

В теме!

Корпоративное издание холдинга «Империя кадров»

№3 февраль-март 2009



Не пропустите:

бесплатные
ГОРЯЧИЕ
резюме

10

Уволить?

Нет, оптимизировать!

Могут ли быть массовые увольнения единственным разумным способом борьбы с кризисом?

3

Список

“неприкасаемых”

Руководство требует сократить персонал и готово уволить почти каждого, но по действующему ТК РФ не все категории граждан могут быть сокращены или уволены...

4

Кадровый аудит

ИМПЕРИЯ КАДРОВ отвечает на извечные российские вопросы: «Что делать?» и «Кто виноват?»

5

Аутплейсмент

Зачем компаниям заботиться об увольняемых сотрудниках?

7

Соцпакет в подарок

Экономим на ДМС до 50%!

9



ИМПЕРИЯ
КАДРОВ

С праздником
весны!



Ваша
ИМПЕРИЯ КАДРОВ

На все вопросы, освещенные в корпоративном издании ИМПЕРИИ КАДРОВ, готов ответить Отдел по работе с клиентами.

Мы поможем:

- оптимизировать расходы HR-отдела
- пригласить в команду действительно звёздных кандидатов
- получить более подробную информацию по кадровым продуктам и услугам
- оперативно оценить стоимость и креативно реализовать кадровый проект любой сложности

Ждем ваших звонков по телефонам:

(925) 517 07 52,
(925) 517 31 98.

А также писем на e-mail:

JPiskunova@imperiaru,
YSmirnova@imperiaru.

■ Новая ИМПЕРИЯ КАДРОВ

В январе 2009 года Холдинг «Империя кадров» обрел новый революционный образ. Ребрендинг затронул не только внешнюю оболочку компании: слоган, логотип, фирменный стиль. Произошли также и внутренние преобразования.



«Империя кадров» всегда стремилась соответствовать высоким требованиям российского бизнеса, современным стандартам качества работы, а также «опережать время», предвосхищая ожидания своих клиентов. Мы вывели на рынок новые кадровые продукты, разработали эконом - предложения для клиентов, расширили линейку услуг для соискателей. Кроме того, у нас произошли структурные преобразования. Три подразделения компании - «Империя кадров», «Экспресс-Персонал» и «Алайн-персонал» - преобразованы в единую структуру.

В целях оптимизации маркетинговых затрат и формирования более доступного и открытого бренда весь спектр услуг отныне будет предоставляться под единой торговой маркой: ИМПЕРИЯ КАДРОВ. И как следствие обновления формата работы, бренд приобрел новый графический образ.



В первую очередь эффективность, качество и, в конечном итоге, успех любой компании заключены в ее персонале. Мы работаем с людьми: и внутри компании, и за ее пределами. С одной стороны семь красных и белых фигур исполняют роль «клиентов и соискателей», с другой - представляют собой символическую «корону». Корона - символ сохранения традиций, благосостояния и мощи. Фирменным цветом неизменно остался красный, олицетворяющий успех и победу.

История Успеха. Продолжение

Это не просто слоган. За этими словами - более 13 лет успешной профессиональной деятельности, признание нашей работы клиентами, авторитет сотрудников как экспертов рынка.

История компании ИМПЕРИЯ КАДРОВ - это непрекращающаяся История Успеха.

История успеха Людей, которые благодаря нашей работе нашли свое призвание и сделали успешную карьеру; успеха наших Клиентов, подобранных с нашей помощью ценных работников и квалифицированных специалистов; успеха самих Сотрудников компании, многие из которых прошли все ступени карьерной лестницы снизу до самого верха.

И наша общая История Успеха продолжается!

С уважением,

Сахарова Юлия Александровна

Уволить? Нет, оптимизировать!

Финансовый кризис ударил прежде всего по персоналу, который сегодня работодателям все сложнее содержать. Поэтому сейчас самой популярной мерой во многих компаниях стало сокращение штата. В число «жертв» попали сотрудники банков, строительных, туристических, производственных компаний, розницы. Но могут ли быть массовые увольнения единственным разумным способом борьбы с кризисом? Об этом рассказала Юлия Пискунова, Руководитель проекта по развитию бизнеса ИМПЕРИИ КАДРОВ.



- Кому из специалистов российского рынка приходится сейчас сложнее всего? Почему их деятельность вдруг стала не нужна? Не будет ли рискованным для бизнеса компании полное сокращение некоторых отделов?

