

НАГУЛЯК М., ст.гр. ЕПР-10

Науч.руков.: Лизунова Е.Н., к.э.н., доц.

ДВНЗ «ДонНТУ» Красноармійський індустріальний інститут,  
г.Красноармейск

## ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ АУТСОРСИНГОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

*Исследованы механизмы аутсорсинга в Украине, выявлены тенденции его развития. Проанализированы проблемы аутсорсинговых отношений, исследована сущность аутстаффинга*

**Актуальність.** В умовах нестабільного зовнішнього середовища, що характеризується інфляційними процесами, обмеженістю джерел фінансування виробничої діяльності, недосконалим нормативно-правовим регулюванням, особливо актуальними стають питання забезпечення підприємств необхідними ресурсами, їх ефективного використання та вибору оптимальних джерел фінансування. Від цього залежать можливості виконання виробничої програми, дотримання своїх обов'язків, забезпечення стійкого фінансового положення та утворення умов для подальшого конкурентоспроможного розвитку. В сучасних умовах аутсорсингові схеми стали однією з невід'ємних складових успішних бізнес-стратегій. Таким чином, дослідження механізму управління аутсорсингом є дуже актуальним.

**Мета дослідження.** Виявлення тенденцій розвитку аутсорсингу, аутстаффінгу. Дослідження проблем їх подальшого розвитку.

**Основна частина.** З метою збереження конкурентоспроможності, зниження витрат на трудові ресурси та підвищення швидкості роботи підприємствами зараз часто залучаються аутсорсингові компанії. Цей вид послуг стає все більш популярним і затребуваним. Особливе значення аутсорсинг придбав в період кризи, коли основні зусилля українських компаній були спрямовані на зменшення витрат, позбавлення від непрофільних бізнесів та оптимізацію ключових бізнес-процесів.

Разом з цим виникає необхідність вивчення і дослідження ринку аутсорсингу. У загальному розумінні аутсорсинг - це передача непрофільних активів і процесів підприємства в управління зовнішнім підрядчикам або аутсорсинговим компаніям [1].

Впровадження аутсорсингової моделі ведення бізнесу дає позитивні результати: зовнішній підрядчик завдяки своєму досвіду і технологіям здатний забезпечити розвиток і оптимізацію переданих непрофільних активів на більш високому та якісному рівні.

Для того щоб говорити про ринок аутсорсингу в Україні, необхідно спиратися на дані будь-яких досліджень. Питання аутсорсингу розглянуті в

роботах вітчизняних та іноземних вчених, серед яких: А.Амоша, І.Балабанов, І.Бланк, А.Горбунов, Е.Іонін, В.Ковальов, Р.Ларіна, В.Савчук, А.Шеремет, Д.Хан. Однак, пріоритетні напрямки управління аутсорсингом потребують подальшого дослідження. Його оцінки можуть мати експертний характер, й свідчити, що він знаходиться в стадії формування.

Період активного впровадження моделі аутсорсингу у світі прийшовся на 90-ті роки, коли широке визнання отримала ідея поділу функцій на основні та другорядні й передачі останніх фахівцеві[3].

Одні види аутсорсингу розвинені більше, інші поки чекають сплеску попиту, для того щоб на практиці випробувати нюанси і розробити дієві схеми розв'язку типових проблем. Найбільш відпрацьованою є послуга аутстафінгу. Першопрохідником цього виду послуг є Генеральна дирекція з обслуговування іноземних представництв (з початку 1990-х ця організація була монополістом в даному виді сервісу, що закріплено нормою КЗпП). Трохи пізніше, до кінця 1990-х, послугу аутстафінгу стали надавати рекрутингові агентства. Їх першими клієнтами були також західні фірми, що мають досвід подібної співпраці у своїх країнах. Вибір рекрутингових агентств в ролі найбільш популярних провайдерів послуг з аутстафінгу обумовлений перш за все тим, що компанії вже співпрацювали з ними, займаючись пошуком персоналу, тому і пов'язаний сервіс довіряли тим, у кому бачили надійних партнерів.

