

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е. А. Алпеева, Е. В. Стоцкий

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»,
Москва, Россия

Инновации выступают как инструментом поддержки актуальности выпускаемых товаров, так и способом получения компанией конкурентных преимуществ при выходе на новые рынки сбыта продукции. Без конкурентной борьбы в сфере производства инновационной продукции технологический прогресс был бы невозможен. Для стабильного развития компании необходимо использовать инновационные технологии не только в сфере производства, но и в сфере управления. Статья посвящена оценке эффективности внедрения аутплейсмента персонала на нефтегазовом предприятии. Авторами детально рассмотрена кадровая политика ПАО «Сургутнефтегаз» и проведена оценка его эффективности, основанная на отношении темпов роста производительности труда и заработной платы. Компания была вынуждена прибегнуть к сокращению штата работников из-за снижения цен на нефть, что вызвало экономические потери, связанные с прямыми и косвенными издержками при увольнении персонала. В целях снижения данных расходов предложено использовать аутплейсмент, который является наиболее уместным инструментом для сокращения персонала на исследуемом предприятии. Применение предложенных рекомендаций приведет к улучшению репутации компании как добросовестного работодателя и позволит увеличить прибыль благодаря сокращению расходов, сопутствующих сокращению персонала.

Ключевые слова: аутплейсмент, нефтегазовый сектор, управление персоналом, кадровая политика, система кадрового сопровождения.

PROSPECTS OF INTRODUCING THE SYSTEM OF PERSONNEL SUPPORT AT ENTERPRISES OF THE GAS AND OIL COMPLEX IN THE RUSSIAN FEDERATION

Elena A. Alpeeva, Egor V. Stotskiy

National University of Science and Technology "MISIS",
Moscow, Russia

Innovation acts as a tool of providing relevance of goods being put out and at the same time as a way of gaining competitive advantages by the company, when it penetrates new markets. Technological progress would be impossible without competition in the field of innovation goods manufacturing. To ensure sustainable development of the company it is necessary to use innovation technologies not only in the sphere of manufacturing but also in management. The article deals with assessing the efficiency of introducing personnel outplacement at the oil and gas enterprise. The authors studied in detail HR policy of the 'Surgutneftegas' company and evaluated its efficiency leaning on the correlation between the rate of labour productivity growth and wages. The company had to cut the number of its employees due to decline in oil prices. It led to economic losses connected with direct and indirect costs of personnel firing. In order to avoid such expenses it was offered to use outplacement, which can act as a suitable tool for reducing staff at the mentioned enterprise. The application of these recommendations could improve the reputation of the company as a just employer and raise profit thanks to cutting costs of personnel firing.

Keywords: outplacement, oil and gas sector, HR management, personnel policy, system of personnel support.

Научно-технический прогресс, занимающий наиважнейшую роль в развитии человечества с самого его зарождения, является ключевым фактором экономического развития и все чаще ассоциируется с инновационными технологиями. Инновация является окончательным результатом инновационного процесса при производстве инновационного продукта или технологического процесса, успешно реализованного в сфере производства или потребления [4].

Уровень инновационной активности промышленных компаний России довольно низок относительно развитых стран, что естественно снижает эффективность производства [2]. Игнорирование создавшейся проблемы как с позиции государства, так и со стороны частных предприятий вызовет сохранение данной тенденции и снизит конкурентоспособность производимой в стране продукции [1].

Сложившаяся кризисная ситуация в нефтегазовой отрасли России вынуждает компании снижать расходы любыми возможными методами, одним из которых является сокращение штата сотрудников. Для повышения эффективности данного процесса необходимо использовать инновационные методы кадрового менеджмента. В качестве примера внедрения и оценки влияния системы кадрового сопровождения рассмотрим ПАО «Сургутнефтегаз», где в 2018 г. произошла оптимизация штата сотрудников.

Компания «Сургутнефтегаз» отличается стабильными темпами роста производства и постоянным наращиванием сырьевой базы. Стратегия ее совершенствования базируется на многолетнем опыте и применении наиболее совершенных технологических решений.