- Очевидно, что при сокращениях наиболее активно «летят» головы сотрудников самых неэффективных и «небюджетобразующих» отделов. Сложнее всего дело обстоит со специалистами отделов маркетинга, рекламы и PR. Ведь сотрудники данных подразделений напрямую не участвуют в привлечении средств в компанию. Поэтому наиболее часто сегодня расстаются именно с такими специалистами: ими рынок реально перенасыщен. Однако именно в условиях кризиса важно иметь максимально достоверную и оперативную информацию: что продавать, кому и какими инструментами при этом пользоваться? Но теперь ответ часто находится в департаментах и отделах, сотрудники которых освобождены от должности или пребывают в неоплачиваемом отпуске. При возвращении к нормальному режиму работы такая недалёковидность может серьезно осложнить восстановление объемов продаж и информационной активности компании.

Также уже начали страдать специалисты-проектники. Это связано с тем, что региональная экспансия во многих компаниях заморожена на неопределенный срок или ее объемы серьезно сокращены. Отдельные направления продаж, особенно оборудования, производимого за пределами РФ, тоже снижают активность. Соответственно, менеджеры по продажам часто, если и не остаются за бортом, то лишаются своих бонусных привилегий.

- Как долго могут продлиться массовые сокращения?

- Важно понимать, что ситуация с сокращением штата вызвана не использованием компаниями «виртуальных» денег, а часто – простой осторожностью. Ведь сейчас – в начале года – время платежей по кредитам. Скорее всего, к марту станет яснее, кто страдает «заслуженно», а кто может вернуться к работе в нормальном режиме. Ведь, если увольняют конкретного сотрудника, это повод, в первую очередь, не «истерить», а задуматься: «А почему именно меня?» Уверена, что, правдиво ответив себе на этот вопрос, большинство уволенных сможет найти объективную причину, внимание на которую слишком долго не обращалось руководством.

- Тем не менее, сократить количество персонала, все-таки, самый простой способ, который используют руководители компаний, оказавшиеся в ситуации ухудшения финансирования. Но, как мы уже говорили, с водой можно выплеснуть и ребенка. Может, есть более разумный способ – оптимизировать расходы на сотрудников?


- Действительно, финансовый кризис, захлестнувший мировую экономику, вынуждает руководство многих организаций прибегать к сокращениям бюджета и штата. Однако нельзя сказать, что это самый оптимальный выход. Скорее, наиболее очевидный, простой и оперативный. Тем не менее, «высшим пилотажем» является поиск новых подходов к решению возникающих задач, не прибегая при этом к крайним мерам. Специалисты нашей компании убеждены в приоритетной необходимости повышения качества менеджмента организаций. Основной задачей управленца мы видим не сам факт сокращения неэффективного сотрудника, позволяющего себе работать по принципу «трех гвоздей» (если руководитель не напоминает своему сотруднику о сроках

выполнения той или иной задачи, выполнение данного участка работы либо передвигается на неопределенный срок, либо остается невыполненным), а организовывать рабочий процесс таким образом, чтобы персонал компании не имел в дальнейшем ни возможности, ни желания «вбить» хотя бы один «гвоздь». Наш рецепт такой: краткосрочное планирование плюс текущий контроль. Вы правы: сократить – проще всего. Сложнее, но гораздо более эффективно – научить и замотивировать, ведь на обучение сотрудника, подлежащего увольнению, уже были израсходованы средства компании! Значительная часть расходов на персонал приходится на оплату уже привычных для большинства компаний полисов ДМС. Поэтому данная статья расхода также подлежит пересмотру. Однако вовсе не обязательно прибегать к сокращению расходов на социальный пакет. Даже в условиях экономического кризиса страховая компания может выработать для корпоративного клиента наиболее гибкую систему расчетов, например, проведение оплаты по факту выполненных работ. Если вы хотите оптимизировать затраты на данный вид услуги, можно провести тендер среди ее поставщиков. Цены будут снижены как минимум на 15%.

- А как быть в условиях кризиса с поиском высококвалифицированного персонала? Ведь это стоит денег.

- Да, компании по-прежнему нуждаются в высококвалифицированных специалистах со свежими идеями. Но способствовать оптимизации расходов могут новые решения предоставления традиционных услуг по рекрутменту, так называемому лизингу персонала и прямому поиску – как, например, «кадровый конструктор». Суть услуги состоит в самостоя-

тельном построении клиентом на основе прайс-листов отдельных этапов процесса поиска и подбора персонала продукта, необходимого в каждом конкретном случае (при необходимости вписаться в жесткий бюджет разделяют, например, снятие рекомендаций и проведение интервью, размещение информации о вакансии в открытых источниках и поиск резюме). Таким образом можно реально оптимизировать бюджет на подбор персонала, ведь клиент оплачивает только ту часть услуги, в которой действительно нуждается. Кроме того, важно не останавливаться лишь на поиске высококвалифицированного сотрудника для своей команды, а понимать, что адаптация персонала является одним из наиболее мощных мотиваторов для плодотворной и при этом максимально продолжительной работы в новой компании. При этом продолжительность «жизненного цикла» сотрудника на одном рабочем месте напрямую зависит от верно подобранной – не обязательно материальной – мотивации специалиста. Я считаю необходимым введение во всех без исключения компаниях так называемой системы наставничества: процесса обучения и передачи опыта непосредственно на рабочем месте. Наставникам при этом предлагается предоставить за данную дополнительную обязанность льготы, которые в любом случае обойдутся дешевле, чем привлечение профессионального тренера со стороны.