Поштовхом для активізації попиту на аутстафінг стала затяжна стагнація бізнес-активності, що настала за кризою 2007 року. Головні офіси західних компаній, фіксуючи зниження обсягів продажів, приймали рішення про скорочення штатних співробітників в регіональних офісах, часто при цьому не знижуючи планів реалізації продукції на наступні періоди. Складалася парадоксальна ситуація: ресурси діяльності вилучалися, а обсяг робіт навіть зростав. Тоді й було породжено віртуальне скорочення, при якому персонал переводився до штату компаній - провайдерів аутстафінгового сервісу. Іноді, через тимчасову потребу формального скорочення, персонал на якийсь період переводили в штат провайдера, а потім, на вимогу клієнта, ті ж фахівці поверталися назад в штат реального наймача.

Після 2010 року, коли компанії поступово відновлювали або навіть перевищували досягнуті до кризи обсяги робіт, іноземні представництва, не маючи формального дозволу на здійснення продажів, а також будучи обмежені законодавчо в розмірах комплектованих штатів, знаходили вихід у виведенні співробітників в штат тих же рекрутингових компаній.

Наступний стимулятор попиту на послугу аутстафінгу закладений в обмеженнях головних офісів. Існує так званий «headcount» або корпоративний ліміт штатної чисельності співробітників в даній країні або при даному обсязі бізнесу в даній країні [2]. Якщо при цьому компанія зберігає або навіть нарощує необхідний мінімум робіт, то місцеві офіси

змушені домагатися дозволу на залучення аутстафінгового ресурсу, щоб справлятися з покладеними трудовими зобов'язаннями.

Іноді послуга аутстафінгу запитується західними компаніями, що виходять на ринок України. Для них нерідко виявляється бажаною відстрочка легалізації свого юридичного статусу. Як правило, в перший рік, коли перспективи розвитку бізнесу ще дуже невизначені, багато хто не вирішуються інвестувати кошти у відкриття повноправного представництва. Тим не менш, якусь діяльність, наприклад маркетингове дослідження ринкових можливостей, здійснювати необхідно. Тоді або використовуються послуги співробітника, що має статус приватного підприємця, або компанія замовляє комплексну аутсорс-послугу щодо життєзабезпечення офісу на новій території. Зміст послуги може мати різний обсяг наповнення: оренда офісу, оргтехніки і засобів зв'язку, автомобілів, обслуговування комп'ютерних мереж, логістика, маркетингові дослідження, пошук і підбір персоналу, кадрове консультування, ведення кадрового діловодства та розрахунок заробітної плати найнятих співробітників, повне податкове супроводження. Юридично послуги в зоні кадрового супроводу виступають як надання аутстафінгових послуг.

Зоною підвищеного інтересу вітчизняних компаній є можливість аутстафінгу співробітників, які виконують роботи з потенційно високою загрозою виробничого травматизму. Такий сервіс погоджуються надавати провайдери з дуже добре відпрацьованою системою мінімізації ризиків. Це передбачає наявність в штаті компанії-провайдера грамотних фахівців з охорони праці, проведення регулярних заходів по інструктування персоналу (дозволяє мінімізувати ймовірність виникнення страхових випадків), співпраця з сумлінними і досвідченими страховиками і т. п.

**Висновки.** Отже, маючи безліч плюсів, таких як зниження витрат на другорядні галузі, зосередження основних сил на головному, зменшення витрат на персонал, і в аутсорсингу існують свої недоліки. У першу чергу, це витік інформації через недоброякісне ставлення співробітників аутсорсингової компанії і часом некваліфіковане ведення справ, пов'язане з халатністю. І хоча сьогодні Україні ще не досягає масштабів надання послуг на рівні Китаю та Індії, українські фахівці за рахунок високого рівня технологічної експертизи, якості виконання проектів та вміння вирішувати більш складні завдання за прийнятною ціною, цілком успішно конкурують з росіянами. І вже цей факт свідчить, що пік розвитку ринку аутсорсингових послуг в Україні - попереду.

### **Бібліографічний список**

1. Бравар Ж-Л. Эффективный аутсорсинг. / Бравар Ж-Л., Морган Р. — М.: Баланс Бизнес Букс, 2007.
2. Парабеллум А. Аутсорсинг и Управление Проектами. М., 2009г.
3. Аутсорсинг як вид бізнесу – Режим доступу: <http://ua-referat.com/>.