

потребления. Это может быть что угодно: от банальных скидок до всевозможных конкурсов и многоходовых программ повышения лояльности! Главное действовать с фантазией, но не отрываться от действительности, т.е. целевой аудитории (иначе клиенты вас не поймут).

Выводы. Сегодня сложно найти крупное предприятие, которое не продвигала себя в сети Интернет. Тенденции к увеличению можно легко увидеть в постоянном расширении торговых Интернет-площадей и увеличении их количеств. Торговое онлайн-пространство уже давно перестало быть доской объявлений, из которой оно выросло. Сегодня оно превратилось в огромные корпорации, которые предоставляют целые ряды маркетинговых услуг. И только понимание масштабности и многогранности возможностей интернет-маркетинга, рациональности выбора стратегических направлений их использования способны обеспечить успешность и конкурентоспособность предприятия на рынке.

Библиографический список

1. Электронный ресурс. — Режим доступа: www.bigmir.net.
2. **Успенский И.** Энциклопедия интернет-бизнеса / И. Успенский. — СПб.: Питер. 2001. — 427 с.
3. **Окландер М.А.** Комплекс Интернет-комунікацій в маркетингу / М.А. Окландер, І.Л. Литовченко // Маркетинг в Україні. — 2008. — № 10. — С. 29-35.
4. **Єжова Л.Ф.** Інформаційний маркетинг: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 560 с.
5. Электронный ресурс. — Режим доступа: www.ischon.net.

ПЕВНАЯ И.С., ст. гр МО06

Науч. руков: Севрюкова С.В., ассист.

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ",
г. Горловка

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Изучена проблема использования аутсорсинга в современной кадровой работе управленческого персонала в процессе найма работников в производственной сфере, определена роль аутсорсинга в стратегическом и тактическом планировании управления человеческими ресурсами.

Актуальность. С развитием кадровых технологий всё больше в практику работы отечественных компаний входит такой популярный на западе метод, как аутсорсинг персонала, т.е. кадровый аутсорсинг. За последнее десятилетие аутсорсинг приобрел большую популярность в сфере бизнеса, кадровых решений, информационных технологий.

Цель исследования: теоретическое обоснование необходимости внедрения аутсорсинга в процессе найма рабочей силы на производственном уровне, т.е. аутсорсинг трудовых ресурсов.

Основная часть. Аутсорсинг в процессе найма рабочей силы на производственном уровне, т.е. аутсорсинг трудовых ресурсов широко развит во всем мире. Суть его

заключается в найме неосновных (не принимающих решения) исполнителей через аутсорсинговые компании. К таким категориям работников относятся: административные работники низшего звена, обслуживающий персонал, некоторые категории рабочих. Являясь новым, по сути, этот бизнес еще слабо представлен на украинском рынке. Аутсорсингом трудовых ресурсов на Западе занимаются в настоящее время десятки, если не сотни компаний. Среди крупнейших из них, известных на Украине, хотелось бы упомянуть в частности Price Waterhouse Coopers. Для Украины аутсорсинг является новым деловым инструментом развития бизнеса. Широко распространен аутсорсинг маркетологов, дизайнеров, охранников, водителей, уборщиц, любого специфического персонала. Рынок Украины по аутсорсингу, еще не сформирован, но принципиальный подход компаний, начинающих работать в этом направлении перспективен. Востребованность услуги аутсорсинга персонала, предлагаемой кадровыми агентствами, в ближайшем будущем будет расти.

В настоящее время, в период стремительно изменяющихся технологий, борьбы за лидерство и долевое участие в сегментации рынка, компании постоянно сталкиваются с беспрецедентным экономическим давлением. Выживают и добиваются успеха те, кто ведет свой бизнес наиболее эффективным способом, снижая операционные расходы и сохраняя при этом высокое качество товаров и услуг. Одной из наиболее современных и успешных бизнес-моделей, позволяющих добиться реальных конкурентных преимуществ, является аутсорсинг [1].

