

3. Крушельницька, О.В. Управління персоналом [Текст]: навчальний посібник / О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.

4. Прохоровська С. А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2017. Вип. 22. С. 72 – 76

Солонинка Зоряна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Прохоровська С.А.)

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АУТПЛЕЙСМЕНТУ В УКРАЇНІ

Сучасний стан розвитку економіки України потребує якісно нових орієнтирів, одним з яких є досвід країн Європейського Союзу у розробленні та впровадженні дієвих механізмів, спрямованих на подолання економічної кризи, які змінили і політику країн щодо ефективного управління персоналом. Нині в Україні ще не набули широкого застосування та визнання методи «м'якого звільнення» персоналу, адже лише деякі підприємства та міжнародні компанії, які прагнуть дотримуватись засад соціальної відповідальності, застосовують на практиці процедуру аутплейсменту.

Аутплейсмент є формою розірвання трудових відносин між підприємством та працівниками, що передбачає залучення спеціалізованих організацій з метою надання працівникам, що підлягають звільненню, консультацій щодо працевлаштування за рахунок колишнього роботодавця [1].

Аутплейсмент представляє собою комплексний пакет кваліфікованих послуг, таких як юридична допомога, психологічна підтримка, пошук відповідної роботи, які сприяють подальшому працевлаштуванню звільненого працівника. Зазвичай така послуга надається кадровими та рекрутинговими агенствами. Більшість компаній у світі активно використовують аутплейсмент, незважаючи на те, що ця послуга є платною.

Головна мета аутплейсменту – сформувати у звільненого працівника загальне розуміння ситуації, що склалась на ринку праці, і спрямувати її поведінку на ефективний та правильний пошук нової роботи.

За статистикою світового досвіду, 28 % звільнених працівників в майбутньому отримують роботу а відповідним рівнем заробітної плати, 20 % відкривають власний бізнес. Краща робота дістається 15 % працівників і лише 14 втрачають в заробітній платі [1].

Вартість послуг аутплейсменту на українському ринку праці досягає до 25% від річного фонду оплати праці працівника. Все залежить від посади, кваліфікації та комплексу послуг, які роботодавець збирається замовити.

Варіація вартості послуг в Україні різна. Мінімальна вартість становить близько 1 тис. грн. і включає в себе лише бесіду з психологом та профорієнтацію. Бюджет на 2-5 тис. грн. розрахований на консультацію з відповідними спеціалістами та підготовку до майбутніх співбесід. В цю суму також входить супровід працівника протягом всього періоду процесу скорочення. Найбільш гарантоване працевлаштування працівника проводить аутплейсмент, вартість якого стартує від 10 тис. грн [3].

Найширше застосування аутплейсменту відбувається зазвичай для керівництва вищої ланки на підприємствах та підприємств з іноземними інвестиціями. До цього списку додаються підприємства міжнародних компаній, які здійснюють діяльність на теренах України та великі національні компанії, з високими стандартами управління та веденням бізнесу.

Задля успішної реалізації програми аутплейсменту в багатьох країнах діють спеціалізовані агенції. Вони надають консультації керівникам підрозділів і лінійним керівникам. Інколи ці агенції пропонують комплексну послугу, яка охоплює вивчення локального ринку праці, аналіз звільнених, планування дій, психологічна допомога тощо.

Український аутплейсмент застосовується переважно для керівництв високих ланок на підприємствах, міжнародних компаніях з дочірніми компаніями в країні та на підприємствах з іноземними інвестиціями. Також це стосується великих національних компаній, які мають досить високі стандарти управління підприємством та ведення бізнесу.

Залежно від ситуації процес проведення аутплейсменту варіюється від 3-х до 12 місяців. Найоптимальнішим для індивідуального закритого аутплейсменту є шестимісячний період [3].

В Україні найчастіше аутплейсментом займаються кадрові агенції та рекрутингові компанії. Таку послугу як аутплейсмент пропонують близько 30 компаній, найбільш з розвинених яких , Консалтинговий Альянс , Hudson, Total HR Consulting та ін. [2, 4, 5] .

В сучасних нестабільних ринкових умовах працівники є одним із найцінніших ресурсів будь-якого підприємства, тому процедура звільнення має здійснюватися з урахуванням їхніх особистих інтересів. Враховуючи цей фактор, на нашу думку, доцільним є застосування вітчизняними компаніями методів гнучкої політики зайнятості, одним з яких є аутплейсмент. З однієї сторони він дозволяє мінімізувати негативні наслідки звільнення для підприємства (допомагає уникнути негативної реклами збоку звільненого

персоналу та підтверджує справжню гуманність цінностей корпоративної культури, солідарність керівництва і персоналу), а з іншої – сприяє підвищенню репутації компанії серед потенційних партнерів та свідчить про соціальну зрілість бізнесу. Не зважаючи на те, що практика застосування аутплейсменту в Україні перебуває на стадії становлення, у перспективі ця процедура набуде широкого застосування, адже налагоджені взаємовідносини компанії з працівниками, як наявними, так і колишніми – запорука ефективного управління та успішного функціонування компанії.

Використані джерела

1. Абесінова О. К. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління підприємствами. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726>
2. Іщук Л. Аутплейсмент – новий підхід до звільнення персоналу. URL: <http://uapress.info/uk/news/show/6029/>.
3. Зленко А. М. аутплейсмент – мистецтво звільнення персоналу. URL: <http://oaji.net/articles/2016/1900-1469368127.pdf>.
4. Прохоровська С. А. Ефективна зайнятість населення як умова забезпечення гідної праці // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет- конференції; 14-16 листопада 2017 року. К.: КНЕУ, 2017. 246 с. (с. 51- 54). URL: <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/22912>.
5. Прохоровська С. А., Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.

Стахира Павло

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Коцур А. С.)

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Загрози економічному розвитку України у наступні роки потребують зваженості при виборі стратегії соціального розвитку та формуванні нової соціальної політики уряду. Так, як зазначається у економічному огляді та макроекономічному прогнозі для України Світового Банку [2], «перспективи економічного зростання мають високий ступінь невизначеності та залежать від того, як розвиватиметься конфлікт на сході, та від того, чи зможе влада за тих умов забезпечувати реалізацію реформ, потрібних у багатьох сферах». Упродовж 2016–2018 рр. країні потрібні будуть значні обсяги зовнішнього фінансування для виконання зобов'язань із погашення зовнішнього боргу