**УДК 331.1**

**Миннегалиев Р. Ф, студент**

**Научный руководитель: Богатырева М. Р.,**

**кандидат социологических наук, доцент**

**г. Уфа, Башкирский государственный университет**

**АУТПЛЕЙСМЕНТ В ПЕРИОД СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:*** *Кризисное состояние предполагает сокращение персонала. Самый безболезненный способ – это аутплейсмент. Он помогает увольняемым работникам трудоустроиться. В России его распространение имеет свои сложности, которые связаны с законодательством и менталитетом работодателей. В статье рассматриваются вопросы трудоустройства увольняемых работников, состояние аутплейсмента в России.*

***Ключевые слова:*** *аутплейсмент, трудоустройство, увольнение сотрудников, высвобождение работников.*

Аутплейсмент – это термин из менеджмента, он связан с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых работников.

Точного перевода на русский язык аутплейсмент не имеет. Дословно «аут»-перемещаться за пределы чего-либо, «плейсмент»-место. Другими словами, «убираться с места»[2].

На самом деле аутплейсмент персонала – это программа помощи сотруднику, который оказался среди увольняемых не по причине низкой квалификации или личных промахов в работе, а из-за ликвидации компании, снижения доходов предприятия, сокращения штата и в других ситуациях.

Таким образом, специалисты стороннего предприятия или отдел аутплейсмента внутри организации могут помочь в трудоустройстве работника. Такая практика началась за рубежом во время кризиса 90-х годов XX века. Основная идея- помогать людям и работодателям, которые в группе риска. Данная практика имела положительные результаты, стала основой отношений между сотрудниками и работодателем. Это помогло сотрудникам быстро найти новую работу, адаптироваться к изменившимся обстоятельствам, в то же время избежать конфликтов с руководством[1]. Компания не теряла репутацию из-за негативных высказываний обиженных сотрудников, сохраняя хорошие отношения с бывшими сотрудниками.

Необходимость в данном процессе возникает, если происходят изменения в компании или сокращение персонала. Сущность аутплейсмента в смягчении негативного факта увольнения, в проявлении заботы и понимания о сотруднике. Такие действия не только помогают помочь работникам в трудоустройстве, но также организация сохраняет свой позитивный имидж в глазах увольняемых работников.

Сегодняшний кризис не стал толчком к массовым увольнениям, как например в 2008-2009 г. Сейчас ситуация складывается иначе из-за другого распределения рабочей силы на рынке труда. Сейчас работодатели начали сталкиваться с последствиями демографической ямы 90-х годов. В конце 2012 года насчитывалось около 2,5 млн. граждан РФ до 23х лет, то на 2016 год их количество уменьшилось на треть, а к началу 2017 г. эта цифра сократилась практически вполовину. Такое сокращение потенциальных работников заставит работодателей относиться к ним более бережно. Согласно данным управления занятости, большинство компаний уже в скором будущем могут пойти на сокращение персонала. Часть фирм может перевести сотрудников на половину ставки, на неполный рабочий день. Конечно, все эти процессы имеют экономическое обоснование, но не всем руководителям нравится прибегать к подобным мерам, и сокращать штат. Адекватные руководители испытывает стресс, так как им приходится оставить без работы большое количество хороших отметить, что есть инструменты уменьшения напряжения в коллективе, во время процесса сокращения. И наиболее эффективный инструмент, которые завоевал доверие ка работодателей, так и работников– это аутплейсмент[5].

Данный механизм достаточно востребован в крупных западных компаниях. Например, если в период изменений в компании происходит сокращение большого числа сотрудников, то можно создать свой центр по переподготовке сотрудников, их дальнейшему трудоустройству.

Даже один работник, если его равнодушно выставили за дверь может доставить организации большое количество проблем. Например, «слитая» конкурентам очень важная информация, нелицеприятные слухи, обращение в налоговую с жалобами. При массовом же сокращении несколько десятков обиженных работников, могут попросту потопить организацию, оставив в интернете много негативных отзывов и комментариев.. Также, грамотные и осведомленные сотрудники, легко смогут устроиться к конкурентам, а компания потратила немалые средства на их обучение. Эти факторы и влияют на возникновение аутплейсмента[6]. Для того, чтобы дружелюбно расстаться с бывшими сотрудниками, можно обратиться к профессионалам, которые хорошо знают все этапы аутплейсмента.

Также существует такой вид увольнений, как тайное. В этом случае руководство просит рекрутов заранее найти сотруднику, которого хотят уволить, хорошую работу. В конечном счёте работник как-бы сам уходит из прежней организации, устраивается на другое предприятие. Но человек ни в коем случае, не должен догадываться, что от него тайно избавились.

Тайный аутплейсмент очень актуален, например, при сокращении влиятельных топ-менеджеров, так как их обида может очень дорого стоить компании.

