ЕТАПИ ВПРОВАДЖЕННЯ АУТСОРСИНГУ ПЕРСОНАЛУ

Семенова Т.Ю., здобувач вищої освіти-бакалавр
4 року навчання,
tanyasem476916@gmail.com
Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Одним із новітніх способів ведення бізнесу сьогодення вважається аутсорсинг персоналу, який дає змогу з тією самою кількістю персоналу виконувати набагато більше операцій та процесів, водночас не відволікаючись від основної діяльності підприємства. Саме через зручність ведення кадрового і бухгалтерського діловодства аутсорсинг набуває такої популярності, однак нині до кінця не вирішеними залишаються окремі аспекти організації цього процесу безпосередньо на підприємствах.

У попередніх дослідженнях автора доведено та підсумовано, що в цілому «аутсорсинг» – це «передача компанією-замовником певних функцій і бізнес-процесів зовнішнім компаніям протягом певного часу за обумовленою ціною» [1]. Враховуючи зазначене, слід погодитися із твердженням, що аутсорсинг персоналу – це «договір між підприємствами, яким одна сторона переймає певне виконання робіт іншої за допомогою своїх співробітників [2].

Правильність і чіткість укладення цього договору дасть змогу підвищити конкурентоспроможність підприємства та оминути ті нечисленні недоліки аутсорсингу (зокрема, можливість витоку інформації, залежність від зовнішніх виконавців тощо) і тим самим уникнути збитків для фірми.

Однак, перед впровадженням аутсорсингу у практичну діяльність треба провести аналіз стану підприємства, що включає дослідження показників витрат за умов самостійного виконання бізнес-процесу та розрахунок планової економії у разі, якщо підприємство таки буде використовувати послуги аутсорсингової компанії.

Ефективність аутсорсингу визначається відношенням суми економії витрат до їх загальної суми, що супроводжуються самостійним виконанням цього бізнес-процесу [3].

Для забезпечення ефективності та уможливлення впровадження аутсорсингу персоналу на підприємствах доцільно виділити, уточнити та конкретизувати етапи його реалізації.

У науковій роботі [4] Царенко О.В. розробив відповідну схему впровадження аутсорсингу на підприємство (рисунок 1) і зазначив, необхідність «формування та реалізації політики економічного зростання підприємства та технологій консолідації зусиль і засобів залучення наявних резервів» та наголосив на тому, що «за допомогою аутсорсингу значно зменшиться рівень витрат та можливість реінвестувати вільні кошти підприємства в його розвиток та досягнути в основному виді діяльності значних переваг перед конкурентами» [4].

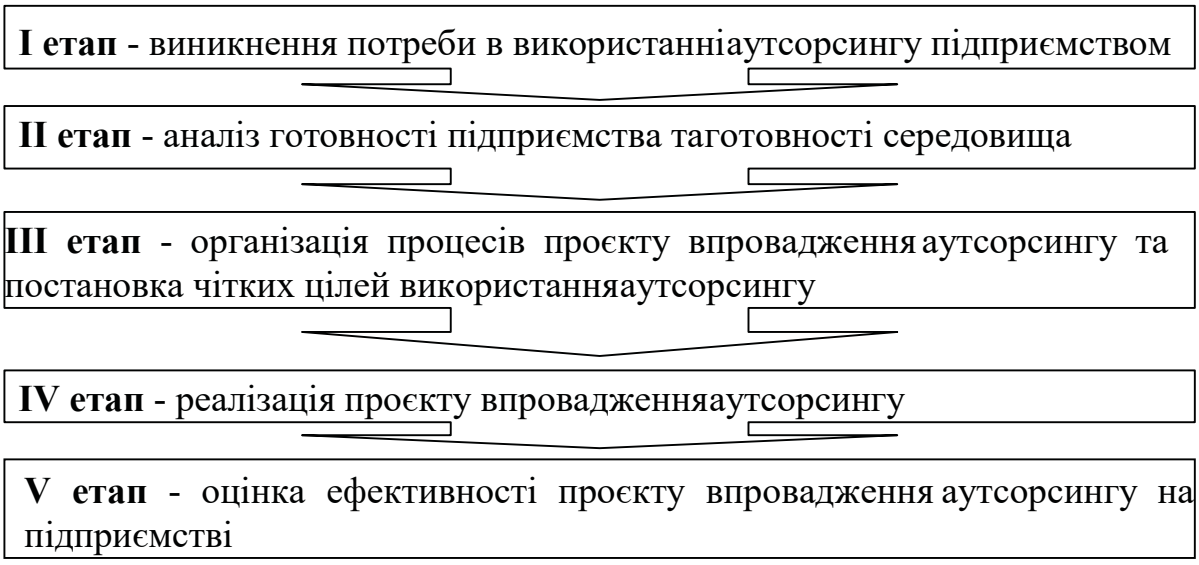

Рисунок 1 - Механізм впровадження аутсорсингу на підприємстві [4]

Аналіз запропонованого механізму впровадження аутсорсингу (рисунок 1) дозволив дійти висновку, що він є неповним і потребує розширення з поясненнями змісту дій кожного етапу. Доопрацьований та поліпшений автором процес впровадження аутсорсингу персоналу містить рисунок 2.

