

Поліщук Л. М.

студентка

Науковий керівник: Хитра О. В.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,

Хмельницький національний університет,

м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АУТ-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Технологія управління персоналом – це наука і мистецтво управління людьми, механізм взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємодії між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників [1, с. 450]. З огляду на мінливість середовища функціонування сучасних підприємств, технології, на яких базується управління персоналом, також потребують постійного оновлення та уточнення. Сьогодні досить поширеними стають аут-технології (технології запозиченої праці), що дозволяють оптимізувати виробничі процеси всередині компанії шляхом виведення “за межі” певних функцій або ресурсів (у тому числі людських) [2, с. 48].

Аутсорсинг (від англ. Outsourcing (Outer-Source-Using) – використання зовнішнього джерела /ресурсу) означає передачу організацією на підставі договору певних бізнес-процесів або виробничих функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі. Його різновидом є HR-аутсорсинг (Human Resources Outsourcing) як передача у зовнішнє управління частини кадрової роботи (наймання співробітників; розрахунок та виплата зарплати; розробка посадових інструкцій; навчання персоналу та ін.) [3, с. 63].

Під HR-аутсорсингом (аутсорсингом кадрових процесів) розуміють форму господарських взаємовідносин між замовником та виконавцем, за яких замовник

концентрується на основних видах діяльності, а функцію управління персоналом передає виконавцеві (аутсорсеру), який спеціалізується у цій сфері і має відповідний досвід, знання, технічні засоби, з метою підвищення якості, зниження витрат на виконання HR-процесів і отримання конкурентних переваг [4, с. 62]. Для підприємств, які здійснюють оптимізацію персоналу, аутсорсинг може бути дієвим інструментом підвищення ефективності виведення зі штату фахівців та переведення їх до компанії, з якою укладається договір аутсорсингу [5, с. 786].

До аутсорсингу вдаються у випадках, коли є необхідність у: найманні персоналу на сезонні роботи; заміщенні вакантних посад на короткий проміжок часу; реалізації проекту за відсутності кваліфікованих співробітників; мінімізації податкових витрат, зниженні витрат на оплату праці, скороченні обсягів адміністративно-кадрової роботи. Використання аутсорсингу у деяких випадках може перетворити постійні витрати на змінні, а також спрямувати інвестиційні потоки до інших видів діяльності [6, с. 151–152]. У сегменті висококваліфікованої розумової праці аутсорсинг виступає також нестандартною формою використання творчої праці незалежної особистості.

До системи аутсорсингу кадрових ресурсів науковці відносять:

1. Аутсорсинг підбору персоналу – процес пошуку та відбору кандидатів шляхом проведення спеціальних заходів щодо їх залучення та експертизи.
2. Аутсорсинг атестації персоналу – процес оцінювання ефективності виконання співробітником посадових обов'язків, пов'язування оплати праці з результатами роботи персоналу та підвищенням його кваліфікації.
3. Аутсорсинг кадрового аудиту – процес оцінювання кадрового потенціалу підприємства та аналіз ефективності системи управління персоналом.
4. Аутсорсинг навчання – процес навчання, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки персоналу за межами підприємства або шляхом залучення зовнішніх спеціалістів.
5. Аутсорсинг HR-адміністрування – процес аналізу, оцінювання та оптимізації спеціалізованою організацією кадрової документації, адміністрування зарплати, складання посадових інструкцій та інших документів [7, с. 145].

6. Лізинг персоналу (Staff Leasing) – надання на певний строк і на певних умовах працівників, які юридично оформлені в агентстві, у розпорядження (оренду) фірми-замовника, із зобов'язанням цих працівників протягом терміну “оренди” (від трьох місяців до кількох років) працювати на замовника [8, с. 98].

7. Аутстафінг (Outstaffing) – використання “зовнішнього” персоналу для розв'язання проблем кадрового забезпечення та інтеграції інтелектуального потенціалу [9, с. 118]. Ця технологія передбачає виведення персоналу за штат підприємства-замовника та оформлення його у штат компанії-провайдера, при цьому виведені за штат працівники продовжують працювати на колишньому підприємстві і виконувати свої посадові обов'язки, але зобов'язання формального працедавця стосовно них перекладаються на компанію-провайдера, яка бере на себе повну юридичну й адміністративну відповідальність за персонал [10, с. 96]. Аутстафінг допомагає підприємствам: регулювати чисельність працівників, не виходячи за рамки офіційного штатного розкладу; забезпечити тимчасову потребу у висококваліфікованих фахівцях або у працівниках з рідкісною спеціальністю при виконанні коротко- і середньострокових проектів; знайти заміну працівникам на період відпусток і свят; задовольнити потребу у великій кількості низькокваліфікованих працівників на нетривалий час [11, с. 144].

