

УДК:331

## АУТСОРСИНГ ПОСЛУГ ЯК НОВИЙ СПОСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Лебединська Олена Сергіївна – к.е.н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Демченко Катерина Олегівна – студентка 1-го року навчання кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація**–у статті визначено сутність аутсорсингу персоналу. Наведено структуру аутсорсингових послуг в Україні. Обґрунтовано доцільність використання аутсорсингу персоналу на вітчизняних підприємствах, його основні переваги та ризики.

**Ключові слова** –аутсорсинг, аутсорсинг персоналу, персонал, підприємство, управління персоналом.

Сьогодні успіх у розвитку економіки держави мають тільки ті компанії, бізнес яких здійснюється найефективнішими засобами. Разом з цим, операційні витрати оптимізуються за збереженням якості наданих послуг та товарів. Аутсорсинг є однією з найуспішніших бізнес-моделей, оскільки його використання забезпечує конкурентні переваги.

Особливо актуальним є аутсорсинг у сфері управління фінансовими ресурсами. Він – елемент, який дозволяє позбавитися від нерентабельних частин виробництва. А значить, зменшуються витрати загалом.

Проте, у зв'язку з недосконалістю інформації, використання на українському ринку аутсорсингу викликає суперечки. Ефективні практики та підходи застосування аутсорсингу відсутні, через це його інтеграція на ринку гальмується.

У перекладі з англійської «аутсорсинг» (outsourcing) означає «зовнішнє джерело», тобто «залучення зовнішніх ресурсів». Нововведення можна присвоїти Г.Форду, котрий використав елементи аутплейсменту ще у 20-х рр. ХХ ст. Американський промисловець визначив це поняття наступним чином: якщо щось є таке, що

фірма не може зробити дешевше і краще, треба залучити до виконання когось, хто зробить це краще [1;2].

П'ятдесят чотири відсотки загальних витрат зарубіжних компаній на придбання ресурсів складають витрати на оплату аутсорсингових послуг. Їхня вартість удвічі перевищує витрати на сировину, матеріали.

Крім цього, аутсорсинг використовують у діяльності громадських організацій та державних органів влади.

Існують наступні види аутсорсингу, які застосовують державні органи влади: підтримка інфраструктури; інформаційні технології; надання послуг населенню; управління стосунками з клієнтами; навчання персоналу та підвищення кваліфікації.

Головне кредо аутсорсингу – «залишаю собі тільки те,що можу робити краще за інших». Українська компанія «Стафф менеджмент» дає таку класифікацію аутсорсингу персоналу: HR-аутсорсинг (human resources outsourcing) – передача в зовнішнє управління більшої частини кадрової роботи: найм співробітників; розрахунок та виплата заробітної плати, преміальних і бонусів; розроблення посадових інструкцій; навчання персоналу та ін.; лізинг персоналу (staff leasing) – спеціалізована агенція надає співробітників, які перебувають у штаті, клієнту на відносно довгий термін – від трьох місяців до декількох років; аутстафінг (outstaffing) – виведення персоналу поза штат – спеціалізована агенція оформлює у свій штат існуючий персонал компанії-клієнта або спеціально наймає для неї співробітників.

Послуги різних агенцій, які надають аутстафінг, можуть включати в себе розрахунок та виплату заробітної плати (зазвичай для співробітників відкриваються індивідуальні банківські рахунки). Для українського бізнесу аутсорсинг у цілому та аутсорсинг персоналу є інноваційно високо ризиковою управлінською технологією. Керівник не хоче втрачати контроль над бізнес-процесом, у наслідок чого аутсорсингові схеми непопулярні.

Зараз закордоном найпоширеніший вид аутсорсингу – це аутсорсинг бізнес процесів, частка якого складає 56%, на аутсорсинг персоналу припадає 11% (рис.1, рис.2).

В Україні на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5%), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27%), логістику (35,1%), маркетингові послуги (21,6%), рекрутмент (18,9%), бухгалтерський облік (13,5%), розрахунок заробітних плат (13,5%), обробку й систематизацію інформації (8,1%), аутсорсинг медичних представників (8,1%), облік кадрів та кадровий супровід (5,4%), адміністративні функції (2,7%) [3].

