

Словачевський Артем Володимирович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н. Войнолович І.А.

АУТСОРСИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглянуто проблему аутсорсингу персоналу на вітчизняному ринку праці. Визначено соціально-економічні аспекти розвитку аутсорсингу персоналу

Багато компаній у своїй діяльності стикаються із ситуаціями, коли колектив перевантажений, приймати в штат нового співробітника нерентабельний, а робота повинна бути виконана професійно й вчасно. У такому випадку може допомогти аутсорсинг (аутстафінг) персоналу.

Актуальність дослідження полягає в тому, що аутсорсинг персоналу надає підприємству можливість посилити свої конкурентні переваги на ринку на основі підвищення ефективності бізнес-процесів та якості продуктів і послуг. Якщо українські виробники хочуть стати рівноправними учасниками ринкових відносин, то вони повинні оволодіти знаннями і розумінням переваг, що здатний принести аутсорсинг персоналу в підвищення ефективності їх функціонування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми сутності, завдань та ефективності аутсорсингу досліджували ряд вітчизняних та іноземних економістів, зокрема Б.А. Аникин, И.Л. Рудал, Н.І. Чухрай, А.Г. Загородній, Г.О. Партин, О.П. Зозульов, О.М. Микало, А.Ю. Жданов. Однак, незважаючи на досить велику кількість праць, питання „аутсорсинг персоналу” все ще залишається недостатньо висвітленим в економічній літературі.

Поняття аутсорсингу персоналу все більш упевнено впроваджується в лексикон управлінської діяльності зарубіжних і вітчизняних компаній. Хоча його практичне використання в Україні зустрічається поки що відносно рідко, проте у США й Західній Європі аутсорсинг персоналу відноситься до числа напрямків, які досить швидко розвиваються, що приносить аутсорсинговим компаніям значний дохід. В Україні ж, на відміну від країн розвинутої ринкової економіки, ринок аутсорсингу персоналу залишається практично не дослідженим.

Аутсорсинг персоналу полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків і пропозицій вигідних рішень управління людськими ресурсами.

Аутсорсинг персоналу – це передача певних функцій суб'єкта підприємницької діяльності іншій компанії, яка має потенціал і штатні одиниці для реалізації цих функцій. Аутсорсинг персоналу звільняє підприємство-замовника аутсорсингових послуг від необхідності утримувати дорогий штат і надає можливість користуватися послугами кваліфікованих фахівців. Адже, саме висококваліфікований персонал є запорукою ефективної діяльності суб'єкта підприємництва [4].

До основних форм аутсорсингу персоналу відносять:

- аутстафінг (вивід персоналу за штат);
- аутплейсмент (працевлаштування звільнених працівників);
- лізинг персоналу (довгострокова оренда працівників) [3, с. 16–24].

На відміну від країн Західної Європи й США в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг спеціалістів із числа своїх штатних співробітників. На практиці, звичайно, зустрічаються випадки, коли та або інша організація дійсно передає своїх спеціалістів партнерським компаніям для виконання тимчасових робіт. Однак їх не можна розглядати як дійсно лізингові агентства, тому що відбувається звичайне командування співробітника для тимчасового виконання тих самих послуг, які сама компанія пропонує на ринку.

Необхідність в аутсорсингу (аутстафінгу) персоналу може також виникати і при здавалося б рядових обставинах, наприклад відпустка штатних співробітників, що прийшла на впровадження нового проекту.

Необхідною умовою ефективного розвитку аутстафінгу є належне застосування інструментарію управління персоналом який поділяють на:

- мотивація співробітника;
- теорія „страхів персоналу”;
- менеджмент помилок;
- постановка цілей та планування;
- делегування повноважень;
- оцінка персоналу;
- управління емоціями і талантами персоналу [1, с. 16].

Організація, що займається аутсорсингом персоналу повинна брати на себе всі етапи пошуку необхідних фахівців, працевлаштування у своєму штаті і підбору для конкретних бізнес-завдань замовника, зокрема:

- пошук та відбір фахівців;
- найм працівників та укладення трудового договору;
- розрахунок заробітної плати, а також податкових платежів;
- проведення навчання, атестацій;
- кадрове адміністрування;
- управління та контроль [2, с. 87–97].

Кадровий аутсорсинг персоналу є одним з найбільш ефективних інструментів управління. Його використовують як засіб для підвищення фінансової потужності підприємства та його конкурентоспроможності, так як аутсорсинг персоналу дозволяє значно скоротити як загальні витрати підприємства-замовника аутсорсингових послуг, так і знизити

трудомісткість та витрати на функціонування кадрової служби. При цьому, основною вигодою, яку отримує підприємство-замовник є оптимальне поєднання „якість – витрати – час”.

Основними причинами, які спонукають підприємства звертатися до послуг організацій, що займаються аутсорсингом можуть бути:

- існуюче обмеження по числу штатних працівників;
- необхідність залучення додаткових працівників для виконання разового спецпроекту;
- необхідність заміни персоналу, тимчасово відсутнього з різних причин (відпустка, хвороба, декретна відпустка і т.д.);
- сезонна активація виробничих процесів;
- зниження ризику найму працівників низької кваліфікації.

Основними вигодами від використання аутсорсингу персоналу, які очікують отримати підприємства-замовники, є:

- зосередження усіх зусиль підприємства-замовника на першочергових завданнях і функціях основної справи (основного виду діяльності), яка, як правило, є максимально прибутковою;
- максимальна оптимізація витрат на облік кадрів, діловодство та оплату праці (підприємство-замовник не платить заробітну плату співробітникам, не платить за них ні податок з доходів фізичних осіб, ні соціальні збори, а лише раз на місяць платить аутсорсинговій компанії за надані послуги);
- відмова від найму співробітників, послуги яких не потрібні постійно;
- гнучкість в управлінні персоналом;
- зниження навантаження на керівників підприємства-замовника та працівників кадрової служби;
- перекидання можливих ризиків, що пов'язані з працівниками, на постачальника послуги, тобто аутсорсингову компанію.

Тому, з метою оптимізації фінансових результатів діяльності, підприємствам доцільно використовувати аутсорсинг персоналу як інструмент вдосконалення управління кадровим потенціалом та спосіб підвищення конкурентоспроможності бізнес-структури в умовах розвитку ринкових відносин.

У нинішніх економічних умовах, необхідним для розвитку та використання аутсорсингу персоналу в Україні є проведення таких заходів:

- зацікавлення найманих працівників, які в межах цілей та завдань компанії будуть займатися тим, що їм цікаво, оскільки інтерес до роботи – гарантія її ефективності;
- потрібно враховувати психологічні тонкощі, які є в основі аутсорсингу, в першу чергу – це інформування персоналу про його проведення та переваги для компанії і самих працівників;
- приділити увагу тим людям, в яких компанія зацікавлена та делікатно, грамотно повідомити тим, з якими потрібно розлучитись, а також продумати компенсаційний пакет для цієї категорії працівників та ін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом / І.О. Геращенко, Г.П. Домбровська // Вісник національного технічного університету ХП. – 2010. – №62. – С. 15–22.
2. Загородній А.Г., Партин Г.О. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства // Фінанси підприємств. – 2009. – №9. – С. 87–97.
3. Зозульок О.П., Микола О.М. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності // Економіка України. – 2009. – №8. – С. 16–24.
4. Шимко О.В. Аутсорсинг як сучасний інструмент підвищення ефективності бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до матеріалів: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_2/27.pdf. – Назва з екрану.