8. Аутплейсмент – комплекс заходів, спрямованих на надання допомоги звільненим працівникам у працевлаштуванні та адаптації за допомогою спеціалізованих агенцій шляхом надання інформаційної підтримки та консультацій [7, с. 145]. Цей комплекс заходів повинен зробити процес звільнення більш “м'яким”, допомогти уникнути стресів і конфліктів. Передбачається проведення тренінгів з розвитку навичок ефективної комунікації, самопрезентації, підвищення кваліфікації, складання резюме, тобто надання усебічної допомоги в подальшому працевлаштуванні за кошти колишнього працедавця [2; 12, с. 64].

Останнім часом поширення набуває краудсорсинг – передача невизначеному колу осіб певних виробничих функцій на підставі публічної оферти, яка не має на увазі укладання трудового договору. Якщо аутсорсинг передбачає передачу роботи професіоналам, які виконують її за гроші, то у разі краудсорсингу роботу

виконують низькооплачувані або неоплачувані любителі-професіонали, які отримують завдання через Інтернет та витрачають на його виконання свій вільний час. Похідною краудсорсингу є краудрекрутинг – технологія пошуку, підбору й оцінювання персоналу за допомогою проведення спеціально розробленого краудсорсингового проекту в мережі Інтернет на спеціалізованій платформі.

Отже, суть аутсорсингу персоналу полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків та пропозиції вигідного способу управління людськими ресурсами [13, с. 65]. Втім, використання запозиченої праці має ряд недоліків: більші витрати порівняно зі штатним персоналом (замовник платить за послуги кадровій агенції в середньому 12–18 % від фонду оплати праці найманих працівників); ризик зниження лояльності працівників до компанії-працедавця; витрати часу для входження працівника у курс справ; можливість комерційного шпигунства з боку тимчасового персоналу; відсутність законодавчої бази. З точки зору співробітників, які наймаються через аутсорсингову компанію, до ризиків запозиченої праці можна віднести: спробу працедавця “полегшити” соціальний пакет, посилити експлуатацію праці, ухилитися від певних зобов’язань, зазначених у трудовому законодавстві, тощо [14, с. 231–232].

Таким чином, аут-технології сприяють більшій відкритості систем управління персоналом стосовно зовнішнього середовища, спонукаючи працедавців до налагодження співпраці з посередниками у купівлі-продажу робочої сили. Однак перед прийняттям рішення про застосування аут-технологій слід ретельно проаналізувати ймовірні вигоди та ризики запозиченої праці.

Література:

1. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*: електронне наукове фахове видання. 2018. Вип. 14. С. 448–456. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/62.pdf.

2. Ганущин С. Н. Теоретико-методологічні аспекти застосування аут-технологій у державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2015. № 2. С. 44–51. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2015_2_8.

3. Ржепішевська В. В., Головка С. А. Аутсорсинг як інноваційна кадрова технологія управління бізнесом. *Економіка і регіон*. 2015. № 1. С. 62–67.
4. Бойченко В. С. Аутсорсинг в управлінні персоналом: сучасний стан. *Економіка розвитку*. 2014. № 2. С. 60–64. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/egro_2014_2_13.
5. Лобза А. В., Каширіна А. П. Шляхи подолання проблем виведення персоналу зі штату організації. *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 785–788.
6. Василик А. В., Царенко О. С. Сучасний стан та проблеми використання технологій запозиченої праці в Україні. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (1). С. 150–154.
7. Костюк О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки*. Полтава: ПДАА, 2013. Вип. 1 (6). Т. 1. С. 143–147.
8. Карлін М. І., Борисюк О. В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 96–102. URL: <https://dse.org.ua/arhcrive/15/9.pdf>.
9. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Аутсорсинг персоналу – новітній інструмент оптимізації витрат підприємств. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 117–123. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_16.
10. Ачкасова О. В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні. *Проблеми економіки*. 2014. № 2. С. 95–99.
11. Різник В. В. Перспективи використання аутстафінгу в управлінні проектами. *Молодий вчений*. 2016. № 1 (1). С. 142–146.
12. Боярчук Л. В. Сорсинг як інструмент підвищення зайнятості: адаптація зарубіжного досвіду до реалій економіки України. *Науковий вісник Полісся*. 2015. Вип. 3. С. 61–68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvp_2015_3_9.
13. Мамчин М. М., Тунік-Чорна Т. В. Аутсорсинг як інструмент управління персоналом. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 769. С. 64–69.
14. Починок Н. В. Методика обліку процесу формування персоналу. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 16 (2). С. 225–235.