

ТОВАЖНЯНСЬКИЙ П.В.

аспірант

ПЕРЕРВА П.Г.

доктор економічних наук, професор

завідувач кафедри економіки бізнесу та міжнародних економічних відносин Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

м. Харків, Україна

ПЕРЕВАГИ КАДРОВОГО АУТСОРСИНГУ

Аутсорсинг в українській економіці охоплює все більше функцій, включаючи функцію персоналу (HR). Основною метою пропонованої доповіді є показати зміни, що відбуваються в процесі аутсорсингу, проаналізувати сферу діяльності в рамках кадрового аутсорсингу і виявити вигоди, що випливають з його застосування. Аналіз існуючої практики показує, що практично вся HR-діяльність може бути передана на аутсорсинг. Найчастіше аутсорсинг стосується діяльності, пов'язаної з розрахунком заробітної плати та адміністративним обслуговуванням. Це види діяльності, які відносно легко піддаються кількісній оцінці і вимірюванню їх прибутковості. З іншого боку, повна HR-функція передається на аутсорсинг в більшості випадків досить рідко.

Прагнення підприємств зменшити розміри (скоротити), автоматизувати здійснювані процеси, прийняти на озброєння електронні бізнес-процедури призводить до підвищення відповідальності HR-відділів за впровадження змін. Співробітники цих відділів зводяться до ролі фасилітатора цих змін. Крім того, впровадження концепції управління знаннями підвищує роль людського фактору в організації і тим самим накладає на співробітників відділів кадрів відповідальність за управління інтелектуальним капіталом, побудову внутрішніх і зовнішніх зв'язків, бурхливий розвиток фахівців. Ці нові навички стали приводом для аутсорсингу традиційної діяльності в рамках кадрових функцій. Варто вказати, що ряд науковців активно досліджують зв'язки між результатами роботи підприємства (рентабельність активів, рентабельність продажів, інновації в продуктах і процесах) і HR-

аутсорсингом, зокрема, навчанням та заробітною платою. В такого роду дослідженнях відмічається непрямий позитивний ефект між орієнтацією на більш високий рівень HR і інноваціями підприємства. Навчання на аутсорсингу може підвищити додану вартість зацікавлених сторін (стейкхолдерів).

Наведені приклади досліджень показують, що, як і в багатьох різних видах проектів, що здійснюються на підприємствах, так і при прийнятті рішень про вчинення діяльності, функцій або процесів, одним з основних критеріїв є економічний критерій рентабельності виконання заданого завдання. Він в першу чергу враховує зниження загальних витрат, адміністративних витрат і тим самим призводить до збільшення прибутковості бізнесу. Однак, на наш погляд, це не єдиний критерій, який враховується при оцінці вигоди HR-аутсорсингу. До них ми рекомендуємо також віднести:

– звільнення кадрового персоналу від типового адміністрування та більше уваги до стратегічних аспектів функціонування у сфері людських ресурсів (наприклад, мотивація працівників до більш ефективної роботи або підвищення задоволеності зацікавлених осіб, скорочення часу реагування на потреби зацікавлених осіб);

– поліпшення клієнтського сервісу;

– відсутність достатнього кадрового забезпечення для збільшення кількості завдань) у сфері кадрової функції підприємства (особливо тих, що пов'язані з неосновними аспектами його діяльності.

Ці мотиви і представлені результати досліджень свідчать про використання аутсорсингових рішень в даній сфері діяльності підприємства. До переваг впровадження даного виду заходів можна віднести:

– скорочення накладних витрат підприємств в межах 10-25% і витрат відокремлених відділів в рамках HR-підрозділу. За нашими дослідження, 78% підприємств, які використовують HR-аутсорсинг, знизили витрати відділу кадрів і нарахування заробітної плати з 10% до 40%, а на 32% підприємств

зменшились витрати на управління персоналом та заробітну плату приблизно на 10%. Згідно з проведеними дослідженням, у випадку навчання, зниження витрат є основною причиною HR-аутсорсингу для 38% респондентів. Переміщення обраних процесів на зовнішнє виконання, дозволяє знизити витрати підприємства на навчання, навчальні ресурси, а також витрати на впровадження та експлуатацію технологій навчання;

- з'являються реальні можливості обмеження витрат на підтримку офісного приміщення, займаного зовні розділеними посадами або його повна переорієнтація виділення на виконання інших завдань;

