

УДК 331.109.44: 338.43

АУТПЛЕЙСМЕНТ ЯК СПОСІБ ЗВІЛЬНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Клецова Н. В.

Сумський національний аграрний університет, м. Суми, e-mail: klyetsova-n@list.ru

На перший погляд скорочення штату найманих працівників в галузі сільського господарства можна вважати звичайним підходом зміни штату персоналу на підприємстві. Проте навіть у кризові часи вимушене звільнення персоналу не є серйозним кроком для розумного роботодавця, бо варто подбати про власну репутацію і розлучитися із найманими працівниками цивілізовано. Дійсно, 2013-2015 рр. в сфері управління найманими працівниками підприємств різних форм власності та галузей здійснення господарської діяльності вважаються періодом прийняття важких, але іноді неминучих рішень. Саме тому для коректного і цивілізованого розлучення управлінців із найманими працівниками у даному випадку актуальним може виявитись застосування технології аутплейсменту персоналу, яка дозволить сільськогосподарським підприємствам зберегти позитивну репутацію не лише на внутрішньому, але й на зовнішньому ринках.

Варто відмітити, за проведеними нами дослідженнями було встановлено, що 95% керівників сільськогосподарських підприємств є взагалі необізнаними у застосуванні підходу аутплейсменту персоналу на практиці. Тому, на нашу думку, доцільно акцентувати увагу, що такі фахівці з питань аутплейсменту персоналу як Н. Грицак [1], А. М. Зленко [2, с. 64], О. Ларичева [3], О. Пашенко [4, с. 176] говорять про аутплейсмент персоналу як про діяльність роботодавця щодо сприяння у працевлаштуванні звільнених або ж вивільнених найманих працівників. Так, ми погоджуємося із думкою вчених та практиків, і хочемо додати, що саме технологія аутплейсменту персоналу в галузі сільського господарства – це дії, спрямовані на мінімізацію ризиків, які виникають при звільненні різних категорій найманих працівників.

Виникає питання, які ж саме ризики можуть існувати при вивільненні персоналу? Безперечно, існує декілька підходів класифікації таких ризиків, проте ми вважаємо, що репутаційні, фінансові та ризики особистої безпеки є найбільш актуальним за сучасних умов мінливого зовнішнього середовища. Проте ймовірність виникнення тих чи інших ризиків у конкретному випадку є індивідуальною.

Нагальним є обґрунтування застосування технології аутплейсменту персоналу для конкретної аудиторії. Звісно, в сучасних умовах для малих і середніх сільськогосподарських підприємств аутплейсмент є практично нереальним, тому що дана послуга достатньо дорога і

не по кишені більшості організацій, які проводять скорочення [1]. Тому використовувати аутплейсмент персоналу, перш за все, будуть великі за розміром, або ж ті сільськогосподарські підприємства, діяльність яких пов'язана жорсткими умовами з боку міжнародних галузевих профспілок. Також актуальним буде даний захід для підприємств у галузі сільського господарства, менеджери або ж керівники яких бажають максимально абстрагуватися від процесу вивільнення персоналу та водночас мінімізувати фінансові втрати при масовому вивільненні найманих працівників (рис. 1).

