

Ходаковська Марина Олександрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Ткачук В.О.

СПОСОБИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ: АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ ПЕРСОНАЛУ

Проаналізовано способи збереження персоналу: кадровий аутсорсинг та аутстафінг

В сучасних умовах не всі суб'єкти господарювання можуть працювати на повну потужність. І тому деякі підприємства звертаються до послуг аутсорсингу і аутстафінгу персоналу.

Поняття „аутсорсинг” увійшло до практики в кінці 80-х рр. XX ст. в результаті поглиблення розподілу праці і виробничої кооперації в умовах глобалізації. Першим досвідом аутсорсингу стали послуги американських і англійських юридичних фірм, в рамках яких вирішення юридичних питань передавалося висококваліфікованим і досвідченим фахівцям (наприклад, вирішення ділових суперечок в судовому порядку). Але надалі спектр послуг розширився за рахунок впровадження практики бізнес-консультування [3].

В сучасному менеджменті під аутсорсингом розуміють виконання окремих функцій (виробничих, сервісних, інформаційних, фінансових, управлінських і т.д.) або бізнес-процесів (організаційних, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, маркетингових) зовнішньою організацією, що має необхідні для цього ресурси, на основі довготривалих угод [4].

Визначення аутсорсингу зараз можна зустріти в багатьох джерелах та працях науковців пов'язаних з кадровим менеджментом як наприклад.

Дж. Брайн Хейвуд він описує, що аутсорсинг – це переведення внутрішнього підрозділу чи підрозділів підприємства та всіх пов'язаних із ним активів до організації постачальника послуг, що передбачає надання певної послуги протягом визначеного часу за обумовленою ціною.

Б.А. Анікін дає визначення, а саме аутсорсинг – це стратегія управління компанією, що передбачає певну реструктуризацію виробництва корпорації та її зв'язків [1].

В.І. Алешников описує аутсорсинг як, аутсорсинг – це відмова від власного виробництва чи бізнес-процесу та придбання послуг у іншій компанії.

А. Загородній, Г. Партин визначають, що аутсорсинг – це передавання частини функцій з обслуговування діяльності підприємства стороннім підрядникам чи постачальникам за умови гарантування ними відповідного рівня якості та ефективності їх виконання на основі трансформації чи оновлення бізнес-процесів і технологій та з можливістю переходу частини персоналу підприємства до аутсорсера [2].

Звичайно, як і будь-який бізнес-процес, аутсорсинг персоналу має свої плюси і мінуси, а також вимагає певних попередніх розрахунків і фінансових витрат [6].

Плюсів, які отримує організація при переході на аутсорсинг багато. По-перше, варто сказати про економічні переваги:

- зниження операційних витрат або переведення їх з категорії постійних в змінні (як правило, послуги аутсорсингу обходяться компанії дешевше, ніж зарплата штатної одиниці);

- зниження вартості реалізації бізнес-процесу (скорочення і контроль витрат);

- значне зниження трудомісткості і витрат на експлуатацію інформаційних систем та ін.

Крім того, є і організаційні переваги:

- можливість для керівництва зосередитися на ключових бізнес-процесах;

- звільнення внутрішніх ресурсів компанії для інших цілей;

- аутсорсинг – це хороший спосіб понизити залежність компанії від співробітників (від їх здібностей і професіоналізму, обставин їх особистого життя і рис характеру, з чим доводиться рахуватися, коли співробітник знаходиться в штаті);

- аутсорсинг – хороший вихід для компаній, в яких з різних причин існує велика текучість кадрів.

Аутсорсинг, як і інші методи організації бізнес-процесів, має і негативні сторони. При ухваленні рішення про перехід до цього методу їх необхідно враховувати навіть більшою мірою, ніж позитивні.

Мінуси в переході на цю систему також можна розділити на декілька груп.

До економічних мінусів відносять передача будь-якого бізнес-процесу на аутсорсинг вимагає наявності в компанії фахівців, які взаємодіють з аутсорсером, стежать за якістю, повнотою і вартістю його послуг (тобто уникнути витрат на утримання персоналу, пов'язаного з кадровим діловодством повністю не вдасться).

До організаційних мінусів відносять:

- впровадження іншої моделі ведення бізнесу означає серйозну перебудову системи управління (тут необхідно оцінити готовність персоналу до переходу на нову модель, а також зрозуміти неминучість деяких кадрових втрат);

- вірогідність виникнення тимчасових втрат при забезпеченні оперативної обробки і здобутті інформації по кадровому діловодству, а, отже, і затримок в ухваленні рішення в області HR;

- перемикання на іншого аутсорсера може бути достатньо дорогим і хворобливим.

До юридичних мінусів відносять:

- вірогідність порушення конфіденційності відносно наданих даних при роботі з недобросовісним аутсорсинговим провайдером (компанія-замовник несе адміністративну і кримінальну відповідальність за неправомірну передачу і поширення персональних даних своїх співробітників провайдерові аутсорсингових послуг);

– необхідно пам'ятати, що діяльність з надання послуг з ведення кадрового діловодства не підлягає ліцензуванню. Це істотно ускладнює вибір добросовісного провайдера [7].