На сегодняшний день компания имеет порядка 50 подразделений, выполняющих полный процесс производства, включающий разведку, обустройство и разработку нефтяных и нефтегазовых месторождений, добычу и реализацию нефтепродуктов и газа. По данным независимой оценки, объ-

ем извлекаемых запасов нефти и газа ПАО «Сургутнефтегаз» приблизительно равен 2,5 млрд тонн в нефтяном эквиваленте. Развитие производства обеспечивается большим объемом инвестиций. Активная инвестиционная политика дала возможность достичь высочайших в России объемов геологоразведочного бурения и ввода скважин в эксплуатацию.

С начала 1996 г. было открыто порядка 90 новых скважин. Работники активно применяют способы увеличения нефтеотдачи пластов. Предприятие использует примерно 30 таких методов, одним из которых является гидроразрыв между нефтяными пластами. Доля успешно проведенных работ в данной сфере достигает 99%, что является одним из высочайших показателей в отрасли, причем количество подобных операций в течение года доходит до 200.

Объем газа, добытого ПАО «Сургутнефтегаз» за 2018 г., составил более чем 10 млрд кубометров. Помимо этого, компания еще и обрабатывает полученное сырье до уровня, соответствующего государственным стандартам. Процент переработки попутного нефтяного газа увеличивается каждый год и является одним из самых высоких в отрасли.

Компания в состоянии увеличить объем добываемого газа до 22 млрд кубометров в год. Содержание метана в газе, добываемом на месторождениях ПАО «Сургутнефтегаз», составляет в среднем 95%, что по его содержанию примерно равно природному газу, содержание метана в котором равно 98%. Это позволяет транспортировать его через центральные газопроводы как на собственные газовые электростанции, так и на созданные для поддержания добычи нефти в отдаленных районах.

Сектор переработки нефти компании представлен заводом ООО «ПО «Киришинефтеоргсинтез»» в городе Кириши Ленинградской области. Завод уже с 1974 г. начал развивать методы создания продукции нефтехимической промышленности, и на сегодняшний день треть номенклату-

ры выпускаемых продуктов представляют изделия нефтехимии.

Завод производит около 40 наименований продукции, только 40% из которой изготовлены не по международным стандартам. Предприятие использует гибкую схему обработки нефтяных продуктов, позволяющую оперативно принимать меры при изменении качества исходных продуктов и увеличить эффективность использования нефтяного сырья.

Дочернее предприятие – завод «Изофлекс» – первое и крупнейшее в России предприятие по производству битумно-полимерных наплавленных продуктов для проведения работ по гидроизоляции. В 1996 г. завод начал производить линейный алкилбензол – основу для чистящих средств, биоразлагаемых на 95%. Данное изделие пользуется спросом почти у всех российских производителей синтетических моющих средств.

Предприятие имеет большие перспективы, связанные с реализацией проекта комплексной переработки нефти, позволяющего достичь уровня переработки в 96%. Данная технология даст возможность производить светлые нефтепродукты, отвечающие общемировым стандартам, а также модифицировать номенклатуру производимых товаров исходя из потребностей рынка нефтепродуктов.

Еще одной важной областью производства ПАО «Сургутнефтегаз», помимо добычи и обработки нефти и газа, выступает продажа нефтепродуктов. Сектор сбыта нефтепродуктов компании представляют порядка 300 автозаправочных станций, 32 нефтебазы и 24 нефтесклада. Большинство автозаправочных станций располагаются на трассах федерального значения и оборудованы согласно международным стандартам обслуживания.

ПАО «Сургутнефтегаз» проводит работы по улучшению сектора реализации нефтепродуктов в четырех направлениях:

1) обновление существующих сетей автозаправочных станций и помещений по

хранению нефти согласно мировым стандартам;

2) увеличение количества автозаправочных станций;

3) модернизация существующих и создание новых проектов по оптовой продаже и экспорту нефтепродуктов;

4) обновление номенклатуры производимой продукции.

Компания обеспечивает устойчивое развитие и безопасность окружающей среды в процессе добычи и обработки полезных ископаемых, внедряет ресурсосберегающие технологии, позволяющие добывать, перерабатывать и реализовывать нефтепродукты, руководствуясь международными стандартами экологической безопасности.

После создания компании в 1993 г. требовалось оперативно наладить единый технологический процесс из разнородных по техническому уровню и структуре производств, рассредоточенных по огромной территории, который соответствовал бы современным стандартам производства и был экономически рентабельным. Но в итоге ПАО «Сургутнефтегаз» справилось со всеми поставленными начальными задачами и наладило прибыльный и высокотехнологичный процесс нефте- и газодобычи, последующих переработки, производства электроэнергии и различных продуктов и сырья для нефтехимии.