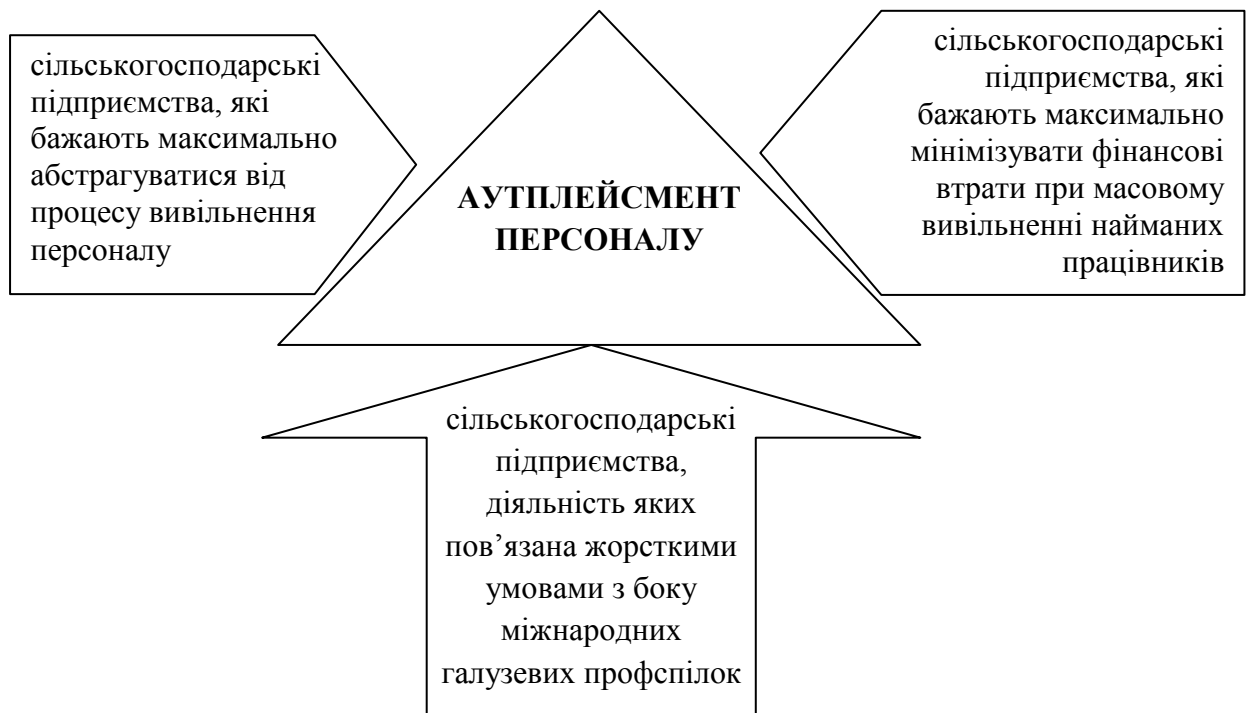


Рис. 1. Цільова аудиторія застосування технології аутплейсменту персоналу

Джерело: власні дослідження автора

Суттєвим положенням виступає і формування ціни на послугу аутплейсменту персоналу. Та водночас варто усвідомлювати, що якісний продукт не може бути дешевим. Тому провайдер, який пропонує ціну принципово нижчу за ринкову, відразу повинен викликати підозру. Тож, на українському ринку мінімальна вартість таких послуг дорівнює місячному окладу найманого працівника, а інколи сягає навіть і до 25% від річного фонду оплати праці працівника. Все залежить від займаної посади, компетенції, кваліфікації, рівня працівника, а також комплексу послуг, які роботодавець збирається замовити. Найдешевшим є комплекс послуг для пересічного працівника і становить близько 1 тис. грн. До цього пакету послуг входить лише бесіда з психологом для зняття стресу та орієнтування працівника в процесі пошуку роботи. За 2–5 тис. грн. найманий працівник вже отримує консультації з відповідними спеціалістами стосовно перспектив, тенденцій та сучасних вимог на ринку праці, здійснюється підготовка до майбутніх співбесід та відбувається супровід працівника протягом всього періоду процесу скорочення [5].

Дуже часто підприємства застосовують технологію аутплейсменту на для всіх найманих працівників, що підлягають звільненню, а лише для однієї або декількох категорій персоналу. Безумовно, ідеальний варіант – дати можливість взяти участь у програмі всім найманим працівникам, що вивільняються, але і в цьому випадку є резерви економії на вартості проекту. Наприклад, програма може припускати індивідуальні консультації для всіх вивільнюваних. Так, можна зобов'язати пройти ці консультації 100% працівників, а можна дати можливість працівникові самостійного прийняття рішення. Як правило, при другому варіанті, відсоток найманих працівників, що пройшли індивідуальні консультації може варіюватися від 40 до 70% [3]. Водночас варто враховувати і той факт, що у будь-якому випадку максимальний негатив серед персоналу викликає відсутність можливості взяти участь у програмі аутплейсменту. А якщо можливість буде у всіх працівників – то рівень негативу автоматично знижуватиметься. Саме зниження невдоволення, так звана “каналізація агресивної поведінки”, є однією з ключових завдань програми аутплейсменту.

Отже, на нашу думку, сьогодні доцільно використовувати аутплейсмент персоналу, який буде здійснюватися саме професіоналами. Особливо це стосується доволі масштабних скорочень із великою кількістю вивільненого персоналу, на сільськогосподарських підприємствах, які мають значну розгалуженість в категоріях найманих працівників і специфічні особливості функціонування.

Список використаних джерел:

1. Грицак Н. Звільнення персоналу: як розійтися по-людськи [Електронний ресурс] / Грицак Н. // Агробізнес сьогодні. – 2013. – № 23 (270), грудень. – Режим доступу: <http://www.agro-business.com.ua>.
2. Зленко А. М. Аутплейсмент – мистецтво звільнення персоналу / А. М. Зленко // Економічний вісник університету. – 2014. – Вип. 22 (1). – С. 63–66.
3. Ларичева О. Все, що необхідно знати про аутплейсмент [Електронний ресурс] / Олена Ларичева, 2015. – Режим доступу: http://www.e-executive.ru/career/adviser/1952600/?utm_source=newsletter_exe&utm_term=&utm_medium=UGC&utm_content=20150123&utm_campaign=daily_stat.
4. Пашенко О. П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві / О. П. Пашенко // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія “Економічні науки”. – 2014. – № 3 (69). – С. 170–178.
5. Ткач О. А. Аутплейсмент–сучасний спосіб звільнення персоналу [Електронний ресурс] / Ткач О. А. // Ефективна економіка. – 2014. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3936>