

УДК 331.108

Васильєва О.О.¹

Пугачов Е.В.²

¹канд. фіз.-мат. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Сучасні підприємства досягають фінансового успіху та стабільності за умов раціонального використання всіх видів ресурсів, у тому числі мінімізації витрат на персонал, не знижуючи високої якості товарів та послуг. Застосування аутсорсингу персоналу дозволяє підвищити рентабельність бізнесу за рахунок передачі стороннім підприємствам (аутсорсерам) певних елементів господарської діяльності. При цьому відбувається передача відповідальності аутсорсеру за виконання покладених на нього функцій, що пов'язані з основною або допоміжною діяльністю. Аутсорсинг дозволяє

оптимізувати структуру витрат підприємства, підвищити результативність діяльності та конкурентоспроможність [1, с.161].

Аутсорсинг (з англ. «outsourcing» - поза джерелом) - стратегія управління, що дає змогу оптимізувати функціонування підприємства за рахунок зосередження діяльності на головному напрямку, виведення за межі компанії визначеної (переважно непрофільної) функції [2, с.186]. Така управлінська стратегія заснована на фундаментальному принципі поділу праці, характеризується гарантією відповідальності з боку аутсорсера за виконання переданих йому робіт та послуг. За профілем діяльності розрізняють декілька видів аутсорсингу: функціональний (виконання певної роботи у визначені замовником терміни), аутсорсинг бізнес-процесів (бухгалтерський облік, реклама, логістика), виробничо-технологічний (передача частини основних бізнес-процесів) [3, с.106]. За видами діяльності, що передаються на аутсорсинг, розглядають: юридичне обслуговування, транспорт та логістика, бухгалтерський облік, ІТ, кадровий облік, послуги охорони, клінінг та інші. За предметом розрізняють аутсорсинг фахівців та аутсорсинг функцій [4, с.50-51].

У світовій практиці ще до початку ХХІ століття використовувались інструменти аутсорсингу, за такою системою працювали понад 2 мільйонів працівників. На сьогодні аутсорсинг та лізинг використовують компанії багатьох високорозвинених країн. Близько 15-17 % підприємств України залучають персонал за моделлю аутсорсингу. Аутсорсинг трудових процесів широко застосовується за кордоном у сфері працевлаштування [5, с.73-74].

Перевагами використання аутсорсингу персоналу є: оптимізація чисельності персоналу, залучення висококваліфікованих фахівців, мінімізація ризиків, передача відповідальності за виконання функцій, диверсифікація основної діяльності, впровадження передових технологій через спеціалізовану аутсорсингову компанію [3, с.106]. Для українського бізнесу застосування аутсорсингу дає можливість: регулювати кількість працюючих в залежності від сезону роботи та етапів розвитку бізнесу, забезпечити гнучке реагування на ринкові коливання (кризи, дефолти) та внутрішні зміни (реорганізація, реструктуризація), оптимізувати витрати на персонал, підвищити ефективність використання ресурсів, знизити документообіг підприємства [5, с.75].

Однак, застосування аутсорсингу в діяльності підприємств має певні обмеження: тривале використання персоналу на умовах аутсорсингу негативно впливає на корпоративну культуру, що призводить до зниження мотивації праці та її продуктивності. Існує загроза рейдерської атаки з боку аутсорсера, виникають ризики передачі комерційної інформації конкурентам.

Лідером сучасного аутсорсингу виступає ІТ-аутсорсинг, в якому основними гравцями кілька років поспіль виступають Індія, Китай та

Малайзія. Україна є привабливим аутсорсером для компаній Західної Європи, Північної Америки та Японії внаслідок отримання вигоди від різниці часових поясів, так у 2016 році обсяг послуг ІТ-аутсорсингу в Україні, досяг \$1,1 млрд., а кількість ІТ-фахівців, що працюють в цій галузі, досягло 25000 осіб [6, с.374].

Україна має значні перспективи у сфері ІТ-аутсорсингу за рахунок достатньої кількості висококваліфікованих та ефективних працівників, аутсорсингові підприємства стають більш привабливими для припливу іноземного капіталу та інвестицій з боку ЄС та США. Активізація аутсорсингових операцій з ІТ-послуг в Україні потребує удосконалення законодавства, що регулює аутсорсинг (податкові пільги, дотації при його застосуванні); підвищення якості освіти; покращення умов праці для заохочення молодих фахівців працювати в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Зеленський, М.В.** Перспективи використання аутсорсингу на вітчизняних підприємствах [Текст] / М.В. Зеленський // Управління розвитком. - 2013. - № 12. - С. 161-164.
2. **Матвій, І.Є.** Особливості розвитку ІТ-аутсорсингу в Україні [Текст] / І.Є. Матвій // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Проблеми економіки та управління. - 2013. - № 754. - С. 185-190.
3. **Дементьева, Т.А.** Аутсорсинг как средство повышения конкурентоспособности малых и средних предприятий [Текст] / Т.А. Дементьева // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. - 2011. - С. 104-108.
4. **Саїнчук, А.О.** Аутсорсинг: види, класифікаційні ознаки та форми. Класифікація аутсорсингових проєктів [Текст] / А.О. Саїнчук // Управління розвитком складних систем. - 2013. - Вип. 13. - С. 50-57.
5. **Козак, К.Б.** Специфіка застосування інструментів аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу в системі управління персоналом [Текст] / К.Б. Козак, Б.В. Мироненко // Економіка харчової промисловості. - 2019. - Т. 11, Вип. 1. - С. 73-79.
6. **Тонюк, М.О.** Іт-аутсорсинг в Україні: тенденції і прогнози розвитку [Текст] / Тонюк М.О. // Ефективна економіка. - 2016. - № 1. - С. 372-376.