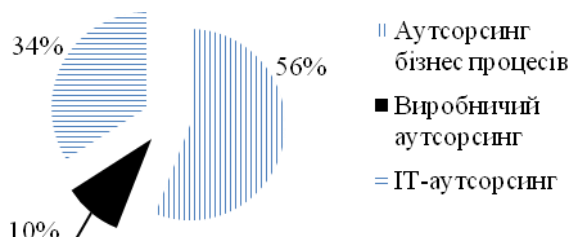


Рис.1 Структура аутсорсингових послуг (на основі опрацьованого джерела [3])

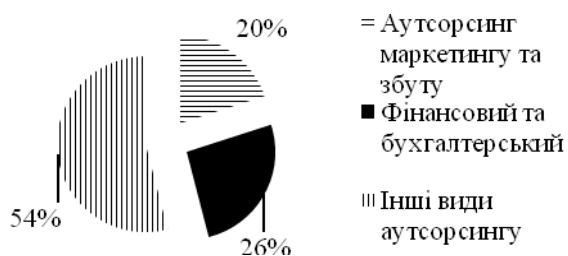


Рис.2. Структура послуг аутсорсингу бізнес процесів (на основі опрацьованого джерела [3])

За даними Державної служби статистики, на початок 2018 р. в Україні існувало близько 14,5 тис. суб'єктів господарювання, які надавали послуги посередництва в працевлаштуванні. Вагома частина яких, займалася фактичним наймом працівників для інших працедавців. В Україні існує наступне співвідношення використання видів аутсорсингу персоналу: найбільш популярними є послуги з надання тимчасового персоналу для проектів короткострокових – 48,4%; довгострокових – 35,5 %, аутстафінгові послуги – 29 % [4,5].

Використання аутсорсинг персоналу надасть такі переваги: отримання якісних та дешевих послуг; покращення можливостей компанії за рахунок партнерства з постачальником світового рівня з великим інтелектуальним потенціалом. Аутсорсинг персоналу забезпечує переваги при звуженні бізнесу. Але є й недоліки: компанія ризикує вивести за межі власної діяльності власні ресурси та можливості. Тоді вона втрачає ті види, які довго забезпечували її успіх на ринку.

Отже, аутсорсинг персоналу виступає засобом координації роботи підприємства, а тому оптимізації часових і грошових витрат у наслідок вивільнення частки як людських, так і матеріальних ресурсів.

Широко розповсюдження останнім часом набув кадровий аутсорсинг, якщо його використовувати, оптимізуються витрати на управління персоналом. Слід поглибити методики оцінки ефективності аутсорсингових послуг і ризиків використання аутсорсингових схем.

### Список використаної літератури

1. Грозний І.С. Використання аутсорсингу у процесі досягнення конкурентних переваг промисловим підприємством / І. С. Грозний [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Evngu/2009\\_1/](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evngu/2009_1/).
2. Назарова Г.В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г.В. Назарова// Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1. – С. 162 - 165.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Офіційний сайт компанії «Стафф менеджмент» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.staff.ua/golden-staff>

5. Семеняк Я.С. Особливості надання рекрутингових послуг в Україні в сучасних економічних умовах / Я.С. Семеняк // Економіка і організація управління. – 2016. – № 3 (23). – С. 410–416. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2914/2953>.

Автори

**Лебединська Олена Сергіївна** – к.е.н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського

національного економічного університету ім.С. Кузнеця, м. Харків

Контактна інформація: 063-137-57-76, [lebedinskayls@ukr.net](mailto:lebedinskayls@ukr.net)

**Демченко Катерина Олегівна** – студентка 1-го року навчання кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна  
Контактна інформація: 099-290-13-97, [kate0074@ukr.net](mailto:kate0074@ukr.net)

Тези доповіді надійшли 23 січня 2019 року.  
Опубліковано в авторській редакції.