

АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛУ В ГОТЕЛЯХ

Одним із найважливіших напрямків формування стратегічних конкурентних переваг в готельному бізнесі є надання послуг більш високої якості порівняно з конкурентами.

На ринку праці вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що передбачає передачу працівника у розпорядження іншого працедавця, яка дістала назву запозиченої праці. Відносини запозиченої праці беруть початок з 1920-х років, і в їх історії переплетені економічні, політичні, мотиваційні обставини та інтереси різних суб'єктів ринку праці. У 1970-х роках у США сформувалась концепція запозиченої праці [5, с. 976; 10, с. 124].

В готелях все частіше використовується аутсорсинг персоналу з метою економії часу та грошей.

У США та Західній Європі аутсорсинг персоналу належить до числа напрямів, які досить швидко розвиваються. До різновидів аутсорсингу персоналу в готельному бізнесі відносять:

staff leasing (лізинг персоналу) – оренда персоналу на довгостроковій основі. Компанія-наймач сплачує тільки послуги агентства-лізингодавця, не пов'язуючи себе зі співробітником юридичними відносинами [3, с. 19];

temporary staffing (найм тимчасового персоналу) – набір персоналу на короткостроковий період (зазвичай до 3-х місяців). Рекрутингове агентство підбирає спеціалістів і відповідає за них. Найчастіше готельні заклади під час високого туристичного сезону потребують офіціантів, адміністраторів, аніматорів, прибиральників тощо [1, с. 27–28];

outstaffing (аутстафінг) – виведення персоналу за штат; аутсорсингова компанія приймає у свій штат вже працюючого в клієнтській компанії спеціаліста. Цей інструмент є різновидом нестандартної зайнятості найманих працівників, які мають неформальні робочі місця на підприємствах формального сектору [2, с. 10];

outplacement (аутплейсмент) – комплекс заходів, спрямованих на надання допомоги звільненим працівникам у працевлаштуванні та адаптації

шляхом залучення спеціалізованих агенцій, що надають інформаційну підтримку та консультації [4, с. 145; 6, с. 787].

Основні чинники, які заважають розвитку ринку аутсорсингу в Україні:

- відсутність відповідного законодавчого регулювання процесів аутсорсингу;
- недостатня популяризація вітчизняного ринку аутсорсингу;
- неможливість ведення аутсорсингу в готелі в сільській місцевості чи малих містах;
- наявність великої кількості ризиків, пов'язаних із веденням бізнесу;
- нестабільна економічна та політична ситуація.

Останнім часом поширення набуває краудсорсинг – практика отримання необхідних послуг, ідей або контенту шляхом прохань про сприяння, звернених до великих груп людей, особливо до онлайн-співтовариства, на відміну від звичайних співробітників або постачальників [9]. Ця стратегія корисна для молоді компанії, яка може дослідити приховані помилки до початку комерційного запуску продукту або послуги [7, с. 508].

Існує ще прямий пошук персоналу. Прямий метод пошуку (хедхантинг) – вид послуг, при якому компанії, що займаються пошуком та відбором керівників вищої ланки, «переманюють» чітко визначеного ексклюзивного спеціаліста для компанії замовника. Головне завдання агенції – знайти засіб зав'язати відносини з даним кандидатом, зрозуміти, чим даний спеціаліст незадоволений на теперішньому місці роботи, його можливі мотиви переходу, і створити умови, при яких даний спеціаліст буде готовий до пропозиції, зробити пропозицію та скоординувати контакт між кандидатом та роботодавцем [1, с. 27].

Отже, значення аутсорсингу персоналу полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків на ринку праці та пошуку найбільш вигідного способу управління людськими ресурсами [8, с. 65].

Таким чином, ключова перевага аутсорсингу полягає в тому, що його впровадження в готельному бізнесі дозволить ефективніше використовувати наявні ресурси. Готельним підприємствам доцільно активно використовувати можливості аутсорсингу для підвищення конкурентоспроможності та прибутковості.

Список літератури

1. Гарматюк О., Чура О. Інноваційні підходи в системі підбору персоналу. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інноваційні засади управління підприємствами в умовах сталого розвитку», 25 березня 2016 року. Т., 2016. С. 27–28.
2. Грішнова О., Заїчко О. Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості. Україна: аспекти праці. 2014. № 8. С. 10–14.
3. Ефимова С., Пешкова Т., Коник Н., Рытик С. Аутсорсинг. Журнал «Управление персоналом». 2006.
4. Костюк О.Д. Інноваційні інструменти управління персоналом. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія «Економічні науки». 2013. Вип. 1 (6). Т. 1. С. 143–147.
5. Легомінова С.В. Нові підходи до самоорганізації ринку праці: позикова праця. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. Вип. 2. С. 974–976.
6. Лобза А.В., Каширіна А.П. Шляхи подолання проблем виведення персоналу зі штату організації. Молодий вчений. 2016. № 12. С. 785–788.
7. Майстренко О. В. Краудсорсинг: сутність, види, принципи та інструменти застосування. Економіка та суспільство. 2017. Вип. 9. С. 507–511.
8. Мамчин М.М., Тунік-Чорна Т.В. Аутсорсинг як інструмент управління персоналом. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». 2013. № 769. С. 64–69.

9. Панкрухин А. Краудсорсинг – соблазнительный маркетинговый агрессор: принципы, содержание, технологии / А. Панкрухин // Практический маркетинг. 2011. № 1 С. 43–47.

10. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право»: збірник наукових праць. № 1 (8). Харків : Право, 2012. С. 121–129.