Термин "аутсорсинг" — англоязычный неологизм, появившийся в американских толковых словарях только в начале 80-х гг., но с тех пор прочно обосновавшийся в бизнес-лексиконе большинства европейских языков. В русском языке он начал понемногу использоваться со второй половины 90-х — до этого в англо-русских словарях он отсутствовал [2]. Этот термин заимствован из английского языка (от англ. «outsourcing») и дословно переводится как использование чужих ресурсов. Иными словами, аутсорсинг — это передача на договорной основе непрофильных функций другим организациям, которые специализируются в конкретной области и обладают соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами. Таким образом, аутсорсинг — это стратегия управления, которая позволяет оптимизировать функционирование организации за счет сосредоточения деятельности на главном направлении [3].

Аутсорсинг — передача традиционных неключевых функций организации (таких, например, как бухгалтерский учет или рекламная деятельность для машиностроительной компании) внешним исполнителям — аутсорсерам, субподрядчикам, высококвалифицированным специалистам сторонней фирмы; отказ от собственного бизнес-процесса, например, изготовления отливки или составления баланса, и приобретение услуг по реализации этого бизнес-процесса у другой, специализированной организации [4].

Аутсорсинг — способ оптимизации деятельности предприятий за счет сосредоточения на основном предмете и передачи непрофильных функций и корпоративных ролей внешним специализированным компаниям.

Аналитика вышеизложенного материала, позволяет нам обобщить термин аутсорсинга. Этот термин означает передачу части функций организации сотрудникам, формально не состоящим в штате организации и не связанной с ней никаким договором. Красивое словосочетание "аутсорсинг персонала" на практике означает просто аренду персонала. Аутсорсинг персонала выгоден в первую очередь компаниям, которые вынуждены по роду своей деятельности привлекать сотрудников на временной основе по контрактам, использование аутсорсинга в данном случае необходимо, поскольку полную юридическую ответственность за нанятых людей несет аутсорсинговая компания.

Главный принцип аутсорсинга: «оставляю себе только то, что могу делать лучше других, передаю внешнему исполнителю то, что он делает лучше других». При

использовании аутсорсинга могут возникнуть фундаментальные риски, более половины, которых имеют структурный характер, и поэтому от них невозможно полностью избавиться. Существует также риск утраты корпоративных знаний, но он может быть частично смягчен, если придерживаться такого принципа: «Если процесс базируется на жестких правилах, его можно передать на аутсорсинг; если на принятии решений — отдавать нельзя».

Аутсорсинговая компания выступает как поставщик услуг и взаимоотношения с ней, юридические и финансовые, строятся по стандартной схеме отношений Клиент — Поставщик. Специфика отношений с такой компанией только в том, что трудовые ресурсы, которые предоставляются Клиенту, полностью подвластны ему, работники могут быть уволены или заменены по требованию Клиента. Загруженность таких работников определяется Клиентом, и оплата производится за фактически выполненную ими работу.

Положительной стороной таких отношений является то, что улучшается качество выполнения работ, отпадает необходимость держать нерадивых работников, значительно повышается управляемость персоналом, снижается риск некорректного его поведения, поскольку контроль осуществляется представителями компании-заказчика, и фирмы-исполнителя. Аутсорсинг используется в стратегическом и тактическом планировании. Преимущества при тактическом планировании:

фирма соблюдает свой лимит штатных единиц, при этом сохраняя либо увеличивая свои трудовые ресурсы и организация не лишается обученных сотрудников, сохраняя свой штат в аутсорсинговой форме;

отсутствует необходимость в расширении штата компании; услуги аутсорсинга предоставляются непрерывно. Если работник берет отпуск или уходит на больничный, его обязанности выполняет другой сотрудник. Практически полностью ликвидируется зависимость от объективных и необъективных причин замедления или приостановки бизнес-процессов (например, по причине внутрифирменного психологического конфликта и т.д.);

