

Развитие социального бизнеса в России замедляется тем, что отсутствует система поддержки, которая бы создавала дополнительные преимущества перед традиционным бизнесом. Также, на наш взгляд, необходимо налаживать трехстороннее социальное партнерство, однако это невозможно без развития гражданского общества. Именно неравенство в распределении материальных благ является одной из причин отсутствия элементарной самоорганизации общества, так как оно заставляет значительную часть населения с доходами на уровне или ниже прожиточного минимума заниматься исключительно удовлетворением жизненно необходимых потребностей, не оставляя при этом времени для того, чтобы проявлять свою активную гражданскую позицию, принимать участие в решении социальных проблем.

Таким образом, для развития социального бизнеса необходимо создать благоприятные условия для налаживания трехстороннего взаимодействия.

### **Литература**

1. *Албутова, А.* В социальном бизнесе Россия ближе к США, чем к Европе [Электронный ресурс] / А. Албутова. — Режим доступа: <http://www.opes.ru/1540077.html>. — Дата доступа: 21.04.2016.

**Е.Н. Кирдун**  
**Е.М. Филипович**  
БГЭУ (Минск)

*Научный руководитель — кандидат экономических наук Ю.М. Зенович*

## **АУТПЛЕЙСМЕНТ — ИСКУССТВО УВОЛЬНЯТЬ**

Аутплейсмент — комплекс мер, направленных на предотвращение негативных последствий увольнения сотрудников. Осуществляется как специалистами самого предприятия, так и с привлечением профессионалов консалтинговых фирм. Задача аутплейсмента — подготовка работника к увольнению. Цель изучения процесса аутплейсмента в работе — выявление экономической эффективности данной меры в сравнении с обычным увольнением. Преимущество аутплейсмента: высвобождение с прежнего места работы происходит без излишних затрат сил, энергии и времени; происходит оценка профессиональных перспектив работника, разрабатывается стратегия поведения на рынке труда в будущем; оказание реальной помощи человеку в поиске нового места работы; уверенность в том, что увольняемый сотрудник не перейдет к конкуренту; возможность сократить издержки при увольнении; помогает смягчить негативные эмоции от увольнения и проявить заботу о сотруднике; показатель современности компании. Недостатки аутплейсмента: отсутствие стопроцентной

гарантии трудоустройства; непрозрачные сроки выполнения проектов. Агентство не может обеспечить трудоустройство в течение 30–60 дней, так как время поиска подходящей работы строго индивидуально; не всегда кандидат готов к работе по аутплейсменту в силу стресса от потери работы.

Основные этапы аутплейсмента:

- проведение консультации;
- подготовка резюме;
- активное продвижение;
- психологическая помощь.

Далее произведем расчет средств, необходимых на осуществление опережающего профессионального обучения.

Предполагаемый объем затрат на опережающее обучение высвобождаемых 3 человек с перспективой их трудоустройства может составить 32 157 000 руб.

Средства на мероприятия по опережающему профессиональному обучению работников в случае угрозы массового увольнения выделяются из республиканского бюджета.

Далее произведем расчет затрат на программу аутплейсмента.

Численность работников ООО «Афарбавана», охваченных данным мероприятием, — 3 человека. С ними будут проводиться групповые занятия, следовательно, стоимость групповой работы включает групповой тренинг + индивидуальная работа с сотрудниками.

Общий объем средств, необходимых на осуществление мероприятий по высвобождению персонала, представлен в таблице.

#### Коэффициенты ликвидности

| Затраты   | Сумма, руб. |
|---|-------------|
| Средства на организацию опережающего профессионального обучения | 32 157 000  |
| Стоимость программы аутплейсмента                               | 6 750 000   |

Услуга аутплейсмента — дорогая услуга, но несмотря на это, она для компании в 5–10 раз дешевле выплаты компенсации при увольнении, которая может достигать 4–6 заработных плат.

#### Литература

*Канаева, Е. И.* Аутплейсмент как технология высвобождения персонала / Е. И. Канаева // *Educatio*. — 2015. — № 5(12)-2. — С. 37–39.

*Долженкова, Ю. В.* Аутплейсмент как инструмент антикризисного управления / Ю. В. Долженкова // *Вестн. Омского ун-та. Сер. «Экономика»*. — 2011. — № 3. — С. 112–118.