Можно выделить следующие этапы аутплейсмента:

• рекруты оценивают профессиональные качества сотрудников, если существует такая необходимость, то проводиться их обучение.

• негативное настроение работников переключается на более положительное, обсуждаются новые горизонты и возможности.

• самый лучший вариант, если увольнение сводится к новому трудоустройству[4].

Основные правила аутплейсмента:

• ни с кем не обговаривать планы, пока сотрудник, которого собираются уволить, лично не будет лично извещен о сокращении.

• увольнять работника должен наниматель. Нужно обязательно похвалить сотрудника за все его успехи, за всё то, чего он достиг во время работы в компании.

• определить дату, с которой увольняется сотрудник, дать ему время для будущих поездок на собеседование. • по мере своих сил оказать помощь в дальнейшем трудоустройстве.

Сокращение может стать толчком к выбору места работы по призванию, личным увлечениям, поэтому сотруднику предлагается пройти переобучение или трудоустроиться в иную сферу деятельности.

**Список литературы.**

1. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента / Т. Баскина. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 304 с.

2. Бичеев, М.А. Инновационный менеджмент/М.А. Бичеев. - Новосибирск : СибАГС, 2006. – 99 с.

3. Богатырева М. Р. Региональные особенности ценностных ориентаций социально-профессиональной группы учителей (на материалах республик Башкортостан и Ингушетия): Автореф. … дис. к. социол. наук. -Уфа, 2009. -23 с.

4. Бойкова О. С. Реорганизация предприятия. Управление персоналом в период реорганизации / О. С. Бойкова. — М.: Альфа-Пресс, 2006. — 198 с.

5. Долженкова Ю. В. Аутплейсмент как инструмент повышения занятости высвобождаемых работников / Ю. В. Долженкова // Настоящее и будущее социальных технологий: материалы межвузовской научно-практической конференции.

6. Инновационные технологии регулирования движения персонала в условиях экономической нестабильности / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Д. С. Константинова, Ю. Ю. Соловьева. — Новосибирск: НГУЭУ, 2010. — 279 с.

**Информация об авторах.**

Миннегалиев Рамис Фритович (Российская Федерация, г. Уфа) – студент, Башкирский государственный университет, 450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул.Заки Валиди, д.32, step.kafedra@mail.ru;

Богатырева Марина Руслановна (Российская Федерация, г. Уфа) – кандидат социологических наук, доцент, Башкирский государственный университет, 450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул.Заки Валиди, д.32, step.kafedra@mail.ru.

**R. Minnegaliev, student**

**Scientific adviser: Bogatyreva MR,**

**Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor**

**Ufa, Bashkir State University**

**AUTHENTICATION IN THE PERIOD OF PERSONNEL REDUCTION**

***Abstract:*** *The crisis situation involves the reduction of staff. The most painless way is outplacement. It helps the laid-off workers to find work. In Russia, its distribution has its difficulties, which are related to the legislation and the mentality of employers. The article deals with the issues of employment of dismissed workers, the state of outplacement in Russia.*

***Key words:*** *outplacement, employment, dismissal of employees, release of workers.*

**Information about the authors.**

Minnegaliev Ramis Fritovich (Russian Federation, Ufa) - student, Bashkir State University, 450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, Zaki Validi Str., 32, step.kafedra@mail.ru;

Bogatyreva Marina Ruslanovna (Russian Federation, Ufa) - candidate of sociological sciences, associate professor, Bashkir State University, 450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, Zaki Validi st., 32, [step.kafedra@mail.ru](mailto:step.kafedra@mail.ru).

**Bibliography.**

1. Baskina T. Techniques of successful recruitment / T. Baskina. - Moscow: Alpina Business Books, 2008. - 304 p.

2. Bicheev, M.A. Innovative management / M.A. Bicheev. - Novosibirsk: SibAAPS, 2006. - 99 p.

3. Bogatyreva MR Regional features of value orientations of the social and professional group of teachers (on the materials of the Republics of Bashkortostan and Ingushetia): Author's abstract. ... dis. sociologist. sciences. -Ufa, 2009. -23 p.

4. Boykova OS Reorganization of the enterprise. Personnel management during the reorganization period / OS Boykova. - Moscow: Alfa-Press, 2006. - 198 p.

5. Dolzhenkova Yu. V. Outplacement as a tool for increasing the employment of the released workers / Yu. V. Dolzhenkova // Present and future of social technologies: materials of the interuniversity scientific-practical conference.

6. Innovative technologies for regulating the movement of personnel in conditions of economic instability / SI Sotnikova, EV Maslov, DS Konstantinova, Yu. Yu. Solovyova. - Novosibirsk: NSUEU, 2010. - 279 p.