аутсорсинг позволяет работать по гибкому графику, а экономия на офисном пространстве и сопряженных с ним издержках. В свою очередь компания не тратит время и усилия своих сотрудников на ведение кадрового делопроизводства, бухгалтерского и налогового учета, обеспечение операционных расходов, организацию социального обеспечения; уменьшаются административные и временные издержки по ведению кадрового делопроизводства, бухгалтерского учета, составлению отчетности;

сокращение издержек на временное привлечение высококвалифицированных специалистов. Уменьшаются накладные расходы, связанных со стоимостью рабочих мест, обучением сотрудников, информационной поддержкой и др. При помощи аутсорсинга фиксированные расходы можно превратить в переменные. Аутсорсинг, в некотором роде, позволяет частично перераспределять инвестиционный капитал в стратегически более важную для предприятия деятельность. Компания перестает инвестировать средства в инфраструктуру, оплачивая услуги только аутсорсинговой фирмы;

гарантия профессиональной ответственности, предоставляемая аутсорсинговой компанией; аутсорсинговое соглашение является более гибким, чем трудовой контракт со штатным сотрудником.

При стратегическом планировании аутсорсинг имеет направленность: сфокусировать внимание на основном бизнесе; аутсорсеры предлагают предприятию не только производство идентичного бизнес-процесса, но и сопровождают свою деятельность сервисными услугами. Это очень важное преимущество, особенно если учесть, что сегодня производители продают не товар, а услуги, связанные с этим товаром; гибко реагировать на изменения на рынке (кризисы, дефолты)

и внутри компании (реорганизации, реструктуризации, слияния, поглощения) и др.

Выводы. Аутсорсинг персонала является выгодной и перспективной сферой деятельности, в настоящее время слабо представленной на рынке услуг Украины. Этот вид деятельности отличается от работы кадровых агентств, поскольку в основе его лежит не просто подбор кадров, а полное обслуживание по учету наемных работников. В современных условиях компаниям необходимо быстро реагировать на изменения рынка, своевременно расширять производство, открывать новые направления — все это возможно только с помощью умелого управления человеческими ресурсами. Передавая часть функций аутсорсинговым организациям, компания становится более гибкой в условиях меняющейся экономики.

Библиографический список

1. Электронный ресурс. — Режим доступа: http://www.kpd.ua/articles/o_drugom_/outsorsing_chno_kak_zachem/.
2. Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.outsourcing-perm.ru/pub9>.
3. Электронный ресурс. — Режим доступа: http://www.foil.com.ru/c/consulting_services/personnel/outsourcing.html.
4. **Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.** Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с. — (Б-ка словарей "ИНФРА-М").
5. Аутсорсинг. **С. Ефимова, Т. Пешкова, Н. Коник, С. Рытик.** Управление персоналом, Научная Книга, 2006 г., 160 стр.

ФИЛАТОВА А.М., ст. гр.ЭК-07

Науч. руков.: Кравцова Л.В., старш. преп.

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ "ДонНТУ",

г. Горловка

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

Анализ состояния управленческих инноваций на Украине, а также рассмотрение основных тенденций их развития.

Актуальность. Особенностью современного этапа экономического развития является переход к постиндустриальной экономике, основанной на знаниях, как ведущем производственном факторе.

На уровне отдельных отраслей постиндустриальные тенденции выражаются в возросшей изменчивости технологий в результате постоянных инноваций, в увеличении мобильности отраслевых структур, усилении внутриотраслевой интеграции и глобальной конкуренции.

В подобных условиях залогом успешной деятельности организации в долгосрочной перспективе является ее способность меняться в соответствии с изменяющимися рыночными условиями, возможность которой обеспечивается наличием управленческих механизмов, контролирующих необходимость и обеспечивающих проведение изменений. Одним из таких

механизмов является механизм поддержки управленческих инноваций.

Управленческие инновации позволяют создать необходимые условия для осуществления инноваций других типов, и являются основой для организации инновационного процесса на предприятии.

Цель исследования: анализ современного состояния инновационной деятельности на Украине, на примере Донецкой области, а также рассмотрение преимуществ для предприятий управленческих инноваций.