

ВИКОРИСТАННЯ ПРОЦЕСУ АУТСТАФІНГУ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ

Розвиток сучасної ринкової економіки, її динамічні, рушійні зміни та кризові явища, що охоплюють все сторонню підприємницьку діяльність, вимагають від її керівників прийняття зважених та своєчасних управлінських рішень. Здійснюючи виробничу діяльність, управлінням стає все важче дотримуватися золотого правила ведення бізнесу: «Оптимізуй витрати, мінімізуй збиток». Оптимальним шляхом зменшення додаткових адміністративних витрат на управління персоналу, керівники вважають використання методу аутстафінгу, сутність якого полягає у залученні працівників за допомогою сторонніх організацій.

Аутстафінг як різновид послуг зовнішніх організацій створювався у вигляді спеціалізованої кадрової технології та був вперше освоєний наприкінці 60-го століття у США. Застосування даної послуги на теренах України відбувалося на рубежі 1999-2000 року [1, с.142]. Вперше дана технологія була освоєна трстовими корпораціями, що мали велику розгалужену мережу філій, згодом банківськими установами. На даний час послугами аутстафінгу користуються оптові та роздрібні підприємства, мережі мобільного зв'язку та маркетингові організації. Використання аутстафінгу може здійснюватися двома видами: 1) переведення існуючих працівників фірми за межі штату та оформлення їх до компанії – провайдера (кадрового агентства); 2) залучення до роботи наявних працівників, що перебувають у штаті провайдера для виконання певної роботи [2, с.97]. У першому випадку компанія-замовник використовує послугу аутстафінгу мобілізує витрати, зменшує податковий, адміністративний та юридичний тиск з боку держави. У другому випадку організація наймає працівників для виконання сезонних, проектних робіт, а по закінченню терміну відмовляється від подальшої співпраці. Процес аутстафінгу полягає у відображенні послідовності етапів, що проходить організація:

Етап 1. Прийняття рішення компанією щодо проведення аутстафінгу.

Етап 2. Збір, аналіз та обробка даних про компанію – провайдера.

Етап 3. Проведення попередньої співбесіди.

Етап 4. Визначення потреб замовника та умов компанії-провайдера.

Етап 5. Формування рішення про оформлення послуги аутстафінгу.

Етап 6. Складання, підписання договору про надання послуг.

Етап 7. Переведення працівників до компанії провайдера.

Етап 8. Надання працівників провайдером компанії замовнику за договором надання послуг.

Етап 9. Сплата платежів за договором аутстафінгу.

Етап 10. Вивільнення персоналу після закінчення угоди, або зарахування їх назад у штат.

Використання аутстафінгу сучасними підприємствами є досить актуальним у наш час. Більшість представницьких філій та мереж мобільного зв'язку використовують тимчасово найману працю фахівців для підвищення управлінської діяльності. Проте деякі підприємства неохоче використовують аутстафінг через відсутність захищення з боку законодавства України, в якому відсутні будь-які положення про застосування даного процесу у діяльності компаній. Це спричинює низьку адаптивність та рухливість більшості організацій в умовах зміни зовнішнього середовища. Посилення захисту щодо використання аутстафінгу українськими підприємства можливе лише за допомогою правового регулювання та підвищення юридичної захищеності процесу на підприємствах.

Література:

1. Холова І. В. Аутстафінг (вивід за штат) персоналу: проблематика та перспективи в сучасних економічних умовах України / І. В. Холова // Український соціум. – 2013. – № 4. – С. 140-150;
2. Ачкасова О.В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні [Електронний ресурс] / О. В. Ачкасова // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 95-99.