Новые методики, разработанные управленческим персоналом, позволили преодолеть экономические потрясения при сохранении стабильных темпов роста и улучшении кадрового потенциала предприятия.

Последние 20 лет работы характеризуются следующими достижениями компании:

а) начата добыча на 43 новых месторождениях в Западной Сибири с использованием новейших технологий добычи;

б) налажена добыча нефтегазовой продукции в Республике Саха (Якутия), открывающая доступ к Восточно-Сибирскому региону России;

в) проведена модернизация основных средств всех подразделений организации, создана общая информационная база для автоматизации добывающих и перерабатывающих объектов и контроля за бизнес-проектами;

г) основано одно из самых эффективных в России отделений геологоразведки, обеспечивающее обнаружение залежей полезных ископаемых, необходимых для стабильной работы производственного цикла;

д) усилено корпоративное исследовательское и проектное подразделение, состоящее из 60 отделов, производящих большее 150 тыс. анализов состава горных пород и выполняющих около 400 научно-исследовательских проектов в год;

е) усилены позиции на рынке розничной продажи нефтепродуктов и налажены отношения с оптовыми заказчиками через товарно-сырьевые биржи.

ПАО «Сургутнефтегаз» осуществляет следующие виды деятельности:

– разведку месторождений нефти и газа и добычу этих углеводородов;

– выпуск разнообразной нефтяной продукции и сопутствующих товаров, работ и услуг;

– обработку углеводородного сырья для дальнейшего производства разнообразных видов химической продукции;

– производство электроэнергии из нефти и газа, продажу углеводородов, постройку, введение в эксплуатацию и поддержание деятельности теплоэлектростанций.

Наиважнейшими элементами нефтегазового предприятия являются основные средства, эффективное использование которых способствует его экономическому росту, приводит к увеличению объемов производимой продукции и снижению затрат на трудовые и производственные ресурсы. Эффективность использования основных производственных фондов представлена в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

**Эффективность использования основных производственных фондов
ПАО «Сургутнефтегаз»**

Показатель	2016	2017	2018	Темп роста (2018/2016), %
Рентабельность основных фондов, %	29	28	45	157
Рентабельность продаж, %	24	20	26	108
Прибыль от продаж, тыс. руб.	235 455 829	232 210 019	391 787 038	166
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	817 489 027	836 009 871	866 873 313	106
Фондоотдача, доли ед.	1,21	1,37	1,76	145
Фондоемкость, доли ед.	0,82	0,73	0,57	69
Выручка от продаж, тыс. руб.	992 538 456	1 144 372 835	1 524 947 700	154
Затраты на рубль реализованной продукции, доли ед.	0,668	0,715	0,678	101
Себестоимость продаж, тыс. руб.	662 748 194	818 592 909	1 033 857 472	156

Фондоотдача и фондоемкость выступают в качестве основных показателей, демонстрирующих эффективность использования основных средств. Фондоотдача в 2018 г. по сравнению с 2016 г. увеличилась на 0,55 рубля, или на 45%. Исходя из этого

фондоемкость, наоборот, уменьшилась на 0,25 рубля, или на 31%, что свидетельствует о повышении эффективности управления основными фондами. Такой показатель, как рентабельность основных фондов ПАО «Сургутнефтегаз», демонстрирует,

что в 2016 г. каждый рубль основных фондов приносил 0,29 рубля в виде чистой прибыли, в 2017 г. – 0,28 рубля, в 2018 г. – 0,45 рубля. В 2018 г. выручка предприятия увеличилась на 54% по сравнению с 2016 г.,

а прибыль от продаж повысилась на 66%. Динамика основных показателей производственно-хозяйственной деятельности отражена на рис. 1.

