

Уходим красиво

Российские работодатели все чаще прибегают к аутплейсменту персонала, чтобы сохранить лицо при расставании



АНАСТАСИЯ ЖИГАЧ
anastasia.zhigach@dp.ru

Когда в Петербурге перед Новым годом закрывались магазины компании «Интерторг», несколько сотен уволенных сотрудников собрались в торговом центре, требуя выплат заработной платы. Но общаться с обиженными приехал не работодатель, а ОМОН. Во-первых, формально компании это и не надо было делать. «Люди, которых уволили, к самому «Интерторгу» отношения не имели. Сотрудников подобрали по процедуре предоставления персонала структуры, зарегистрированной в Петербурге и Ленобласти», — отметил председатель городского комитета по труду и занятости населения Дмитрий Чернейко. Во-вторых, обычно тем, кто «остался без штанов», не до расхождений на красивое расставание с бывшими сотрудниками.

Кто заказывает музыку
Впрочем, в «мирное время» российские работодатели предпочитают заказывать «мягкое» увольнение с психологической и организационной поддержкой тех, с кем намерены расстаться.

В Петербурге аутплейсмент предоставляют многие компании. Некоторые даже выделили это направление работы в специальные департаменты. Красиво уволить предлагают и карьерные консультанты с опытом в рекрутменте. HR-компании дипломатично заявляют, что «аутплейсментом в полной мере подобные услуги назвать сложно». Вопрос в их составе.

Внешние консультанты могут помочь правильно провести «выходное интервью», чтобы потом клиенты могли уже действовать сами, понимая «механику

процесса». Кадровые компании предлагают и варианты трудоустройства, хотя ответственность за конечный результат лежит на самом работнике. «Услуга не может гарантировать 100%-ный результат трудоустройства. Пройти путь собеседования, тестирования или других видов испытаний человеку нужно самому», — поясняет управляющий партнер AVRIO Group Consulting Светлана Катаева.

«Сервис аутплейсмента, как правило, является бенефитом для сотрудников социально ответственных компаний. Раньше это были только иностранные фирмы, но в последние годы интерес к таким услугами растет и среди российских», — объясняет HR-консультант кадровой компании ManpowerGroup Russia&CIS Екатерина Александрова. «Услугу время от времени заказывают в знак заботы и поддержки для увольняемых сотрудников, которые долго проработали в компании. Компания признательна за их вклад и одновременно понимает, что им будет непросто найти работу, так как они этого давно не делали», — поясняет Светлана Катаева. — Самостоятельно у компании, как правило, не бывает столько времени, чтобы заниматься уже бывшим сотрудником, плюс может не хватить экспертизы в этой области и обширной network-сети, которая есть у агентств».

Почем лебединая песня
При расчете цены во внимание берется уровень и тип должности, цели и ожидания участника программы, количество мероприятий в рамках программы. Феликс Кугел объясняет, что услуга обычно включает в себя сообщение о сокращении, проведение переговоров с сотрудниками, карьерные консультации (индивидуальные или массовые, рассчитанные на тех, кто занимает одинаковые позиции), поиск подходящих вакансий.

«Средняя стоимость услуги составляет от полутора до двух окладов увольняемого сотрудника, но возможны варианты. Сам проект может занимать до 6 месяцев», — приводит расценки Светлана Катаева. «Цена не может быть ниже 20 тыс. рублей за одного сотрудника. Это тот минимум, который в 2019 году платили работодатели за помощь в трудоустройстве», — подчеркивает руководитель кад-

рового агентства Bridge2HR Дмитрий Жирнов.



ФОТО: VOSTOCK-PHOTO

мацевтические компании сокращают число медицинских представителей и предлагают им аутплейсмент», — поясняет управляющий директор кадровой компании Unity Феликс Кугел.

Как правило, благодаря аутплейсменту удается не только снизить репутационные потери, но и не уронить производительность труда. Эффективность работы в последние 2 месяца перед сокращением падает не так низко, как в случае, когда работники остаются один на один со своей проблемой, считая работодателя врагом, говорит Дмитрий Жирнов. Меньше шансов на липовые больничные, негатив в интернете, саботаж и давление на тех, кого не сократили.

Причем речь о рабочей отдаче не только увольняемых работников, но и остающихся управленцев, особенно тех, кто сталкивается с проблемным расставанием в первый раз. После привлечения внешних специалистов управленец видит, как ситуация становится управляемой, успокаивается и готов думать о других рабочих задачах, говорят эксперты.

Можно обойтись и своими силами, но в этом случае критично наличие в компании консультантов по карьере, умеющих работать с людьми, находящимися в сильном стрессе.

Как правило, благодаря аутплейсменту удается не только снизить репутационные потери, но и не уронить производительность труда. Эффективность работы в последние 2 месяца перед сокращением падает не так низко, как в случае, когда работники остаются один на один со своей проблемой, считая работодателя врагом, говорит Дмитрий Жирнов. Меньше шансов на липовые больничные, негатив в интернете, саботаж и давление на тех, кого не сократили.

Причем речь о рабочей отдаче не только увольняемых работников, но и остающихся управленцев, особенно тех, кто сталкивается с проблемным расставанием в первый раз. После привлечения внешних специалистов управленец видит, как ситуация становится управляемой, успокаивается и готов думать о других рабочих задачах, говорят эксперты.

Можно обойтись и своими силами, но в этом случае критично наличие в компании консультантов по карьере, умеющих работать с людьми, находящимися в сильном стрессе.

КОММЕНТАРИИ



ОЛЬГА ГРИЧЕНКО
бизнес-тренер

Компания наняла сотрудницу на повышенную зарплату для постоянных командировок в область. Через 2 недели выяснилось, что женщина беременна (ей 35 лет). Она была готова на вакансию с более низким окладом. Но от обиды пошла на принцип (вместо поздравлений получила вопрос: «Зачем скрыла беременность, хотела и зарплату, и без командировок?»). В итоге уморила компанию всеми доступными бюрократическими способами. Ее выхода из декрета ждут с ужасом. Если посчитать, сколько ресурсов ушло на конфликт, было бы дешевле обучить всех руководителей профессиональной коммуникации с сотрудниками, в том числе «выходному интервью».



АНТОН СЕРГЕЕВ
владелец сети школ «Дети на паркете»

Осенью 2018 года мы переводили сетку «Дети на паркете» во франчайзинг, из-за реструктуризации компании пришлось попрощаться с исполнительным директором. Открывать записную книжку и обзванивать знакомых, как это делали в таких случаях раньше, мне не пришлось. Я написал в несколько чатов, предложил скинуть его резюме, подчеркнув, что кому-то сильно повезет с директором. У меня это заняло 5 минут, а сотрудник получил несколько предложений и в итоге устроился на работу в хорошее место. Когда коллектив работает на тебя, отдаваясь проекту всей душой, хочется ответить тем же.