Я убеждена: оптимизация расходов на персонал как максимальная отдача от вложенных средств – это совокупность креативного подхода к повышению эффективности менеджмента компании и, в конечном счете, производительности труда всего персонала, «тендерной» позиции по отношению к поставщикам непроизводственных товаров и услуг, а также поиск нестандартных путей решения типовых задач. 

Список “неприкасаемых”

Руководство требует сократить персонал и готово уволить почти каждого. Но по действующему Трудовому законодательству РФ не все категории граждан могут быть сокращены или уволены. Ирина Шевченко, Руководитель консалтинговых проектов ИМПЕРИИ КАДРОВ приводит полный перечень “неприкасаемых”.



Кого?	Уволить сложно...	...Но можно
<p>Работники в период временной нетрудоспособности</p> <p>Работники в период пребывания в отпуске</p>	<p>«...Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя ... в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске...» (ст.81 ТК.РФ)</p>	<p>«Возможно в случаях... ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем...» (ст.81 ТК.РФ)</p>
<p>Беременные женщины</p>	<p>«...Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается...» (ст.261 ТД РФ)</p>	<p>«...за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем...» (ст.261 ТД РФ)</p> <p>«...Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника...» (ст.261 ТД РФ)</p>
<p>Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет</p> <p>Одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет)</p> <p>Другие лица воспитывающих указанных детей без матери</p>	<p>«...Расторжение трудового договора... по инициативе работодателя не допускается...» (ст.261 ТД РФ)</p>	<p>«...за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса...» (ст.261 ТД РФ)</p>
<p>Работники в возрасте до 18 лет</p>	<p>«...Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя ... помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав...» (ст.269 ТК РФ)</p>	<p>Уволить можно и без разрешения, но только в случаях «...ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем...» (ст.269 ТК РФ)</p>



Также при сокращении или увольнении сотрудников, необходимо учесть повышенные гарантии работникам, входящим в состав выборочных профсоюзных органов (ст.374; ст.375; ст.405 ТК РФ).

■ Кадровый аудит

ИМПЕРИЯ КАДРОВ отвечает на извечные российские вопросы «Что делать?» и «Кто виноват?», конструктивно перефразировав их под локусом кадрового делопроизводства: «Чем грозит?» и «Как избежать?»

Актуальная ситуация на рынке труда вынуждает всех участников производственного процесса быть юридически и законодательно «подкованными». Однако, если для работников и соискателей существуют достаточно информативные и недорогие семинары и тренинги, дающие исчерпывающую информацию о правах и обязанностях работодателя перед сотрудником, то руководству компаний остается полагаться лишь на грамотность своего кадровика. Но что делать, если в личные дела сотрудников просочится такая зловещая ошибка, ведь «человеческий фактор» - штука ненадежная? Или ваш юрист (в случае, если он имеется в компании!) имеет специализацию иную, чем Трудовое право? Или кадровик, наконец, чрезмерно загружен, а позволить себе нанять дополнительного работника вы не можете или не хотите по причине непростой экономической ситуации? Да, на современном рынке труда работодатель сталкивается с большим количеством проблем при реализации норм Трудового законодательства!

Как это ни прискорбно, в случае, если трудовая инспекция проявит к вам свой интерес (а сегодня, в период массовых увольнений, ни одна фирма не может быть застрахована от «официального визита»), вам вряд ли удастся избежать штрафных санкций. Чем именно можно поплатиться за некорректно или несвоевременно оформленные «бумажки»?

Штраф для должностных лиц фирмы (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, начальник отдела кадров) 500-5000 рублей. И, поверьте, основная неприятность отнюдь не в обязательной денежной выплате. Ваши время и нервы стоят гораздо дороже! Более того, если предписание инспектора не выполнено в установленный срок, с вас взыщут штраф: 500-1000 рублей непосредственно с виновного и дополнительно 5000-10000 рублей с самой компании. Кроме того, инспектор может приостановить работу организации до устранения нарушений. А за «упущенную выгоду» трудовая инспекция отвечать вовсе не обязана, не говоря о вашей репутации.