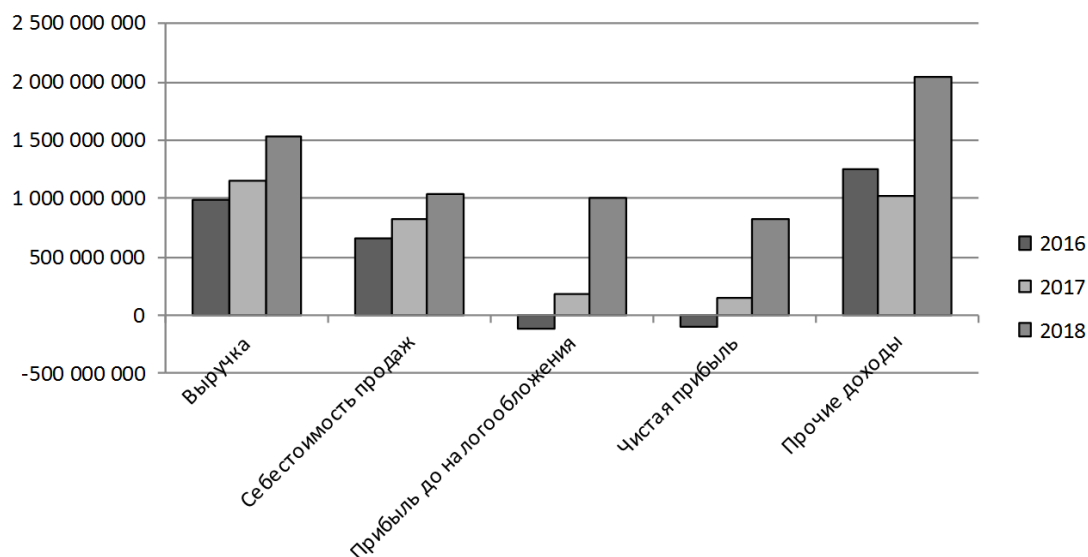


Рис. 1. Динамика основных экономических показателей за 2016–2018 гг., тыс. руб.

Можно с уверенностью утверждать, что ПАО «Сургутнефтегаз» является одной из ведущих вертикально интегрированных компаний в нефтегазовом секторе Российской Федерации. На фоне других организаций ее выделяют высокое внимание к научно-исследовательской деятельности, высокие показатели рентабельности основной деятельности и объема производства и почти полное отсутствие заемного финансирования.

В «Сургутнефтегазе», как и в любой другой крупной компании, кадровая политика направлена в основном на удовлетворение запросов управляющего персонала с целью повышения эффективности работы предприятия. Квалифицированные и опытные кадры являются одним из наиболее ценных активов предприятия. Они делают возможным стабильный рост компании в условиях экономической нестабильности.

На данном этапе развития ПАО «Сургутнефтегаз» стремится создать такую систему менеджмента персонала, при кото-

рой компания будет считаться наиболее привлекательным работодателем в регионах, в которых ее влияние является наиболее значимым. Для выполнения данной задачи требуется проработать не только систему найма и поддержания работоспособности сотрудников, но и систему увольнения, которая необходима в период спада в экономике.

Компания тратит много средств на обучение персонала, и если уволить сотрудника без предложения альтернативных вариантов трудоустройства, то после завершения кризиса этот сотрудник наверняка откажется вернуться в компанию. Такое отношение к собственным сотрудникам негативно скажется на репутации компании.

ПАО «Сургутнефтегаз» в процессе обучения персонала использует как собственные учебные центры, так и зарубежные. Каждый год около 77%¹ персонала пред-

¹ URL: <http://www.surgutneftegas.ru/ru/investors/reports/annual/> (дата обращения: 07.06.2020).

приятия, нуждающегося в повышении квалификации, проходят обучение во внутренних учебных центрах. Так, в 2018 г. в учебных центрах прошли переквалификацию 30 457 человек. Вместе с тем около

2 500 студентов проходят стажировку в компании, причем 35% из них имеют высшее образование. Количество сотрудников, проходящих переквалификацию, продемонстрировано на рис. 2.

