

АУТСТАФФИНГ ТА АУТПЛЕЙСМЕНТ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Полінкевич О.М.

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,
м. Луцьк*

Реінжиніринг як метод удосконалення інноваційних бізнес-процесів передбачає використання аутсорсингу, ауттаскінгу, інсорсингу, аутстафінгу, аутплейсменту. Перші три методи пов'язані з організаційними рішеннями щодо використання тих чи інших структурних підрозділів у діяльності підприємства. Аутстафінг та аутплейсмент передбачає використання праці замовного персоналу або допомогу у працевлаштуванні звільненим працівникам. Аутстафінг (outstaffing – позаштатний) – це технологія позикової праці або лізинг персоналу, де замовник платить за наданий персонал. Він прийнятний для підприємств, чий бізнес має сезонний характер або запроваджуються інноваційні процеси європейських країн. Дозволяє не відпускати свій персонал «у відпустку за власний рахунок». Проте вимагає жорсткої підтримки трудового законодавства [1]. Перевагами аутстафінгу є: скорочення витрат на оплату; високий ступінь відповідності використовуваного таким чином співробітника займаної посади; можливість збереження робочого місця завдяки зниженню витрат на його утримання; співробітник знає, що компанія, яка виявилася в ситуації необхідності зниження витрат переведе його в штат іншої компанії. Аутплейсмент (outplacement – розміщення поза межами) – це «розміщення» або працевлаштування співробітників у разі масового вивільнення і робота з ними, що передбачає психологічну підтримку, допомогу в пошуку роботи. Це послуга, яка підтримує авторитет організації (замовника), що здійснює вивільнення. Прийнятний лише для підприємств з великою (більше 200 осіб) кількістю персоналу, коли після значного скорочення важливо зберегти репутацію справедливого роботодавця. Як правило, дешевше замовити аутплейсмент, ніж відповідати на судові позови, втрачаючи ділову репутацію. Не завжди може задовольнити вимогу обуреного звільненого персоналу. Він потребує певних фінансових витрат. Мета аутплейсменту – мінімізувати втрати компанії, пов'язані з вивільненням працівників. Ці втрати включають в себе: соціальні виплати співробітникам, які звільняються; виплати за судовими позовами; збитки від несумлінної поведінки співробітників. Аутплейсмент не слід плутати з аутстафінгом – хоча в обох випадках співробітникові надається гарантія працевлаштування, однак при цьому: при аутплейсменті співробітник звільняється і переходить на роботу в штат до нового роботодавця, а мета аутплейсменту – мінімізувати втрати як фірми, так і працівника в зв'язку з його звільненням; при аутстафінгу працівник виводиться за штат компанії, хоча фактично продовжує працювати в ній, перебуваючи в штаті аутсорсера, а мета аутстафінгу – мінімізація витрат на оплату праці.

Література:

1. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстафінг : высокие технологии менеджмента : учеб. пособ. / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 288 с.