Конечно, можно «проявить характер», но, опять-таки, выиграете вы от этого крайне мало. Всего несколько минут ощущения «власти над ситуацией» и поведение «хозяина» обойдутся в 3000-5000 рублей для вашей фирмы и 300-500 рублей для предпринимателя и должностных лиц в случае отказа предоставить документы. Если же вы просто не пустили инспектора на территорию фирмы, то штраф составит 1000-2000 рублей для руководителя или предпринимателя и 500-1000 рублей для других сотрудников.

Надеюсь, нарисованные перспективы не слишком мрачны? Верно, не стоит беспокоиться о подобных мелочах! Ведь административный штраф – не самое большое несчастье при нарушениях в кадровом делопроизводстве! Гораздо серьезнее – так называемая «дисквалификация». Этот термин подразумевает под собой тот факт, что вы не сможете работать на руководящих должностях в течение времени, которое установит суд. Обычно это 1-3 года. Применяется наказание в том случае, если вы совершаете повторное «кадровое» нарушение. Для контроля трудовая инспекция ведет Реестр дисквалифицированных лиц, поэтому устроиться на новую интересную работу будет весьма и весьма затруднительно. Откровенно говоря, невозможно.

Однако, безусловно, самым неприятным исходом визита трудовой инспекции (или бесед инспектора с вашими сотрудниками) можно считать уголовную ответственность. Да-да, вы не ошиблись! Именно уголовную, с занесением ваших данных в электронные картотеки и базы данных (прощайте, визы в иностранные государства, престижные места работы и уважение окружающих... что ни говори, а уголовное преследование влияет на имидж не самым привлекательным образом!). Известно, что документы по кадровому составу являются предметом пристального внимания со стороны контролирующих органов, к числу которых относится не только Федеральная инспекция труда, но и органы МВД, Пенсионного фонда РФ и др. И сколь бы «невинными» не казались

вам нарушения, как представитель работодателя вы всегда можете оказаться в проигрыше:

- Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло причинение тяжкого вреда здоровью человека по неосторожности (П. 1 ст. 143) влечет за собой исправительные работы на срок до 2 лет, либо лишение свободы на срок до одного года. В лучшем случае можно отделаться штрафом в 200 000 руб. (или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев).
- То же деяние, повлекшее смерть человека по неосторожности (П. 2 ст. 143) «тянет» уже на лишение свободы на срок до 3 лет с лишением права на срок до 3 лет занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.
- Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам (Ст. 145) грозит обязательными работами на срок от 120 до 180 часов, или же крупным штрафом.
- Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности (П. 1 ст. 145.1) карается лишением свободы на срок до 2 лет или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или штрафом в размере от 100 000 до 300 000 руб., или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет. А понятие «тяжкие последствия» имеет в этом случае возможность остаться на усмотрение инспектора и суда.

Да уж, слишком наивно и неподготовлено входят в мир бизнеса многие работодатели! Поэтому и проигрывают «бои по правилам и без» со всеми: пре-

словутой трудовой инспекцией, адвокатами и собственными сотрудниками.

Как избежать проблем – больших и малых, но крайне неприятных и ощутимых с точки зрения репутации, бюджета и времени? Ответ чрезвычайно прост: обратитесь к профессионалам, имеющим огромный опыт в ведении кадрового делопроизводства, обладающим необходимыми знаниями, самой актуальной информацией об изменениях в Трудовом законодательстве и штатом, достаточным для проведения максимального масштабного и всестороннего кадрового аудита!

Кадровый аудит – это одно из мероприятий, составляющих кадровый консалтинг – профильная услуга, предоставляемая кадровыми агентствами (к сожалению, пока что – лишь немногими). Как правило, сейчас очень часто смешивают понятия кадрового аудита с аудитом кадрового документооборота. Данный подход не совсем верный, т.к. оценка кадрового документооборота – это лишь одна из составляющих кадрового аудита и не всегда самая значительная. Но, тем не менее, именно на почве кадрового документооборота чаще всего возникают конфликтные моменты между главным бухгалтером и кадровой службой, кадровой службой и сотрудниками предприятия.

Аудит кадрового делопроизводства – это комплекс мероприятий по проверке правильности оформления и ведения кадрового учета и иных документов в организации с точки зрения кадрового делопроизводства и на предмет его соответствия нормам действующего законодательства РФ, тогда как кадровый аудит – это комплексный масштабный консультационный проект, включающий в себя диагностику юридической и делопроизводственной корректности оформления кадровых документов компании, рекомендации и выполнение работ по устранению допущенных компанией ошибок в кадровых документах. Кадровый аудит заключается в анализе документации кадрового делопроизводства не только на предмет его соответствия трудовому законодательству, но и внутренним требованиям компании.

Безусловно, это платная услуга. Для чего это нужно именно вам? Основная цель данной услуги – защита денеж-

ных средств работодателя, ваших средств. Как это происходит?