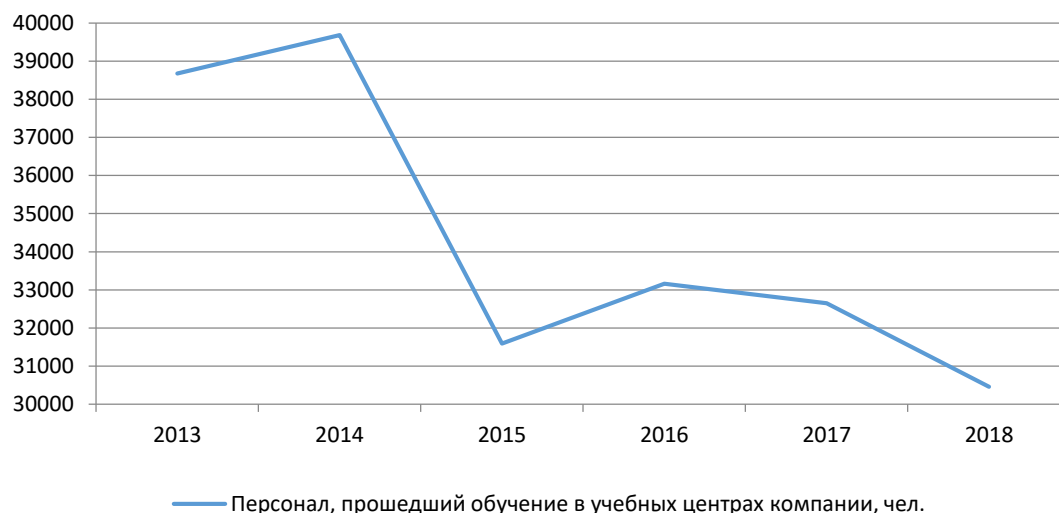


Рис. 2. Динамика обучения персонала в собственных учебных центрах компании

В процессе достижения поставленной цели ПАО «Сургутнефтегаз» сталкивается с такими задачами, как:

- создание сплоченного и в достаточной степени обученного коллектива;
- продвижение организации на рынке труда;
- создание системы наставничества;
- поиск перспективных работников;
- разработка действенной мотивационной системы [3. – С. 293].

Основным методом для привлечения и стимулирования высококвалифицированных кадров для компании выступает система мотивации персонала, которая включает в себя:

- систему наград и благодарностей;
- ключевые показатели эффективности (KPI);
- условия труда, стимулирующие коллектив работать с наибольшей эффективностью;
- социальную поддержку для категорий сотрудников, которые в ней нуждаются.

В компании идет интенсивная работа, направленная на формирование резерва кадров, организацию наставничества, а также на развитие профессионально-технических компетенций.

В 2018 г. внимание компании в сфере управления персоналом было сфокусировано на решении таких задач, как:

- наем высококвалифицированных работников и их интеграция в производственную структуру;
- организация обучения служащих с целью соответствия требованиям рынка и современным законодательным нормам;
- взаимодействие с организациями, занимающимися подготовкой и переквалификацией кадров с учетом особенностей кадровой политики;
- улучшение системы поощрения сотрудников.

Главной целью анализа кадровой политики является выявление взаимосвязи между изменением заработной платы и производительностью труда. Наиболее благоприятной будет ситуация, при кото-

рой рост заработной платы не превышает скорость роста производительности труда в относительном выражении. Данные условия способствуют расширению производства и росту рентабельности. В противном случае имеет место нерациональное

использование фонда заработной платы, что приводит к увеличению расходов и, следовательно, к снижению прибыли. Показатели, оказывающие значительное влияние на кадровую политику ПАО «Сургутнефтегаз», приведены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Показатели, оказывающие влияние на кадровую политику ПАО «Сургутнефтегаз»

Показатель	2016	2017	2018	Темп роста (2018/2016), %
Среднесписочная численность работников, чел.	117 000	116 000	112 800	96
Среднегодовая выработка на одного работника, тыс. руб./чел.	5665	7057	9165	162
Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб.	87 660 335	92 039 597	95 879 713	109
Средняя заработная плата на 1 работника, руб./чел.	749234	793445	849997	113
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	817 489 027	836 009 871	866 873 313	106
Выручка от продаж, тыс. руб.	992 538 456	1 144 372 835	1 524 947 700	154
Себестоимость продаж, тыс. руб.	662 748 194	818 592 909	1 033 857 472	156
Затраты на рубль реализованной продукции, доли ед.	0,668	0,715	0,678	102

Для оценки динамики удельной производительности труда в 2018 г. относительно показателей 2016 г. необходимо разделить темп роста производительности труда на темп роста средней заработной платы. В 2018 г. относительно данных 2016 г. данное отношение составляло 1,43, т. е. можно сделать вывод, что производительность труда растет быстрее, чем удельная заработная плата. Исходя из полученной информации можно сказать, что эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии возросла.

