

УДК 005.956.2

ВИКОРИСТАННЯ АУТПЛЕЙСМЕНТУ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Лаптев В'ячеслав Ігорович, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Досліджено особливості управління персоналом сучасного вітчизняного підприємства, яке орієнтовано на вирішення тимчасових проблем. Розглянуто специфіку взаємодії роботодавця та найманого працівника в питанні вивільнення. Визначено сутність, завдання та інструменти аутплейсменту як методу гнучкої політики зайнятості.

Ключові слова — персонал, проблемно-орієнтоване управління, вивільнення, аутплейсмент.

Актуальність. Сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин в Україні характеризується використанням проблемно-орієнтованого підходу к менеджменту персоналу, який полягає у короткостроковій співпраці найманого працівника та роботодавця для вирішення певних завдань, які постали перед підприємством. Роботодавець орієнтований на максимальне розширення зони відповідальності працівника, залучення його до вирішення проблеми, однак з іншого боку, намагається мінімізувати свої витрати на персонал (скорочує пакет соціальних гарантій та пільг, спрощує систему стимулювання, не заключає письмових трудових договорів, відмовляється від зобов'язань у зв'язку з вивільненням персоналу тощо). Все це негативно впливає на імідж підприємства та його репутацію, а відповідно призводить до погіршення фінансових результатів діяльності в цілому. Однак, з іншого боку, враховуючи короткостроковість трудових відносин, одним з важливих завдань є забезпечення грамотної політики вивільнення працівників із збереженням ділових зв'язків, які можуть знадобитися підприємству у майбутньому

при вирішенні інших проблем. У зв'язку з цим обраний напрям даного дослідження є актуальним.

Мета. Враховуючи доробки вітчизняних та закордонних вчених в сфері менеджменту персоналу (Л. Балабанова, О. Єгоршин, А. Кібанов, Д. Клим, В. Козлов, А. Коняєва, М. Мескон, Ю. Одегов та ін.), очікуване прийняття нового Трудового Кодексу, а також наявність значної економічної кризи, яка обумовлює важливість максимально раціонального використання фінансових ресурсів, у тому числі й на персонал, метою даної роботи є дослідження можливості та напрямів використання аутплейсменту при проблемно-орієнтованому підході до управління людськими ресурсами.

Результати. Вивільнення персоналу є однією з найбільш складних та проблемних завдань для підприємства. Це пов'язано з тим, що, по-перше, мають бути виконані усі фінансові зобов'язання згідно з вимогами чинного законодавства; по-друге, дотримана процедура у відповідності з юридичними нормами; по-третє, збережено ділові стосунки з працівником. У протилежному випадку вивільнення загрожує підприємству: судовими тяжбами, додатковими фінансовими та часовими витратами, погіршенням соціально-психологічного клімату в колективі, який залишився, зіпсуванням іміджу та репутації підприємства.

Враховуючи зазначений вище проблемно-орієнтований підхід до менеджменту персоналу, властивий більшості сучасних вітчизняних підприємств та пов'язаний з відсутністю стратегічного планування й орієнтацію на вирішення певних тимчасових проблем, підприємству особливо важливо побудувати якісні ділові відносини з працівниками, які залучаються

до роботи на короткий проміжок часу.

У зв'язку з цим, дієвим інструментом реалізації ефективного вивільнення персоналу, який набирає популярності (особливо у великих вітчизняних компаніях), стає аутплейсмент. Його суть полягає в сукупності методів, за допомогою яких кадрові служби надають зацікавленим особам із числа тих, хто звільняється, допомогу в працевлаштуванні за рахунок підприємства в оптимальний термін і при найбільш сприятливих умовах. Тобто аутплейсмент реалізує принципи соціально-орієнтованої економіки, забезпечуючи зобов'язання роботодавця перед найманим працівником таким чином, що враховуючи його персональні можливості, здібності, рівень кваліфікації та майстерності, психологічні особливості, розробляються різні варіанти його майбутнього працевлаштування, поведіння на ринку праці, здійснюється психологічна підтримка та супровід тощо.

Однак, з іншого боку, слід зазначити, що, незважаючи на збереження високого рівня лояльності экс-працівника до підприємства, аутплейсмент є затратним методом менеджменту персоналу, у зв'язку з чим його використання потребує економічного обґрунтування з урахуванням аналізу усіх переваг та недоліків аутплейсменту.

Так, з одного боку, даний метод дозволяє згладити соціальну напруженість в колективі, пов'язану із звільненням, зменшити ризики юридичних ускладнень, отримати інформацію щодо майбутнього місця роботи звільненого працівника та зберегти можливість подальшої співпраці з ним, покращити свій імідж як роботодавця тощо. З іншого боку, неграмотний аутплейсмент може нанести шкоду підприємству, пов'язану з неправильним вибором суб'єкту та методами аутплейсменту, затягуванням даного процесу, зростанням у зв'язку з цим витрат та як результат відсутність ефекту для репутації компанії.

У зв'язку з цим, доцільним є розробка процедури проведення аутплейсменту, яка

передбачатиме складання переліку осіб, які підлягатимуть його застосуванню, пакету заходів (поміч у складанні та розсиланні резюме, пошуку вакансій та аналізі ринку праці, надання рекомендацій, проведення бесід з психологічної підтримки, взаємодія з партнерами та службами зайнятості, підтримання зворотного зв'язку, забезпечення технічними ресурсами тощо), графік проведення заходів із визначенням термінів та відповідальних осіб, складання звітів з аналізом результатів.

Висновки. Таким чином, впровадження ефективного аутплейсменту як засобу зменшення наслідків вивільнення працівників та ризиків, з ним пов'язаних, в практику управління персоналом вітчизняних підприємств є важливим кроком розвитку соціально-орієнтованої економіки, де людина займає ключову роль, а також забезпечення продуктивної співпраці між найманим працівником і роботодавцем в довгостроковій перспективі з урахуванням проблемно-орієнтованого менеджменту.

Список використаної літератури

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 512с.
2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: [Учеб.пособие для вузов по специальности "Упр.персоналом"] / А.П.Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 297 с.
3. Клим Д. Аутплейсмент как красивое расставание / Д. Клим / Я – перший – 2010. – № 1-2. – 15 – 18 с.
4. Козлов В. Умное увольнение / В. Козлов, М. Шамолин, С. Папенко [Електронний ресурс]: // Вестник McKinsey/ – 2003. №3. – Режим доступу: <http://www.vestnikmckinsey.ru>.
5. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала/ А. Коняева // Менеджмент по персоналу – 2009. – № ½. – С. 50–62.
6. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М : Экзамен, 2004. – 211с.
7. Управление персоналом организаций: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 638с.

Автори

Лаптев Вячеслав Ігорович, к.е.н.,
доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків,
Україна.

Тези доповіді надійшли 25 січня 2016 року

Опубліковано в авторській редакції.