

Кухарець Віталій Олександрович
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Карпюк О.А.

АУТСОРСИНГ ТА ДАУНСАЙЗИНГ ЯК МЕТОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено особливості застосування методів аутсорсингу та даунсайзингу з метою оптимізації використання трудових ресурсів на підприємстві. Розглянуто економічну ефективність запропонованих заходів

За сучасних умов господарювання результати діяльності кожного підприємства визначаються ефективністю виробництва, яка зумовлюється ступенем задоволення потреб суспільства з мінімальними витратами. Водночас основою і метою діяльності будь-якого підприємства є прибуток, який визначає можливості його розвитку та багато в чому залежить від розміру витрат виробництва. Тому потреба в дослідженні сутності, змісту, особливостей та ефективності формування та використання витрат на оплату праці на підприємстві та пошук методів їх оптимізації є актуальною і вимагає подальшого проведення досліджень у даній галузі.

В сучасних умовах жорсткої економії на ресурсах, підприємства знаходяться в пошуку методів оптимізації їх використання. Найм та утримання власних вузькоспеціалізованих фахівців стає для власників підприємств дорогим та ризикованим задоволенням. Тому стає все більш поширеною практика наймання такого роду фахівців на короткий період часу виконання певного завдання або інвестиційної програми.

Мінімізувати витрати підприємств дозволяє застосування послуг аутсорсингу, що означає передачу сторонньому підряднику деяких бізнес-функцій або частин бізнес-процесу підприємства. Фахівці використовують таке визначення: аутсорсинг – це організаційне рішення, яке полягає в розподілі функцій бізнес-системи у відповідності з принципом: „залишаю собі тільки те, що можу робити краще інших, передаю зовнішньому виконавцеві те, що він робить краще за інших”.

Аутсорсинг вирішує відому дилему підприємця: купувати або робити самому все, що потрібно в бізнесі.

Одна з причин поширення цього виду послуги – ускладнення бізнес-процесів, що створює неприйнятне для компанії навантаження. У числі інших факторів можна відзначити наявність нового комунікаційного середовища і формування ефекту глобального середовища.

Аутсорсинг використовують, коли перед компанією виникає дилема – подальше просування товарів або послуг на ринок можливе або за рахунок збільшення якості, або зниження ціни [1].

Використання аутсорсингу, згідно досліджень фахівців, надає певні економічні та соціальні ефекти для функціонування господарюючого суб'єкта-замовника таких послуг:

- 1) скорочення витрат на операції складає близько 35%;
- 2) підвищення прибутковості капіталу – в середньому 6%;
- 3) прискорення зростання доходів;
- 4) можливість зосередитися на обслуговуванні клієнтів, що призводить до зростання їх чисельності за рахунок надання хорошого сервісу;
- 5) можливість зосередитися на основній діяльності, а не на вторинних, які забезпечують основний процес.

Існують наступні основні різновиди аутсорсингу:

- професійний – використовується при умові, що у аутсорсера є фахівці кваліфікованіші, ніж у вас;
- виробничо-технологічний – передбачає що аутсорсер володіє необхідними виробничими потужностями;
- фінансово-адміністративний – має на меті прискорення виконання будь-яких процесів і зниження вартості за рахунок високих організаторських та спеціалізованих можливостей аутсорсера.

Таким чином, аутсорсинг надає можливість підприємству „орендувати” висококваліфікований, спеціалізований трудовий ресурс на час реалізації інвестиційної програми або виконання стратегічного завдання.

До переваг аутсорсингу відносять:

- зниження і повний контроль витрат (зазвичай вартість послуг компанії-аутсорсера менша, ніж витрати самої компанії-замовника на виконання цієї ж функції);
- економія на податках на зарплату (більше не використовується штатний персонал);
- скорочення штатного персоналу;
- вивільнення внутрішніх ресурсів замовника для вирішення інших завдань;
- концентрація (зосередження) замовника на своїй основній діяльності;
- залучення спеціалізованого обладнання, знань, технологій компанії-аутсорсера;
- мінімізація власних ризиків, активне використання фактора конкуренції на ринку при виборі виконавця [3].