Табл. 2 наглядно демонстрирует, что выручка от продаж в 2018 г. по сравнению с 2016 г. увеличилась на 54%. Среднесписочная численность работников уменьшилась на 4%, или на 4 200 человек, а это значит, что среднегодовая выработка на одного работника возросла на 61% и составила 9 165 тыс. рублей. Среднегодовая стоимость основных средств в 2018 г. достигла 867 млрд рублей, что больше показателя 2016 г. на 6%. Данные свидетельствуют в пользу роста предприятия. Однако коли-

чество работников в 2018 г. резко снизилось и составило 112 800 человек.

Кризис в нефтяной отрасли вынуждает ПАО «Сургутнефтегаз» снижать расходы, сокращая при этом рабочие места и увольняя сотрудников, причем, как правило, сотрудников непрофильных производств. Однако работники в сфере добычи нефти, природного газа и их последующей переработки сохраняют за собой рабочие места. Сокращение персонала позволило уменьшить расходы, что вкупе с ценами на нефть, которые оказались чуть выше плановых показателей, способствовало увеличению прибыли.

Несмотря на все положительные стороны кадровой политики компании, она работает наиболее эффективно лишь в условиях экономического роста. Снижение цен на нефть привело к увеличению текучки кадров и вынудило компанию выплачивать компенсации уволенным работникам, что негативно повлияло на финансовые показатели.

Для борьбы с увеличением расходов, вызванным повышенной текучкой кадров, требуется пересмотреть существующие подходы к управлению персоналом. Наиболее рациональным в данной ситуации будет внедрение системы кадрового сопровождения, которая позволит сокра-

тить выплаты уволенным сотрудникам и повысит репутацию компании как добросовестного нанимателя. Сравнение наиболее экономически рентабельных методов кадрового сопровождения представлено в табл. 3.

Т а б л и ц а 3

Сравнительная таблица методов кадрового сопровождения

Критерии	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Аутплейсмент
Предмет договора	Передача функций сторонней компании	Выведение сотрудников за штат на время	Размещение сотрудников за пределами компании
Место работы	Провайдер	Заказчик	Провайдер/заказчик
Время занятости	Постоянно	Временно	Временно/постоянно
Руководство и контроль	Провайдер	Заказчик	Провайдер/заказчик
Ответственность	Провайдер	Солидарно	Солидарно
Гарантии и компенсации	Заказчик	Провайдер	Заказчик
Влияние на имидж организации	Возможно отрицательное влияние	В зависимости от условий найма	Направлен на укрепление имиджа компании
Кому подходит	Для малых фирм	Для крупных фирм	Для крупных фирм

Исходя из проведенного анализа можно сделать вывод, что анализируемая компания очень дорожит своей деловой репутацией, а методы кадрового сопровождения персонала, такие как аутсорсинг и аутстаффинг, могут ей навредить. Таким образом, методом кадрового сопровождения, наиболее подходящим под цели ПАО «Сургутнефтегаз», является аутплейсмент.

Исследуемая компания является довольно крупной, поэтому аутплейсмент не только сократит ее расходы, но и создаст ощутимый социальный эффект на территории, где она является наиболее предпочтительным работодателем. К тому же аутплейсмент, исходя из данных табл. 3, предпочтителен по большему числу рассматриваемых параметров, чем прочие методы кадрового сопровождения, и он также актуален как инструмент антикризисного управления.

Аутплейсмент дает компании возможность сократить такие виды расходов, как:

- денежные средства, выплаченные работникам за период работы после объявления об увольнении;

- отпускные выплаты;

- выходное пособие [7. – С. 380].

Рассчитаем экономический эффект от программы аутплейсмента, основываясь на том, что уровень текучести кадров на ПАО «Сургутнефтегаз» при условии сохранения численности персонала находится на уровне 6%¹.

Выплаты при увольнении составляют от 2 до 5 месячных зарплат, а скрытые расходы, в которые включаются такие факторы, как потеря продуктивности, утечка информации, снижение лояльности клиентов и репутационные риски, могут нанести ущерб в размере до 10,2 месячных зарплат. Таким образом, средний размер выплат при увольнении составит 8,6 месяч-

¹ URL: <https://www.surgutneftegas.ru/investors/reporting/godovye-otchety/> (дата обращения: 10.06.2020).

ных зарплат¹. Среднемесячная зарплата работника ПАО «Сургутнефтегаз» составляет 70 803 рубля.