Ваша компания развивается, требования к учету и ведению кадровых документов постоянно меняются. Как сотрудникам и руководителям чувствовать себя уверенно и быть готовыми к возможным проверкам?

Специалисты ИМПЕРИИ КАДРОВ призваны помочь своим Клиентам в решении любых вопросов, связанных с ведением кадровой документации. При решении кадровых вопросов ИМПЕРИЯ КАДРОВ позволит вам добиться максимального успеха, оградить себя от штрафов и иных малоприятных санкций со стороны трудовой инспекции и сделать кадровую политику вашего предприятия наиболее эффективной.

Кадровый аудит предлагается компаниям, которые планируют оптимизировать работу с кадровыми документами компании, и которым в настоящий момент времени необходима оценка текущего состояния и рекомендации по дальнейшей работе. Результаты кадрового аудита:

- Минимизация кадровых документов для сокращения материальных и трудовых затрат компании.
- Успешное прохождение проверок Инспекции по Трудом, Мосгоринспекции и защита руководителей от прецедентов административных, материальных и уголовных санкций, налагаемых Инспекцией по Трудом, Мосгорархивинспекцией, судом.
- Оптимальное для компании использование новых возможностей Трудового Кодекса РФ.
- Подтверждение и сохранение трудового стажа сотрудников (для начисления пенсии).
- Защита руководителей компаний в случае возникновения трудового спора (придание юридической силы документам).
- Обеспечение законности кадровых решений с юридической точки зрения.

Кадровый аудит позволяет проанализировать текущее состояние персонала компании и грамотно сформировать стратегию и тактики

его развития. Как показывает практика, кадровому делопроизводству в коммерческих организациях зачастую уделяется недостаточно внимания, тогда как мы преследуем следующие цели кадрового аудита:

- Выявление имеющихся недостатков в ведении кадрового делопроизводства.
- Уменьшение рисков, связанных с нарушением действующего законодательства РФ и привлечением к различным видам юридической ответственности.
- Предотвращение возникновения конфликтных ситуаций.


Зачастую работодатель вовсе не ведет никакой документации по кадрам, считая эту работу излишней. Там же, где это все же делается, можно с легкостью обнаружить, что обязательные требования, которые предъявляют к такой документации контролирующие органы, далеко не всегда учитываются. Во многих организациях ведение кадровой документации поручается бухгалтерам, которые, безусловно, не являются специалистами в этой области, что в свою очередь отражается на правильности ведения документации.

Подобное состояние дел, естественно, не может не беспокоить настоящего руководителя организации, который знает, что необходимость ведения кадровой документации – это требование закона, которое подлежит обязательному исполнению. При этом руководитель организации несет персональную ответственность за ведение кадровой документации в организации (ст. 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Почему бы не использовать все те же «собственные ресурсы», поставив кадровику (или кадровикам, бухгалтерии и юристу) задачу по выполнению аудита? Для чего привлекаются сторонние организации? Дело в том, что проверка, проведенная сотрудниками кадрового агентства, не нарушает привычного хода работ в вашей компании, не отрывает сотрудников от их повседневных обязанностей. Наш экспертный аудит выявляет различные нарушения фактического характера в управленческих и производственных структурах, отделах организации (так называемый «человеческий фактор»). Наш взгляд не столь «замылен», ему присуща большая, чем у сотрудников предприятия, объективность.

Что вы получаете в итоге:

- Мнение организации о соответствии порядка ведения кадрового делопроизводства законодательству РФ.
- Перечень выявленных проблем и нарушений, рекомендации по их устранению.
- Рекомендации, касающиеся улучшения ведения кадрового делопроизводства.
- При желании руководителя компании по результатам проведения кадрового аудита мы можем провести комплексную корректировку кадрового делопроизводства вашей компании, а при необходимости - восстановить недостающие документы.

Фактически, мы предлагаем вам избавиться от головной боли, опасений, связанных с возможными неприятными «визитами» и выступить в роли вашей личной – профессиональной и ответственной – кадровой службы, аудитора, который всегда будет на вашей стороне. 

Ирина Шевченко,

Руководитель консалтинговых проектов ИМПЕРИИ КАДРОВ



■ Аутплейсмент

О новых программах аутплейсмента рассказывает Юлия Смирнова, Директор департамента по развитию бизнеса ИМПЕРИИ КАДРОВ.



Актуальность традиционной услуги

Аутплейсмент, как услуга по сопровождению и оказанию помощи в трудоустройстве увольняемым сотрудникам, уже более 10 лет занимает достойное место в продуктовой линейке кадровых агентств. Во времена, когда на рынке труда царствовал кандидат, аутплейсмент был далеко не столь популярен по сравнению с рекрутментом.

