

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТПЛЕЙСМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Е.В. Зеленко, Е.Д. Налетко студенты группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – в данной статье рассматриваются проблемы аутоплейсмента в Республике Беларусь и пути их решения.

Summary – this article discusses the problems of outplay in the Republic of Belarus and ways to solve them.

Введение. В связи с мировым экономическим кризисом все сферы бизнеса сталкиваются с проблемами. Негативные последствия различны, но одним из ключевых являются массовые увольнения кадров. Речь идет не об увольнении неквалифицированных сотрудников, а о сокращении части персонала в связи с тем, что необходимо сократить расходы в бюджете. Из-за таких резких изменений многие сотрудники могут столкнуться с проблемами в будущем, такими как поиск работы и психологический шок. В этом случае применяется процедура аутоплейсмента или "мягкого увольнения сотрудников". В США эта услуга используется в 80% случаев сокращения сотрудников, в Европе – в 20–30% [1].

Основная часть. Аутоплейсмент состоит из комплекса процедур, включающих профессиональные консультации, дополнительное обучение, подготовку к увольнению, а также поиск новой работы для уволенного сотрудника. Иными словами, эта услуга направлена не на непосредственно размещение человека на новом месте, а скорее на помощь и поддержку в период после сокращения. В Беларуси эта услуга не пользуется большим спросом, но в последние годы актуальность аутоплейсмента очевидна: некоторые зарубежные консалтинговые агентства предлагают услуги по «мягкому увольнению сотрудников». Есть также случаи внутреннего аутоплейсмента. Хотя эта процедура не реализована в полной мере, наиболее близким к этой концепции является поведение руководства компаний в РБ, когда оно принимает активное участие в продвижении и поиске работы для своих бывших сотрудников. Использование аутоплейсмента в организации позволяет избежать расходов на социальные услуги для уволенных сотрудников, не снижать эффективность производства, избежать негативной репутации и создать хорошее впечатление о руководстве организации. Иными словами, "мягкое увольнение" преследует две цели: помочь бывшим сотрудникам быстро найти работу и поддержать позитивный имидж организации [2].

В соответствии с Законом Республики Беларусь "О занятости населения" от 15 июня 2006 года при увольнении работника организация несет следующие прямые расходы: расходы, определенные законодательными актами или установленными отдельным договором правилами, лицам, освобожденным с предприятий в связи с осуществлением мероприятий по

сокращению численности работников, выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка; расходы, понесенные в связи с урегулированием правовых споров между сторонами (судебными разбирательствами); потеря производительности труда в период, предшествующий фактическому увольнению, и в период приема на работу нового работника; затраты, связанные с реструктуризацией рабочего процесса, перегруппировкой сотрудников. В законодательстве Республики Беларусь нет конкретного понятия "аутплейсмент", но есть ряд правил, которые делают эту политику частью процесса управления персоналом. Они закрепляются: в трудовом договоре с работником; в локальном нормативном правовом акте, утвержденном работодателем (например, в специальном положении). В этом случае правила аутплейсмента становятся трудовыми гарантиями. Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав [3].

Заключение. Несмотря на то, что данная технология является редким явлением в отечественной рыночной экономике, она неуклонно набирает обороты в деятельности работодателей, так как любая уважающая себя компания разрабатывает долгосрочную бизнес-стратегию. Аутплейсмент – это возможность сохранить лояльность сотрудников, заручиться их поддержкой даже после увольнения и, конечно же, обеспечить положительный имидж компании на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Outplacement [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kwadrat.by/upload/documents/articles/Outplacement.pdf>. – Дата доступа: 01.03.2021.
2. Outplacement: a necessity or a luxury? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/51561/1/Зайцева_Аутплейсмент.pdf. – Дата доступа: 01.03.2020.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/90.htm. – Дата доступа: 01.03.2021.

УДК 338.23

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

***Е.В. Золотова**, студент группы 10507216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент **Н.В. Жудро***

Резюме – в данной статье выполнена информационно-аналитическая оценка инновационной активности предприятий Республики Беларусь, определено влияние инновационной активности предприятий на эффективность их функционирования. Сформулированы основные направления повышения инновационной активности предприятий в условиях роста экосреды.