Кроме того, существуют и другие расходы, связанные с текучестью кадров, однако введение аутплейсмента не позволит их снизить. Внедрение аутплейсмента на предприятиях, не оказывающих помощь уволенным сотрудникам, сокращает сопутствующие увольнению расходы на 51%². Стоимость услуг компании, занимающейся аутплейсментом, составляет, как правило, 2 месячные зарплаты³. Таким образом, общая формула для вычисления изменения прибыли до налогообложения при использовании программы аутплейсмента выглядит следующим образом:

$$\Delta\P_{\text{дно}} = (0,51 \cdot K_{\text{вы}} - 2) \cdot (Ч \cdot K_{\text{тк}} + Ч_{\text{ув}}) \cdot ЗП,$$

где $\Delta\P_{\text{дно}}$ – изменение прибыли до налогообложения при использовании программы аутплейсмента;

$K_{\text{вы}}$ – коэффициент выплат при увольнении персонала;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала;

$K_{\text{тк}}$ – коэффициент текучести кадров;

$Ч_{\text{ув}}$ – сокращение среднесписочной численности персонала;

$ЗП$ – среднемесячная заработная плата на предприятии.

Использование аутплейсмента на ПАО «Сургутнефтегаз» приведет к снижению коммерческих расходов за счет экономии на выплатах сотрудникам на 1 716 389 тыс. рублей. Это также вызовет соразмерный рост прибыли до налогообложения. Внедрение аутплейсмента позволит трудоустроить примерно 80% уволенных работников уже на следующий месяц после объявления об увольнении, что поможет сократить число судебных исков от бывших работников и расходы, связанные с ними.

Для оценки влияния аутплейсмента на финансовые показатели организации необходимо сопоставить отчет о финансовых результатах за 2018 г. с прогнозными значениями, полученными после внедрения аутплейсмента на ПАО «Сургутнефтегаз».

Помимо экономических преимуществ, компания также создает положительный социальный эффект для бывших сотрудников, который проявляется в следующем:

- снижении безработицы;
- обеспечении непрерывного трудоустройства;
- увеличении востребованности на рынке труда [5. – С. 477].

Достойное отношение к бывшим сотрудникам может предотвратить переманивание их конкурентами и снижает риск разглашения конфиденциальной информации.

Наличие программы аутплейсмента повышает репутацию компании не только у уволенных сотрудников, но и у работающих. Они будут уверены в завтрашнем дне и станут подходить к работе более ответственно, что может потенциально увеличить производительность труда.

Применение технологии кадрового сопровождения в России, в отличие от стран Западной Европы, встречается крайне редко, что выделяет ПАО «Сургутнефтегаз» на фоне других российских компаний. Данный факт свидетельствует о стремлении компании перенимать современные управленческие технологии.

Главным же положительным фактором при интеграции технологии аутплейсмента в управленческую структуру компании будет закрепление позиции организации на рынке труда основных регионов присутствия в качестве наиболее привлекательного места работы. Это позволит привлечь самых перспективных и высококвалифицированных работников [6].

Таким образом, можно сделать вывод, что аутплейсмент окажет положительное влияние как социально-психологического, так и экономического характера, поскольку

¹ URL: <https://hr-agent.ru/services/autpleysment/> (дата обращения: 10.06.2020).

² URL: https://www.researchgate.net/publication/5041056_Return_on_investment_of_high-quality_outplacement_programs (дата обращения: 08.06.2020).

³ URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/stoimost-uvolneniya.html> (дата обращения: 05.06.2020).

ку поможет улучшить финансовое состояние предприятия, поднять собственную репутацию и остаться в хороших отношениях с уволенными сотрудниками.

Заключение

Появившиеся в последние годы новые технологии, в том числе и в области управления персоналом, позволяют руководству предприятий фундаментально пересмотреть свой подход к организации бизнес-процесса, а жесткая конкуренция на рынке значительно ускоряет этот процесс. Изменение экономических условий, в которых функционируют российские предприятия, повлекло за собой необходимость изменения стиля их деятельности.

Это касается и всех внутренних процессов на предприятиях. Если мы применяем инновационный подход в производстве и сбыте, то почему бы не сделать это и в отношении управления персоналом.

Так, например, благодаря использованию аутплейсмента ПАО «Сургутнефтегаз» предотвратит дорогостоящие риски, связанные с судебными разбирательствами, и приобретет положительные социально-психологические преимущества в виде поднятия имиджа, укрепления репутации на рынке влияния и обеспечения конфиденциальности со стороны сокращенного персонала.

