

СЕКОНДМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Management of enterprises in a market economy requires the search for new effective forms and methods of personnel training, since investment in the development of human resources at this stage is considered as a long-term investment. Along with traditional methods of staff training, it is advisable for businesses to recommend a modern form of it as a secondment.

Управління підприємствами в умовах ринкової економіки вимагає пошуку нових дієвих форм і методів навчання персоналу, оскільки вкладення у розвиток людських ресурсів на даному етапі розглядається як довгострокова інвестиція. Поряд із традиційними методами навчання персоналу підприємствам доцільно рекомендувати таку його сучасну форму, як секондмент. Секондментом називають певний вид ротації персоналу як всередині організації, так і за її межами. Згідно з практикою секондменту, спеціалістів направляють до іншої компанії чи відділу для здобуття певних навичок та знань. Таке своєрідне відрядження може бути як короткостроковим, так і розтягнутися до року.

Розрізняють 5 типів використання секондменту:

- «відрядження задля розвитку» – передбачає ротацію працівника на певний час до іншої компанії для отримання нових знань та навичок, але з гарантованим поверненням на основне місце роботи;
- «стратегічний» – коли спеціаліста з певних питань роботодавець на короткий термін відправляє до організації, де є наявний дефіцит певного виду діяльності;
- «попередження конфлікту» – передбачає використання секондменту як методу вирішення конфліктів в існуючому колективі;
- «золоті наручники» – застосування секондменту замість фінансового стимулу, з метою збереження ключових кадрів в організації;
- «перехідне відрядження» – використовується напередодні скорочення персоналу нібито як компенсація, адже працівник отримує можливість отримати додаткові знання та навички, а відтак можливість підвищити свою вартість на ринку праці.

Щодо переваг секондменту для працівника, то, в першу чергу, це реальна можливість не лише отримати нові знання та навички, а й застосувати їх безпосередньо на практиці. Також це сприяє розширенню контактів фахівців, що працюють у суміжних сферах, нагода для них обмінятися думками та досвідом. Для працівника це шанс спробувати себе в іншій ролі, скажімо управлінця, а також можливість зануритись у роботу в інших умовах, інакшій бізнес-культури, колективі, з інакшим типом клієнтів тощо.

Так, згідно з дослідженнями – стандартна ротація відрізняється від секондменту тим, що останній є бажанням самого співробітника навчитися чомусь новому. Тому не варто розглядати секондмент як примусове явище. Також після подібного «відрядження» у компанії немає необхідності наймати людей на посади ззовні, адже вакансії можуть заміщуватися за рахунок кадрового резерву (мається на увазі ті, що повернулись із секондменту). У свою чергу, «приймаюча компанія» завдяки секондменту отримує безкоштовно (адже заробітну плату працівника сплачує його основне місце роботи) додаткові ресурси та інший досвід для своїх проектів. Практика секондменту є надзвичайно поширеною за кордоном, але в Україні вона лишається скоріше теоретичним терміном. Звісно, серед факторів, що заважає втіленню даної практики в нашій державі - це побоювання розголошення комерційних таємниць, висока конкуренція, переманювання своїх фахівців. Серйозною перешкодою для активного секондменту у практиці вітчизняних компаній є відсутність юридичних і законодавчих підстав для використання в якості інструменту розвитку персоналу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др./ Под общ. ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 570 с.
3. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. –К. : КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 667 с.
4. Роб Беркворс. Секондмент // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/tend1032.html>