ЕТАП 1. Аналіз фактичного стану компанії-замовника передбачає визначення стану, в якому підприємство перебуває зараз та прорахування планово як може змінитися ситуація при впровадженні аутсорсингу.

ЕТАП 2. Постановка мети аутсорсингової діяльності. Коли компанія-замовник вже вирішила, чи потрібні їй додаткові послуги фірми-аутсорсера, то визначає конкретний їх перелік (наприклад, здійснення бухгалтерського обліку, послуги логіста і т.д.).

Рисунок 2 – Пропоновані етапи впровадження аутсорсингу персоналу

ЕТАП 3. Вибір аутсорсингової компанії залежить від цілей фірми і обирається на основі критеріїв, що цікавлять замовника.

ЕТАП 4. Управління ризиками аутсорсингової компанії є одним з найважливіших етапів впровадження, оскільки прораховуються зовнішні і внутрішні ризики на окремий вид аутсорсингу і визначається сума компенсації, яку виконавець має виплатити в разі ризикової ситуації.

ЕТАП 5. Організація аутсорсингової діяльності передбачає процеси передачі замовником обумовлених функцій з поточним контролем і за необхідністю відмовою від послуг компанії-аутсорсера.

ЕТАП 6. Укладання договору, в якому прописуються умови виконання, ціна, причини відмови від послуг, збереження конфіденційної інформації підприємства, терміну дії тощо.

ЕТАП 7. На етапі реалізації підприємство-аутсорсер починає виконувати обов’язки, зазначені в договорі, а замовник в свою чергу офіційно передає повноваження за ту чи іншу функцію робітникам компанії-партнера.

ЕТАП 8. Контроль роботи аутсорсингових працівників залежить від термінів угоди. Зазвичай підприємством-замовником виконується лише поточний і попередній аналіз. Попередній аналіз виконується ще на початку співпраці на етапі вибору аутсорсингової компанії; під час поточного - аналізується виконання аутсорсером його завдань та звітів вже під час роботи. На цьому ж етапі виконується аналіз ефективності аутсорсингу, яке є основною ціллю підприємства, та включає в себе

низку критеріїв : дотримання термінів контракту виконавцем; дотримання умов здійснення робіт; виконання обов'язків аутсорсера, прописаних у договорі [5].

Документом, на підставі якого проводиться підсумкове і поточне оцінювання аутсорсингу, є акт виконаних робіт, який оформляється аутсорсером і надається клієнтові після завершення виконання завдань чи їх частини. В цьому акті зазначають усі якісні і кількісні характеристики виконаної роботи чи наданих послуг. Замовник перевіряє якість і обсяги виконаної аутсорсером роботи і затверджує або не затверджує документ. Якщо замовник підписав цей акт, то на його основі бухгалтерія здійснює оплату послуг аутсорсера [6].

Отже, впровадження аутсорсингу у діяльність підприємства потербує ряду управлінських рішень, які допоможуть підвищити конкурентоспроможність та продуктивність праці.

З цією метою було виділено і здійснено характеристику основних етапів впровадження аутсорсингу у діяльність підприємства. Головною відміною рисою пропонованої схеми є включення до неї етапу щодо розрахунку ризиків аутсорсингової діяльності перед укладанням договору, бо без цього пункту організація-замовник може втратити набагато більше, аніж до впровадження аутсорсингу.

Література.

1. Семенова Т.Ю. Дослідження сутності терміну «аутсорсинг підприємства». *Проблеми розвитку економіки підприємства: погляд молоді*: матер. XV Міжн. наук. конф. Здобувачів вищої освіти (м. Харків, 07 квітня 2022 р.). Х.: ХНАДУ. 2022. 252 с. С. 202-203.

2. Горучунова Єлизавета Аутсорсинг персоналу : види, плюси та мінуси [Електронний ресурс].URL: https://aboutmarketing.info/internet-marketynh/aut%C2%B7sorsynh-personalu-vydy-plyusy-ta-minusy/

3. Богун К.В. Оптимізація бізнес-процесів суб'єктів господарювання різних секторів економіки міста. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2012. Т. 8, № 1. С. 51–58.

4. Царенко О.В. Технологія управління реалізації аутсорсингу. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nznuoa_2012_19_60.pdf

5. Аутсорсинг фінансових послуг : розвиток триває [Електронний ресурс]. *Газета цінні папери України*. № 42(687). 2011 р. URL: http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=687&pub=5346

6. Білоус О.Г., Гаврилюк О.Г. Глобальний конкурентний аутсорсинг : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 349 с.