Список литературы

1. Алиева Э. А. Сущность инноваций: анализ теоретических подходов // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2019. – № 6 (108). – С. 21–31.
2. Буравцова Д. Д., Курочкина А. А. Теоретические аспекты понятия «инноваций» в современной науке // Наука и бизнес: пути развития. – 2017. – № 5. – С. 61–65.
3. Исаева Л. А., Дробышевская Л. Н. Роль инноваций в управлении деятельностью предприятий в условиях вызовов внешней среды // Экономика устойчивого развития. – 2017. – № 2 (30). – С. 289–295.
4. Казакова Р. П., Болкина Г. И. Инновации и их роль в организации деятельности предприятия // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2015. – № 3 (81). – С. 55–62.
5. Latukha M., Poór J., Mitskevich E., Linge D. Human Resource Management Practices Transferring from Foreign Firms to Russia: The case of MNCs subsidiaries // Journal of Business Research. – 2020. – N 108. – P. 476–486.
6. Stacho Z., Stachová K. Outplacement as Part of Human Resource Management // Procedia Economics and Finance. – 2015. – N 34. – P. 19–26.
7. Zehir C., Gurol Y., Karaboga T., Kole M. Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2016. – N 235. – P. 372–381.

References

1. Aliyeva E. A. Sushchnost innovatsiy: analiz teoreticheskikh podkhodov [The Essence of Innovation: Analysis of Theoretical Approaches]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2019, No. 6 (108), pp. 21–31. (In Russ.).

2. Buravcova D. D., Kurochkina A. A. Teoreticheskie aspekty ponyatiya «innovaciy» v sovremennoy nauke [Theoretical Aspects of the Notion 'Innovation' in Modern Science]. *Nauka i biznes: puti razvitiya* [Science and Business], 2017, No. 5, pp. 61–65. (In Russ.).
3. Isaeva L. A., Drobyshevskaya L. N. Rol' innovaciy v upravlenii deyatel'nost'yu predpriyatiy v usloviyah vyzovov vneshney sredy [The Role of Innovation in Managing Enterprises' Work in Conditions of External Environment Challenges]. *Ekonomika ustoychivogo razvitiya* [Economics of Sustainable Development], 2017, No. 2 (30), pp. 289–295. (In Russ.).
4. Kazakova R. P., Bolkina G. I. Innovatsii i ikh rol' v organizatsii deyatel'nosti predpriyatiya [Innovation and their role in the organization of the enterprise]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2015, No. 3 (81), pp. 55–62. (In Russ.).
5. Latukha M., Poór J., Mitskevich E., Linge D. Human Resource Management Practices Transferring from Foreign Firms to Russia: The case of MNCs subsidiaries. *Journal of Business Research*, 2020, No. 108, pp. 476–486.
6. Stacho Z., Stachová K. Outplacement as Part of Human Resource Management. *Procedia Economics and Finance*, 2015, No. 34, pp. 19–26.
7. Zehir C., Gurol Y., Karaboga T., Kole M. Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2016, No. 235, pp. 372–381.

Сведения об авторах

Елена Александровна Алпеева

кандидат экономических наук,
доцент кафедры промышленного
менеджмента НИТУ «МИСиС».
Адрес: ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский технологический
университет «МИСиС», 119049, Москва,
Ленинский проспект, д. 4.
E-mail: alpeevael@yandex.ru

Егор Владимирович Стоцкий

аспирант кафедры экономики
НИТУ «МИСиС».
Адрес: ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский технологический
университет «МИСиС», 119049, Москва,
Ленинский проспект, д. 4.
E-mail: egor.stotskiy@mail.ru

Information about the authors

Elena A. Alpeeva

PhD, Assistant Professor of the Department
for Industrial Management
of the MISiS.
Address: National University of Science
and Technology "MISiS",
4 Leninsky Avenue, Moscow, 119049,
Russian Federation.
E-mail: alpeevael@yandex.ru

Egor V. Stotskiy

Post-Graduate Student of the Department
for Economics of the MISiS.
Address: National University of Science
and Technology "MISiS",
4 Leninsky Avenue, Moscow, 119049,
Russian Federation.
E-mail: egor.stotskiy@mail.ru