

способствовать его привлечению к взаимодействию со спортивным клубом, а также проводить сбор полной информации о клиентах, сегментацию, воздействие и анализ результатов.

*Ю. М. Зенович, канд. экон. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)*

## **АУТПЛЕЙСМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Одним из направлений социально-экономического развития страны является повышение конкурентоспособности организаций за счет внедрения новых технологий, отраслей и видов деятельности. Реструктуризация и модернизация экономики — инструменты решения поставленных задач и приоритетные направления государственной политики, обозначенные в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы.

В процессе реструктуризации ликвидируется значительная часть неэффективных рабочих мест, меняется структура занятости, что влечет за собой высвобождение части персонала и необходимость принятия действенных, оперативных мер по их социальной поддержке и трудоустройству. Как показывает опыт организаций, прошедших реструктуризацию, многочисленные проблемы, связанные с высвобождением персонала, вызваны тем, что выработка стратегии ее осуществления проходит без непосредственного участия работников, более других заинтересованных в активном развитии организации. Часто наниматели рассматривают их как фактор, препятствующий внедрению новшеств. С учетом этого необходимость активизации новых технологий высвобождения персонала является актуальной задачей. Особый интерес для организаций представляет механизм мягкого, бесконфликтного высвобождения персонала — аутплейсмент.

При реализации данного подхода планирование процесса высвобождения включает в себя ряд этапов. Прежде всего, создается специальная согласительная комиссия с представителями нанимателей и работников с одновременным уведомлением о высвобождении персонала службы занятости населения. Далее осуществляется информирование персонала о предстоящем высвобождении, его причинах, сроках, критериях отбора, компенсациях, возможностях возвращения уволенных в организацию. Параллельно разрабатываются программы перемещения работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные, при необходимости проводят переобучение или повышение квалификации работников. Значимым и ответственным является момент разработки системы поощрения и денежных компенсаций высвобождаемым. И в заключение определяют работников, подлежащих сокра-

шению, определяют суммы компенсации и решают другие вопросы, связанные с увольнением. На этом этапе работы с высвобождаемым персоналом и применяются основные принципы, механизмы, методики аутплейсмента.

Для нанимателя мягкое высвобождение персонала позволяет предотвратить резкое падение производительности труда, сохранить морально-психологический климат и ощущение стабильности в организации, на рынке труда. Кроме того, максимальное ускорение процесса трудоустройства высвобождаемого персонала позволяет нанимателю сэкономить компенсационный пакет. Среди других преимуществ использования данного механизма следует выделить:

- снижает издержки и позволяет избежать судебных разбирательств и других проблем, связанных с увольнением;
- мягкое увольнение работников создает условия для его возвращения в эту же организацию;
- поддерживает лояльное отношение работников организации к руководству, проводимой кадровой политике;
- при увольнении сотрудника с применением аутплейсмента руководитель может быть уверен в сохранении сотрудником коммерческой тайны, информации о компании, которую не должны знать конкуренты;
- мягкое увольнение позволяет избежать стресса, психологического расстройства сотрудника, которого сократили.

При использовании механизма мягкого, бесконфликтного высвобождения персонала ведется мониторинг их трудоустройства у нового нанимателя или открытия своего дела. Это позволит оценить, насколько правильным было решение о выборе новой работы, является ли рабочее место стабильным, не ухудшилось ли материальное положение и т.д. Только систематический мониторинг может дать ответ на вопрос о том, насколько успешно был проведен аутплейсмент.

*И. И. Кобзев, аспирант  
БГЭУ (Минск)*

## **ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Замещение импорта является направлением экономической стратегии и типом промышленной политики государства, направленным на защиту внутреннего производителя путем замещения импортируемых товаров товарами национального производства. Результатом импортозамещения должно стать повышение конкурентоспособности отечественной продукции посредством стимулирования технологической модернизации производства, повышения его эффективности и