Все изменилось в одночасье. Переход к рынку работодателя, волна увольнений и сокращений повысили востребованность этой услуги.

Кто исполнитель?

Почему именно кадровые агентства оказывают такую услугу, ведь, казалось бы «аутплейсмент» – прямой антоним «плейсмента» - слова, ласкающего слух любого рекрутера?

Однако никакого противоречия здесь нет: и при аутплейсменте, и при поиске кандидата на вакансию в компанию клиента специалист кадрового агентства включает одни и те же рычаги-компетенции, среди которых:

- Оценка профессионального и личностного багажа кандидата.
- Составление грамотного резюме, тренинговая работа с кандидатом по прохождению собеседования, снятие рекомендаций.
- Поиск интересных вакансий.
- Представление кандидата потенциальному работодателю.
- Получение обратной связи.
- При необходимости - мягкое донесение до кандидата информации об отказе.
- Тщательный мониторинг будущего работодателя.
- Сопровождение в течение испытательного срока.

Пожалуй, консультант, оказывающий услугу аутплейсмента, должен быть психологом в большей степени, чем требуется от рекрутера, поскольку взаимодействует он с людьми, испытывающими серьезный стресс от неожиданной потери работы.


Зачем компании заботиться об увольняемых сотрудниках?

Ситуация на рынке изменилась. Для сохранения бизнеса «на плаву» руководителю необходимо оптимизировать все возможные издержки. Но даже в кризис (особенно в кризис!) дальновидный собственник будет всеми силами поддерживать бренд компании, ее HR-бренд и репутацию.

Мы, рекрутеры, всегда говорим, что в нашей профессии всего две сложности: понять, кого мы ищем, и как будем мотивировать. Так вот бренд компании – это штука посильнее материальной мотивации! Если сокращение неизбежно, надо провести его максимально корректно и цивилизованно. Люди это оценят: и те, которые уйдут, и те, кто останутся. Я уже не говорю об очевидной материальной экономии: сокращении издержек по компенсационным выплатам или возможным претензиям уволенных сотрудников.

Почему бы все заботы, связанные с увольнением сотрудников, не переложить на службу персонала? Во-первых, HR-отделы сами пострадали от кризиса, да и опыт показывает, что иногда целесообразно пригласить независимого консультанта по персоналу на собеседование с наиболее «проблемными» сотрудниками для снятия излишней напряженности и улаживания возможных конфликтов.

Самый редкий вид аутплейсмента

Самый дорогой и красивый вид аутплейсмента «убирает» из компании неугодного сотрудника под видом хедхантинга. Такая услуга позволяет уволить сотрудника так, чтобы он даже не понял, что это инициировано его руководством. В таком случае анонимно привлекается хедхантер, который сам находит вашего сотрудника и переманивает его в другую компанию. Всем хорошо: работодатель избавился от неугодного подчиненного, а сотрудник ощущает невероятный прилив уверенности в себе, ведь его нашли и заметили на рынке, оценили его работу. Однако такая «изысканная рокировка» может обойтись бывшему работодателю в несколько окладов увольняемого специалиста. 

Программы аутплейсмента и цена вопроса

Выберите программу, подходящую вашей компании!

Программа №1.

Аутплейсмент для команды

Цель:	Адаптация к самостоятельному поиску работы
Рекомендуемая аудитория:	Сокращаемый отдел специалистов одного профиля
Стоимость:	5 000 руб. за одного специалиста

Программа №2.

Персональный аутплейсмент

Цель:	Индивидуальная адаптация к самостоятельному поиску работы
Рекомендуемая аудитория:	Специалисты различного профиля и уровня
Стоимость:	10 000 руб. за одного специалиста

Программа №3.

Классический аутплейсмент

Цель:	Индивидуальное сопровождение и помощь в трудоустройстве
Рекомендуемая аудитория:	Менеджеры среднего звена
Стоимость:	20 000 руб. за одного специалиста

Программа №4.

Executive аутплейсмент

Цель:	Индивидуальное сопровождение и активное продвижение специалиста
Рекомендуемая аудитория:	Специалисты различного уровня и направления
Стоимость:	1 оклад специалиста

Программа №5.

Переквалификация

Цель:	Повышение стоимости специалиста
Рекомендуемая аудитория:	Специалисты
Стоимость:	5 000 руб. за одного специалиста

Соцпакет в подарок

Высвободите до 50% средств, затрачиваемых на ДМС по действующим и новым договорам страхования!



Партнер ИМПЕРИИ КАДРОВ - «Национальная страховая группа» - предлагает специально для наших клиентов новую программу: «Управление бюджетом на добровольное медицинское страхование по ДЕЙСТВУЮЩИМ договорам страхования».

