

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ АУТПЛЕЙСМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Наведено визначення категорії "аутплейсмент персоналу". Виявлено причини, що спонукають до впровадження аутплейсменту та відмови від нього.

Аннотация. Приведено определение категории "аутплейсмент персонала". Выявлены причины, побуждающие к внедрению аутплейсмента и отказу от него.

Annotation. The essence of the category "outplacement of staff" is given. The reasons for introduction and refusal of outplacement are revealed.

Ключові слова: аутплейсмент, вивільнення, висококваліфікований персонал, витрати, кадрове агентство, лояльність, передумови, працевлаштування.

В умовах розвитку світового бізнесу в напрямі до новітніх та прогресивних змін виникають передумови впровадження сучасних технологій, процесів, методів функціонування. Отже, актуальними стають питання щодо використання аутплейсменту, адже персонал є найважливішим елементом у механізмі діяльності кожного підприємства, а процедури з його вивільнення потребують еволюційного підходу.

Вагомий внесок у розвиток теоретико-методичних положень з аутплейсменту персоналу внесли такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як: О. Балабанова, О. Єгоршин, А. Іванова, А. Кібанов, І. Ключев, В. Козлов, А. Коняєва, О. Сардак, Т. Шкода та ін. Незважаючи на глибину наукової думки щодо розкриття сутності процесу аутплейсменту персоналу, причини, які спонукають бізнес до його впровадження або навпаки відмови від нього, висвітлені в літературі неповно, тому потребують подальшого розкриття й удосконалення.

Метою статті є дослідження причин та передумов, які впливають на прийняття рішення роботодавцями про перехід на аутплейсмент персоналу.

Однією з підсистем кадрового менеджменту є управління скороченням персоналу. Особливого значення дана підсистема набуває в умовах економічної кризи, коли більшість підприємств вимушені оптимізувати чисельність працівників у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва [1]. Ця "оптимізація" передбачає вивільнення персоналу.

Вивільнення персоналу є процесом звільнення або відсторонення від роботи на тривалі терміни одного або більшої кількості працівників із причин економічного, структурного або технологічного характеру, з метою зменшення кількості зайнятих або зміни їх професійно-кваліфікаційного складу [2]. Під час звільнення або скорочення персоналу у розвинених країнах використовують аутплейсмент.

Згідно з визначенням, наведеним у роботі І. Ключєва, аутплейсмент персоналу – це комплекс кадрових процедур і професійних консультацій, спрямованих на супровід персоналу в процесі вивільнення (у тому числі орієнтація на ринку праці, психологічна підтримка) з метою працевлаштування [3].

На думку Л. Балабанової і В. Сардак, аутплейсмент становить сукупність методів, за допомогою яких кадрові служби здійснюють зацікавленим особам, які звільняються, допомогу в працевлаштуванні за рахунок підприємства в оптимальний термін і за найбільш сприятливих умов [4, с. 370].

Очевидно, що процедури аутплейсменту спрямовані на розвиток соціальної відповідальності господарюючого суб'єкта, вдосконалення управління персоналом та мають загалом позитивні наслідки. Проте, незважаючи на ці аспекти, аутплейсмент не застосовується повсюдно. Існує множина причин, що спонукають підприємства до залучення аутплейсменту персоналу або ж відмови від нього (таблиця).

Розмежування причин упровадження та відсторонення підприємств від процедур аутплейсменту, складено на основі [5; 6]

Передумови впровадження	Причини відмови
вивільнення висококваліфікованих працівників через зміну кон'юнктури ринку, структурної перебудови тощо	додаткові матеріальні витрати в разі залучення спеціалізованого кадрового агентства. При цьому здійснення процедур аутплейсменту силами підприємства ще більш витратне
можливість співпраці з елітними міжнародними суб'єктами господарювання на відповідному рівні	
просування бренду підприємства на ринку праці, серед споживачів та отримання привілейованого статусу	
згладжування соціальної напруги в трудовому колективі	ефективність спостерігається під час постійного аутплейсменту, що не завжди можливо через мінливі умови господарювання
формування конкурентоспроможного резерву кадрів з колишніх співробітників із високою вірогідністю, що ними будуть прийняті запрошення	
отримання свідчень про подальшу трудову біографію скорочених працівників	кандидат не завжди готовий до співпраці з аутплейсменту через стрес або з інших причин
збереження та розвиток лояльності персоналу до роботодавця	
збереження комерційної таємниці звільненим співробітником	відсутність гарантій працевлаштування звільненого персоналу
мінімізація трудових конфліктів й судових розглядів із роботодавцем	ризик, що скорочений працівник не оцінить запропоновану допомогу
підвищення самомотивації персоналу підприємства	

Проте вказані причини слід доповнити можливостями українського ринку послуг з аутплейсменту, який відрізняється такими тенденціями:

нерозвиненість, а тільки етапи зародження;
послуги не гарантуються якістю та швидкістю надання;
надто висока вартість послуг.

До того ж український бізнес загалом орієнтований на максимізацію прибутків чи навіть виживання, що відсуває соціальну відповідальність на другий план.

На основі викладеного матеріалу можна надати таке визначення категорії "аутплейсмент персоналу" – етичний шлях вивільнення персоналу, що складається з комплексу заходів, спрямованих на психологічну підтримку, професійні консультації та працевлаштування його за рахунок роботодавця. Аутплейсмент містить у собі позитивні напрями соціальної відповідальності, проте кожне підприємство українського бізнесу через низку обставин має орієнтуватися на економічну доцільність цього процесу та зобов'язане поступатись першочерговим потребам у виживанні.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Шлапак Н. С. Управління скороченням персоналу як об'єктивна необхідність економічної стабільності організацій [Електронний ресурс] / Н. С. Шлапак, Т. М. Шестакова. – Режим доступу : <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle>. – Назва з екрану. 2. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала / А. Коняева // Менеджмент по персоналу. – 2009. – № ½. – С. 50–62. 3. Клим Д. Методика работы с негативной эмоциональной волной в ситуации высвобождения персонала [Электронный ресурс] / Д. Клим, А. Авраменко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file>. – Название с экрана. 4. Балабанова Л. В. Организация работы менеджера : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с. 5. Лаптев В. И. Реализация методов гибкой политики занятости в контексте эффективного кадрового менеджмента на предприятии / В. И. Лаптев // Бизнес Информ. – 2013. – № 5. – С. 345–351. 6. Беженарь О. А. Аутплейсмент как метод высвобождения персонала [Электронный ресурс] / О. А. Беженарь. – Режим доступа : <http://www.nbuv.gov.ua>. – Название с экрана.