

ПРОБЛЕМИ АУТСОРСИНГУ В КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У процесі розвитку системи управління персоналом відбувається подальший розвиток інноваційних персонал-технологій. Досить поширеними на сучасному етапі є аут-технології в управлінні персоналом, які у вітчизняній практиці визначаються як форма позикової праці. Серед аут-технологій визначають аутсорсинг - передача окремих функцій спеціалізованим компаніям. Аутсорсинг - передача компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду. Це угода, за якою робота виконується людьми з зовнішньої компанії, які зазвичай є також експертами у цьому виді робіт. Аутсорсинг персоналу полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків і пропозицій вигідних рішень управління людськими ресурсами [1, с. 108-109].

Спочатку аутсорсинг розвивався в таких галузях, як бухгалтерія і юриспруденція, проте зараз спектр аутсорсингу значно розширився. Серед функцій, що віддають на аутсорсинг, сьогодні переважають підтримка інформаційних систем, HR-аутсорсинг, PR і рекламні послуги та інші. Для вітчизняних підприємств необхідним є адаптація вже наявних технологій до умов бізнес-середовища, а також до нормативно-правового забезпечення праці в Україні, що дасть змогу вирішити не тільки правові аспекти взаємовідносин усіх учасників процесу управління персоналом, а і зосередитися на проблемах організаційної культури як компанії-замовника так і аутсорсера [2].

Застосування аутсорсингу має свої переваги. До позитивних сторін можна віднести: ріст рентабельності (аутсорсинг надає можливість скоротити витрати на обслуговування бізнес-процесів); надійність та стабільність (аутсорсингова компанія несе відповідальність за роботу, яку виконує згідно з договором на обслуговування та діючим законодавством); концентрацію всіх зусиль на основному бізнесі (передача супутніх бізнес-процесів на аутсорсинг надає змогу спрямувати зусилля на основні справи фірми); залучення чужого досвіду (аутсорсингова компанія спеціалізується на визначеному виді діяльності та обслуговує велику кількість організацій, що надає їй можливість досконало розбиратися в усіх поточних питаннях і використовувати напрацьований досвід); гнучкість масштабів бізнесу (при збільшенні чи скороченні масштабів бізнесу підприємству необхідно наймати або скорочувати співробітників, нести витрати на їхнє навчання, обладнання

робочого місця, платити додаткові податки, компенсації, а для аутсорсингової компанії збільшення або скорочення масштабів бізнесу супроводжується тільки переглядом вартості послуг, які передані на аутсорсинг) [3, с. 124-127]. Такі фактори позитивно впливають на організаційну культуру компанії і забезпечують відкритість для комунікацій, обмін інформацією, сприяють тактовному керівництву, відкритості нововведенням, удосконаленню робочих позицій в організації.

Крім зазначених позитивних положень є і певні недоліки застосування аутсорсингу: вартість аутсорсингу досить часто може бути вища за вартість ведення робіт внутрішніми працівниками; загроза невиконання конфіденційності (аутсорсингова фірма гарантує, що витік інформації про замовника неможливий, але виконання цього пункту не може гарантуватися стовідсотково); загроза банкрутства аутсорсингової компанії (як будь-яка фірма, аутсорсингова компанія потенційно може збанкрутувати) [3, с. 127-133]. Це, в свою чергу може відбиватися на організаційній культурі негативними характеристиками - організаційні цілі в таких умовах диктуються виключно керівництвом організації; відбувається суворий нагляд за виконанням «команд зверху»; сувора підзвітність, відсутність кооперації між керівництвом та підлеглими.

Оскільки в умовах передачі окремих функцій спеціалізованим компаніям організація не може характеризуватися однорідністю та стабільністю членства в організації, тривалим дотриманням працівниками цінностей та досвіду, що існують в організації, існує значний ризик, що корпоративна культура, яка формується в організації протягом багатьох років і є найстабільнішим елементом організації, може зазнати певних змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Новікова, М.М.** Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія [Текст] / М.М. Новікова, Л.О. Мажник. - Харків: Вид-во ХНАМГ, 2012. - 215 с.
2. **Загородній, А.Г.** Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємств [Текст] / А.Г.Загородній, Г.О.Партин // Фінанси підприємств. - 2009. - №9. - С. 87-97.
3. **Алексєєв, І.В.** Аутсорсингова діяльність виробничих підприємств: монографія [Текст] / І. В. Алексєєв, Г. О. Партин, О. В. Дідух. - Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2015. - 152 с.