

ДУРДИЄВА Л.М., студент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

АУТПЛЕЙСМЕНТ, ЯК СУЧАСНА ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЯ

Під час кризи багатьом організаціям доводиться скорочувати свій персонал. Як в такій ситуації не втратити позитивний імідж, формування якого компанія вкладала чималі кошти протягом кількох років? В цьому випадку допоможе аутплейсмент – ряд заходів, спрямованих на зменшення негативних наслідків звільнення працівників.

Основна причина вдатися до програм аутплейсменту співробітників - бажання уникнути стресових ситуацій як для працівників, так і для роботодавців. Для перших важливо бути впевненими, що вони після відходу з компанії будуть гарантовано працевлаштовані. Для других важливо зберегти добре ім'я як серед співробітників, що залишилися, так і за стінами компанії.

Аутплейсмент підрозділяють на відкритий і закритий.

При відкритому аутплейсменту працівники знають про те, що їх звільняють, а роботодавець допомогою кадрової служби компанії або посередника надає їм допомогу в подальшому працевлаштуванні.

При закритому аутплейсменту працівник про підготовлюваних звільнення не знає. Як правило, мова йде про топ-менеджерів і керівних працівників, відкритий конфлікт з якими для роботодавця дуже небажаний. Завдання посередника – зробити так, щоб працівник звільнився сам.

Доцільність використання аутплейсменту пов'язана з рядом переваг.

По-перше, дана технологія допомагає уникнути стресових ситуацій як для працівників, так і для роботодавців, запобігти різкому падінню продуктивності праці у разі скорочення штатів, викликаному відчуттям нестабільності ситуації серед співробітників.

По-друге, для компаній аутплейсмент вигідний ще й тому, що їхні колишні співробітники гарантовано не переходять до конкурентів, так як в 60-70% випадків при аутплейсменті роботодавці домовляються з рекрутерами не працевлаштовувати працівників до своїх конкурентів.

По-третє, максимальне прискорення процесу працевлаштування дозволяє заощадити на виплатах.

Умовно програму аутплейсменту можна провести в чотири етапи.

Спочатку необхідно провести консультацію з питань кар'єри, яка включає оцінку претендента та складання індивідуального плану працевлаштування.

Другий етап – підготовка резюме.

Третій етап – активне просування. Аутплейсмент допомагає своєчасно помістити дані про кандидата в "активний список", на сайт кадрового агентства, а також розіслати резюме тим роботодавцям, з якими у агентства немає договору про добір, але які помістили оголошення про підходящої вакансії.

Останній етап пов'язаний з психологічною підтримкою. Звістка про майбутнє звільнення – досить сильний стрес, який може посилитися в подальшому і психологічно надломити людини, яка тривалий час знаходиться без роботи.