- перетворення постійних витрат в змінні витрати, що характерно особливо в разі використання співробітників інформаційних відділів для задоволення зростаючого попиту на продукцію/послуги підприємств в сфері діджиталізації;

- підвищення якості роботи відділу кадрів за рахунок вміння аутсорсера зосередитися на ключових завданнях;

- можливість використання сучасного програмного забезпечення та технологій, що використовуються постачальниками послуг аутсорсингу, які багато суб'єктів не змогли б собі дозволити через високі витрати. Аутсорсингові компанії, в силу економії на масштабі і спеціалізації, вкладають значні інвестиції в сучасні технології, що гарантують змістовну коректність і конфіденційність документів і даних в сфері працевлаштувати і постійно навчають персонал з найвищою кваліфікацією.

- збільшення темпів виходу на ринок, згідно з проведеними дослідженням, 41% респондентів вважали цей фактор найважливішим у випадку аутсорсингу навчання, що дозволяє отримати актуальні знання та скоротити час, необхідний підприємству для отримання бажаного рівня компетентності своїх співробітників.

- забезпечується легший та більш раціональний доступ до більш якісної інформації – експертних знань, гарантованих постачальником HR-послуг, он-лайн даних про HR та нарахування заробітної плати, виділених звітів в Excel

або автоматичного обліку фонду оплати праці, що сприяє швидшій та ефективнішій звітності та управлінню різними видами важливих статистичних даних, що дозволяють вивчити, наприклад, ступінь задоволеності клієнтів, плинність кадрів.

– у разі злиття або поглинання відділ кадрів може зосередитися на створенні організаційної структури, внутрішній інтеграції підприємства (в тому числі соціальної та культурної) або особистому спілкуванні.

Підводячи підсумок, слід зазначити масштаби і вид пілг, які може отримати підприємство, залежить від специфіки окремих видів діяльності в рамках кадрової функції. Відносно найбільш ймовірні, очікувані ефекти можуть бути досягнуті при аутсорсингу «жорстких» факторів. Однак можуть бути відмінності в очікуваних вигодах або недоліках компанії, що вводить в експлуатацію діяльність, «м'які» в очікуваних і досягнутих результатах через складність їх фактичної оцінки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

25. Kocziszky G., Veres Somosi M., Kobielieva T.O. Compliance risk in the enterprise // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність "Форвард–2017": тр. 8-ї Міжнар. наук.-практ. Internet-конф. Харків : НТУ "ХПІ", 2017. С. 54-57.

26. Kocziszky György, Pererva P.G., Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. 668 p.

27. Pererva P., Kocziszky G., Veres M. Compliance program: tutorial. Kharkov: NTU «KhPI», 2019. 689 p.

28. Pererva, P., Kuchynskyi, V., Kobielieva, T., Kosenko, A., Maslak, O. (2021). Economic substantiation of outsourcing the information technologies and logistic services in the intellectual and innovative activities of an enterprise. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 4 (13 (112)), 6–14. doi: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2021.239164>

29. Научные основы маркетинга инноваций : монография в 3 т. Том 3. / под. ред. С.Н.Ильяшенко. Сумы: ООО "Печатный дом "Папирус", 2013. 334 с.

30. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи : монографія. Харків : Планета-Принт, 2020. 354с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

31. Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Теоретичні засади комплаєнс-моніторингу в системі економічної безпеки промислового підприємства // Вісник НТУ "ХПІ". Економ. науки: зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2019. № 1. С. 65-72.

32. Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Цінова політика підприємства та її вплив на ринкову кон'юнктуру та конкурентоспроможність продукції // Вісник НТУ "ХПІ" : зб. наук. пр. Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 27. С. 58-61.

33. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності: навч. посібник [Електронний ресурс] / П.Г.Перерва [та ін.]; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Електрон. текст. дані. – Харків, 2020. 893 с. URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>.

34. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник / П.Г.Перерва [та ін.]; ред.: П.Г.Перерва, В.І.Борзенко, Т.О.Кобелева. Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : Планета-Принт, 2019. 1002 с.

35. Антикризовий механізм сталого розвитку підприємства : монографія / В.Л.Товажнянський [та ін.] ; ред.: П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський. Харків : Віровець А.П. "Апостроф", 2012. 705 с.