Іншим методом скорочення витрат компанії на трудові ресурси є даунсайзинг.

Даунсайзинг (від англ. downsizing – зменшення розмірів компаній, скорочення апарату) – зменшення розміру організації для поліпшення її функціонування і зниження витратної частини бюджету, головним чином, за рахунок скорочення кадрів.

Ряд учених виходять з того, що даунсайзинг включає в себе наступні стратегії:

- стратегія звільнення;
- стратегія зміни організаційної структури (зменшення управлінських рівнів і (або) бізнес-процесів);
- комплексна стратегія системних змін, яка складається із стратегій зміни логістики, маркетингу, відносин із стейкхолдерами [4].

Дослідники даунсайзингу підкреслюють, що цей метод скорочення витрат підприємства є дуже важким і для тих, хто втрачає роботу, і для членів їх сімей, і для менеджерів, які змушені приймати такі рішення. Саме тому серед менеджменту західних компаній виникла необхідність в пошуку внутрішньокорпоративних альтернатив даунсайзингу. До числа таких альтернатив, що добре зарекомендували себе в практиці менеджменту, можна віднести:

- 1) редіплеймет – переведення працівників після внутрішньокорпоративної перепідготовки на інше робоче місце всередині організації;
- 2) даунгрейдинг – переведення працівників з пониженням на інше робоче місце, при збереженні (коли це можливо) колишньої заробітної плати;
- 3) воркшерінг – поділ роботи між працівниками при пропорційному скороченні робочого часу і оплати праці;
- 4) добровільний (достроковий) вихід працівників на пенсію з наданням їм пільг і привілеїв за розміром пенсійного забезпечення, медичної страховки і т.д.;
- 5) добровільне (за власним бажанням) звільнення працівників при виплаті їм значних премій за прийняте рішення;
- 6) завчасне оповіщення працівників про перспективи можливих (або неминучих) скорочень у зв'язку з закриттям підприємства або його підрозділів. „Система раннього попередження” про небезпеку має на меті дати працівникам можливість підготуватися до майбутніх втрат фінансово і психологічно;
- 7) аутплейсмент – професійне навчання за рахунок підприємства працівників, яких звільняють, навичкам пошуку роботи, для того, щоб вони могли швидко знайти собі нове місце роботи на іншому підприємстві;
- 8) допомога тим, хто після скорочення зберіг своє робоче місце на підприємстві [2].

Отже, підсумовуючи вище наведені способи оптимізації витрат, варто сказати про те, що в сучасних умовах підприємство має значний арсенал методів зменшення витрат на персонал, їх вибір, в першу чергу, повинен бути продиктований зовнішніми умовами господарювання. І обираючи курс на оптимізацію витрат, потрібно враховувати не лише поточну ситуацію, а й перспективи, як коротко-, так і довгострокові. Щоб зменшивши витрати сьогодні, не понести в майбутньому в рази більші витрати.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Блакита Г.В. Формування сучасної парадигми стратегічних перетворень підприємства / Г.В. Блакита // Науково-технічний збірник. – 2011. – №98. – С. 20–27.
2. Воронков Д.К. Планування стратегічних змін на підприємстві на основі моделювання / Д.К. Воронков // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – №2 (156). Ч. 1. – С. 40–43.
3. Жаворонкова Г.В. Управління організаційними змінами сучасних підприємств / Г.В. Жаворонкова, О.О. Дяченко // Наука й економіка. – 2010. – №3 (19). – С. 69–72.
4. Усик С.П. Вибір стратегії розвитку з урахуванням ступеня готовності підприємства до стратегічних змін / С.П. Усик // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №6 (96). – С. 142–150.