Благодаря данной программе у дирекции по персоналу появляется возможность снизить или высвободить до 50% бюджета компании на медицинское страхование по уже действующим договорам страхования, начиная с любого квартала. Особенно привлекательно то, что оптимизация бюджета происходит не за счет сокращения программы страхования, к которой привыкли сотрудники, а за счет специальных договоренностей «Национальной страховой группы» с лечебными учреждениями и начинает работать, а соответственно, экономить уже через 3 дня после подписания договора. Именно в такой срок персонал получает новые полисы.

Немаловажно и то, что налоговые льготы по действующим договорам сохраняются. Кроме того, при реализации данной программы в договор медицинского страхования бесплатно включены специальные бонусы, позволяющие вашим сотрудникам получать скидки на страхование своего имущества - автомобилей, квартир и дач. Безусловно, подобные условия сотрудничества формируют в глазах персонала и руководства компании дополнительную лояльность к дирекции по персоналу!

Предлагаем вам сравнить среднерыночные условия предоставления страховок по корпоративным тарифам и стоимость таких же услуг с партнером ИМПЕРИИ КАДРОВ. Вооружитесь калькулятором и выясните, сколько именно вы сможете сэкономить!

Программа

Средняя стоимость услуг страховых компаний

Стоимость с партнером ИМПЕРИИ КАДРОВ

Топ-менеджмент

60 000 рублей в год

14 300 рублей в год

Альтернативная стоматология

4 000 рублей в год

2 000 рублей в год

Поликлиническое обслуживание

12 000 рублей в год

5 700 рублей в год и 3 000 рублей в год

Мы поможем вам:

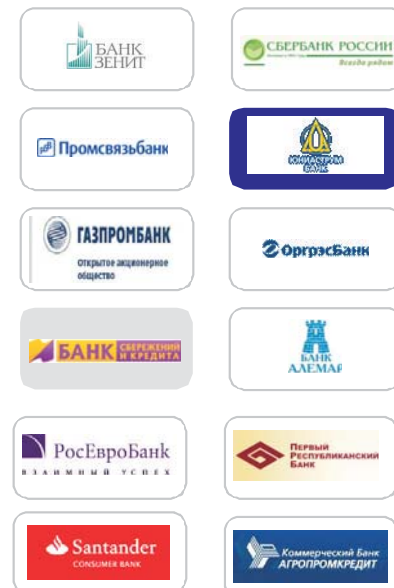
- Не тратить время на проведение тендеров и поиск надежных партнёров – мы уже заключили все необходимые соглашения. Специальные условия по соглашениям действительно даже для единственного сотрудника компании.
- Заместить опции социального пакета, от которых вы, возможно, вынуждены будете отказаться в современных условиях.
- Вашим сотрудникам приобретать карты фитнес-клубов и туристические путёвки со скидкой, брать кредиты на привлекательных условиях, а также заниматься активным отдыхом и проводить свой досуг значительно дешевле.
- Регулярно информировать ваших сотрудников о новых опциях и предложениях – каждую неделю мы готовим информационное сообщение, которое вы можете разослать сотрудникам под своим именем с корпоративного e-mail. Пусть работники компании оценят вашу заботу!
- Повысить привлекательность вашей компании, как работодателя, и уменьшить требования сотрудников к материальной компенсации. ☺

Наши партнёры

Автосалоны и дилерские центры



Банки и ассоциации



Полный список партнёров уточняйте в Отделе по работе с клиентами ИМПЕРИИ КАДРОВ

■ Сработаемся!

Горячие бесплатные резюме наиболее интересных кандидатов для вашей команды

В информационном пространстве справедливо призывают не нагнетать атмосферу и как можно реже использовать слово «кризис». Действительно, любые сложности не вечны, а хорошие сотрудники – залог успеха компании в будущем!

Сегодня все чаще к нам обращаются высококлассные специалисты, за которыми еще вчера «охотились» мы сами, и просят нас помочь им в трудоустройстве. Действительно, настало фантастическое время, когда легко можно пригласить в свою команду профессионала на максимально выгодных для обеих сторон условиях.