Термін „аутстафінг” досі не використовується в українських нормативно-правових актах, але, попри це, активно використовується, як правило, кадровими агенціями. Слово „аутстафінг” походить від англійських слів (out „зовні” і staff „штат”) і означає, по суті, те що, у межах договору аутстафінгу працівник виводиться за штат (або не перебуває у штаті) компанії-замовника й оформляється до штату компанії-підрядника. При цьому такий працівник продовжує працювати на колишньому місці (фактично) та виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки працедавця щодо нього виконує вже компанія-підрядник.

Передумови для використання цієї послуги є типовими для сучасних компаній:

- 1) зростаюча складність і додаткові вимоги законодавства в галузі кадрового обліку;
- 2) менеджер витрачає багато часу на вирішення адміністративних питань з трудових відносин;
- 3) велика кількість постійних співробітників у штаті компанії робить її менш гнучкою і більш залежною від персоналу;
- 4) прагнення до більшої гнучкості та незалежності при формуванні „штатного розкладу”;
- 5) прагнення до скорочення адміністративних витрат на управління персоналом.

Аутстафінг набув широкої популярності серед роботодавців завдяки таким перевагам:

– економія коштів (актуально для компаній, які планують здійснювати діяльність в окремому регіоні без відкриття філії);

– знімає з роботодавця юридичну відповідальність перед співробітниками (цю відповідальність бере на себе компанія-аутстафер);

– спрощення ведення кадрового обліку.

Основні недоліки аутстафінгу:

– відсутність можливості оформлення договору про повну матеріальну відповідальність;

– відсутність чіткої нормативної бази, яка б регламентувала аутстафінг в Україні.

Визначимо принципову різницю між поняттями: „аутсорсинг” та „аутстафінг”. Аутстафінг використовується при виведенні персоналу за штат, відповідно якість надання послуг (виконання робіт, виробництво продукції) не змінюється, а у випадку застосування аутсорсингу в проектах реструктуризації якість послуг найвища. Також строк дії аутсорсингового договору не обмежений у порівнянні з аутстафінговим. При застосуванні аутсорсингу виникають цивільно-правові відносини, а при аутстафінгу – цивільно-правові та трудові відносини. Отже аутстафінг обмежений рамками трудового законодавства. Що стосується мінімізації витрат, то за допомогою аутсорсингу можливо більше мінімізувати витрати ніж, при аутстафінгу.

Таким чином на основі вищевикладеного можна стверджувати, що дані способи збереження персоналу є досить актуальними. Адже з їх допомогою можна мінімізувати витрати, в обох випадках це є вигідним для персоналу також для компаній які користуються даними послугами. В Україні аутсорсинг перебуває у стадії формування. Поступово створюється інфраструктура, що дозволяє вільніше вибирати зовнішні шляхи вирішення внутрішніх проблем. Особливо помітним став розвиток аутсорсингу після кризи 1998 року, коли багато компаній спромоглися підрахувати свої витрати на утримання замкнутого бізнес-циклу. Тоді ж вперше на ринку з'явилася послуга з тимчасового найму персоналу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособ. для студ. вузов / Б.А. Аникин, И.Р. Рудая; Гос. Ун-т управления. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 287 с.
2. Загородній А.Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства / А.Г. Загородній, Г.О. Партин // Фінанси України. – 2009. – №9. – С. 87–97.
3. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія та соц. економіка. – 2011. – №1. – С. 96–102.
3. Что такое „Аутсорсинг персонала” [Електронний ресурс]. – Центральный Харьковский сервер по трудоустройству. – Режим доступа: <http://rabota.kh.ua/article.htm?nomer=1509>. – Назва з екрану.
4. Юрьев С.В. Формирование механизма аутсорсинга для предприятий сферы сервиса [Електронний ресурс] – Автореф. на соискание ученой степени к.э.н. 08.00.05 „Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами сфера услуг)”, Санкт-Петербург, 2008. – Режим доступа: old.fines.ru/parts/science/zasch/DO2yurevSV.doc. – Назва з екрану.
5. Ярکا І. Аутстафінг, як інструмент управління витратами на утримання персоналу підприємства / І.В. Ярکا // Тези доповідей Другої студентської наукової конференції „Проблеми обліку, контролю та аналізу в економіці України”. – Львів: Видавництво Національного університету „Львівська політехніка”, 2009. – С. 194–195.
6. „Промоушн” (офіційний сайт) [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.promote.kiev.ua>. – Назва з екрану.
7. HR-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/dlya-chego-rossiyskie-kompanii-ispolzuyut-outsorsing-kadrovogo-deloproizvodstva-i-chto>. – Назва з екрану.