

Модное увольнение по-швейцарски | Licenciement à la mode en Suisse

Автор: Лейла Бабаева, [Лозанна](#) , 06.10.2011.



© <http://stmd.ru>

Как избавиться от сотрудников без лишних хлопот и неприятных последствий? Решение простое – обратиться в агентство по аутплейсменту. Такие специализированные организации оказывают помощь в трудоустройстве лиц, уволенных по сокращению штата. В наши дни это, оказывается, весьма прибыльный бизнес на альпийских просторах.

Licenciement à la mode en Suisse

Les agences «d'outplacement» rencontrent un succès croissant en Suisse. Leur soutien atténuerait les conséquences psychologiques d'une mise à pied.

«Аутплейсмент» или дословно «внешнее распределение» – модный англицизм, который обозначает особую форму расторжения трудового договора между предприятиями и работниками. Уволенным «кандидатам» предоставляется за счет бывшего работодателя поддержка специализированного кадрового агентства. Программа аутплейсмента применяется, как правило, в тех случаях, когда увольнение связано с процессом реорганизации, сокращения штата или ликвидации

предприятия. Если ваш хозяин себя уважает, то не выставит вас без лишних слов за дверь, а поручит заботам предприятия аутплейсмента, чьи сотрудники будут помогать вам всеми возможными способами с момента уведомления о предстоящем увольнении и до нового трудоустройства. Услуги таких фирм должны пользоваться немалым спросом в наше нестабильное время, ведь в среднем, по данным отчета за 2010 год швейцарского отделения Ассоциации предприятий кадровых и организационных услуг (ACF), каждый сотрудник за свою карьеру меняет место работы десять раз.

«Когда разразилось сокращение штатов в 2009 году, мое предприятие отправило меня в агентство по аутплейсменту. В Лозанне я прошел курс занятий о построении и укреплении профессиональных связей, о том, как лучше себя подать и пр. Это была своего рода психотерапия, которая помогла мне поверить в свои силы», - рассказал молодой швейцарец Франсуа (имя вымышленное) газете Le Temps об условиях своего увольнения из небольшого предприятия, расположенного во франкоязычной Швейцарии.

По данным отчета Ассоциации ACF швейцарские компании все чаще прибегают к услугам аутплейсмента при увольнении своих сотрудников. Оборот таких предприятий ежегодно возрастал на 2,5% с 2006 года. Помимо этого в 2010 году число программ индивидуального аутплейсмента увеличилось на 8,1% по сравнению с 2009 годом.

Групповой аутплейсмент (массовое сокращение штатов, 25% случаев в 2010 году) отличается от индивидуального (персональные услуги, предоставляемые конкретному кандидату). Стоимость последнего может составлять от 10 000 до 50 000 франков, в зависимости от продолжительности процесса трудоустройства кандидата, его положения на иерархической лестнице и стажа работы, пояснила Ева фон Роehr, бывший президент швейцарского отделения ACF и основательница фирмы Von Rohr & Associates, которая, помимо услуг аутплейсмента, занимается также кадровыми вопросами, в частности, помогает в профессиональной интеграции супругам иностранных работников в Женеве и Лозанне.

Как бы ни воспринимался аутплейсмент - то ли это «необходимая составляющая трудоустройства», то ли «психотерапия» - но в наши дни он занял прочные позиции в западном обществе. Практика «гуманного увольнения» была изобретена в Соединенных Штатах в начале 1960-х, а в середине 1980-х проникла в Европу. Агентства по аутплейсменту принимают кандидата под свое крылышко подчас с первых же минут после объявления горькой доли, когда огорошенный сотрудник только осознает весь ужас своего положения и мысленно начинает прощаться с родными стенами предприятия.

Аутплейсмент выполняет двойную роль. С одной стороны, он должен облегчить задачу предприятия при увольнении своего сотрудника. С глаз долой, из сердца вон - а все заботы возьмут на себя кадровики из агентства. Компании часто прибегают к такой практике для сохранения своего имиджа в глазах сотрудников и акционеров. Так сказать, для очистки совести отдела персонала - не бойтесь принимать судьбоносные решения, увольняйте без сожаления, если того требует бизнес, а о пострадавших работниках позаботится аутплейсмент. Но в наши дни процветания социальных сетей приходится ревностно охранять свой имидж. На сайтах вроде Kununu.com сотрудники могут дать оценку своим работодателям.

С другой стороны, аутплейсмент помогает уволенному сотруднику «удержаться на плаву». Если первоначально аутплейсмент предназначался исключительно для топ-менеджеров, то сегодня такими услугами могут воспользоваться и рядовые сотрудники.

Президент Ассоциации специалистов по управлению персоналом кантона Невшатель Николь Акилон более критически относится к практике аутплейсмента, хотя и ей иногда приходится к ней прибегать. «Возможно, я не иду в ногу со временем, но, по моему, это прямая обязанность директора персонала - производить сокращение штата от начала и до конца. А если делегировать часть полномочий сторонней организации, мне кажется, частично утрачивается и контроль над процессом. Если предприятие не интересуется судьбой увольняемых сотрудников, то как бы остальные сотрудники не перестали интересоваться судьбой самого предприятия».

«Я предпочитаю поддерживать контакт с увольняемыми сотрудниками, - продолжила Николь Акилон. - Тогда я чувствую, что выполняю свою работу до конца. Агентства не дадут настоящих ответов о проблемах, которые привели к увольнению. Я смогу лучше объяснить человеку его трудности и помочь развиваться в профессиональном плане».

Аутплейсмент - нечто среднее между рекрутинговым агентством и кабинетом психолога? В области управления персоналом необходимо, так или иначе, быть хорошим психологом. А еще важнее - обладать высокими нравственными качествами, чуткостью и интуицией, благодаря чему забота о сотрудниках принесет реальную пользу компании.

Если в Швейцарии, Франции, Великобритании и других европейских странах есть агентства, занимающиеся исключительно аутплейсментом, то на просторах СНГ такие консалтинговые услуги предоставляют кадровые и рекрутинговые агентства. В Россию и некоторые другие бывшие союзные республики модная практика пришла в конце 90-х. Тогда эту программу в основном заказывали в кадровых агентствах солидные иностранные компании, вынужденные проводить в кризисные периоды серьезные сокращения персонала.

В Швейцарии многие предприятия поддерживают своих уволенных сотрудников через аутплейсмент, но как будут развиваться события в «наших» краях? Стоит ли доверять судьбу своих работников сторонним организациям? Не идет ли такая удобная, но черствая практика вразрез с принципами материнской заботы и широкой русской души? «Умом Россию не понять, аршином общим не измерить», - изрек поэт. Скорее всего, у нас аутплейсмент будет преимущественно востребован западными компаниями, которые готовы заплатить приличные деньги в своем стремлении оградить себя от лишних хлопот и сохранить свой имидж.

[работа в Швейцарии](#)
[увольнение в швейцарии](#)