ДОЛЖНОСТЬ:	Директор департамента информационных технологий, Директор департамента технологий и контроля
ОБРАЗОВАНИЕ:	Высшее
1988 – 1993	Московский институт приборостроения, г. Москва Факультет прикладной математики и информатики
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:	
1993	Финансовая академия им. Плеханова, г. Москва Курсы «Бухгалтерский учет на предприятиях малого бизнеса»
ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:	
2002 – 2008	ОАО «ДИКСИ Групп» (ГК Дикси), г. Москва Директор департамента технологий и контроля, (2008 – 2008) Директор департамента ИТ Центрального дивизиона Компании, (2006 – 2008) Управляющий отдела информационных систем Центрального дивизиона Компании, (2002 – 2006)
2000 – 2002	Розничная торговая сеть «Техносила», г. Москва Руководитель отдела бизнес анализа
2000 – 2000	Холдинг «Торговая площадь», г. Москва Руководитель проекта
1999 – 2000	Холдинг «МегаКола», г. Видное Менеджер проекта
1995 – 1999	Холдинг «ЮНИЛЭНД», г. Москва Руководитель подразделения отдела разработки и эксплуатации информационных систем
1993 – 1995	АО «ТЕХНОПАРК АСТРО – ГЕРМЕС», г. Москва Инженер – программист
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:	
	<ul style="list-style-type: none">• Уровень владения ПК: программист, опыт успешного проектного управления внедрением системы ERP• Иностранный язык: английский - технический
ЛИЧНЫЕ СВЕДЕНИЯ:	
	<ul style="list-style-type: none">• Год рождения: 1966• Семейное положение: женат, дочь

ДОЛЖНОСТЬ: Заместитель Генерального директора,
Руководитель проекта по запуску бизнеса

ОБРАЗОВАНИЕ: Высшее

1977 – 1982 Московский электротехнический институт связи, г. Москва
Специальность: радиоинженер

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

1983 Высшие курсы повышения квалификации при Министерстве внешней торговли СССР, г. Москва

1984 – 1987 Высшие курсы иностранных языков при Министерстве внешней торговли СССР (английский язык)

1987 – 1991 Высшие курсы иностранных языков при Министерстве внешней торговли СССР (немецкий язык)

09.2003 – 01.2004 Хельсинкская школа экономики, г. Хельсинки
Программа УП ЖОКО (Управление стратегией, Маркетинг, Управление взаимоотношениями с клиентами, Ключевые задачи при руководстве, Финансовый менеджмент)

11.2006 Чикагская бизнес школа, г. Лондон
Корпоративная стратегия для руководителей

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

1994 – 01.2009 Концерн ЮИТ (www.yit.fi)
Представительство в г. Москве
Директор по маркетингу, Заместитель Главы представительства

06.1983 – 09.1994 Министерство внешней торговли РФ (СССР), ВВО «Технопромимпорт», г. Москва
Инженер, Старший инженер, Эксперт, Старший эксперт, Главный эксперт

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ:

- Опыт руководства представительством западной компании
- Опыт руководства большим коллективом (более 10 человек в непосредственном подчинении)
- Опыт стратегического планирования деятельности строительной компании
- Опыт проведения сделок поглощения и слияния включая Dew Diligence и поддержку интеграционных процессов в новых структурах
- Организация тендеров
- Подбор и оценка персонала, внедрение заданной системы управления персоналом (MBR)
- Развитие бренда компании, маркетинговая стратегия
- Продвижение продукта компании на высоком конкурентном рынке
- Открытие представительства, лицензирование

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

- Иностранные языки: Английский язык (уверенное владение, бизнес-лексика), немецкий язык (базовое общение, чтение профессиональной литературы, деловая переписка)
- Уровень владения ПК: уверенный пользователь ПО MS Office
- Водительские права кат. В

ЛИЧНЫЕ СВЕДЕНИЯ:

- Год рождения: 1954 г.
- Семейное положение: женат, дочь

ДОЛЖНОСТЬ: Коммерческий директор,
Директор по логистике

ОБРАЗОВАНИЕ:

1980 - 1989: Московский государственный университет,
Философ, преподаватель философии (формальная логика)

1989 - 1991: Российская Академия Наук,
Кандидат философских наук (формальная логика и искусственный интеллект)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

1989-1990: Stanford University,
Formal Logic and Artificial Intelligence

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

03.2003 - н.в. Генеральный директор, Управляющий партнер в России, СНГ и странах Балтии
(логистический аудит и консультации по логистике и по управлению цепями поставок, разработка проектов логистической и индустриальной недвижимости)

09.1998 - 02.2003 Генеральный директор, Соучредитель
(18 филиалов, работа с крупными международными компаниями - Пепси, Нестле, Юнилевер и др.)

06.1996 - 09.2002 Генеральный директор, Соучредитель
(консультации по логистике и по управлению цепями поставок)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

- Разговорный английский
- Докладчик/модератор многочисленных конференций 2003-2008
- Член жюри Commercial Real Estate Awards с 2004 года
- Преподаватель Moscow Business School
- Статьи и интервью в прессе
- Руководитель комитета SCOR национально Совета по цепям поставок
- WMS, знание пакетов имитационного моделирования
- Опыт создания и управления коллективами

ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА:

- Ответственность в принятии решений
- Высокие аналитические способности

ЛИЧНЫЕ СВЕДЕНИЯ:

- Год рождения: 1963



**ИМПЕРИЯ
КАДРОВ**