях, а именно такой уровень позволяет извлечь из аутплейсмента максимальную выгоду.

Консультирование и содействие в трудоустройстве сокращаемого персонала помогает провести процесс сокращения цивилизованно, с наименьшими репутационными и юридическими рисками:

• это инвестиции в имидж компании как работодателя, заботящегося о своих сотрудниках и думающего об их судьбе;

• это «мягкое» расставание с сотрудниками, которое помогает сохранить рабочую атмосферу и производительность в коллективе в период реорганизации;

• это действительно помощь сотрудникам, становящимся для компании «бывшими», на сложном этапе их профессиональной судьбы и возможность сохранить с ними хорошие отношения.

Стоит отметить, что стандартная программа аутплейсмента рассчитана не более чем на один год (в среднем на 3–4 месяца), такой срок вполне достаточен для качественного трудоустройства. За этот период человек привыкает к необходимости поиска работы, начинает вести себя увереннее, понимает свое место и стоимость на рынке. Таким образом, увольняемый работник в рамках проведения процедуры аутплейсмента получает психологическую, информационную и консультационную помощь.

Многие крупные компании, особенно градообразующие предприятия, использовавшие некоторые элементы аутплейсмента, позволили избежать социального напряжения в регионах, также это дало возможность уволенным сотрудникам получить новую специальность или новое место работы. ■