

ПЕРЕДУМОВИ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО АУТСОРСИНГУ

П.В. Товажнянський¹, П.Г. Перерва²

¹ аспірант кафедри економіки бізнесу і МEB, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

² завідувач кафедри економіки бізнесу і МEB, доктор. екон. наук, НТУ «ХПІ», Харків, Україна
pgrpererva@gmail.com

В останні роки, у зв'язку зі зміною економічної системи і ринковим попитом, багато українських підприємств стали прагнути до високоякісних послуг аутсорсингу. З метою вирішення проблем управління людськими ресурсами на конкурентному ринку зростала кількість підприємств, що надають послуги кадрового аутсорсингу. Загальна виручка від HR-аутсорсингу на українському ринку склала значні суми, однак через відсутність досвіду і навичок питання в сфері HR-аутсорсингу на практиці ще не всі теоретичні та практичні питання вирішені, українські підприємства як і раніше стикаються з великою кількістю проблем щодо їх практики в HR-аутсорсингу. Разом з тим, в умовах зміни операційного середовища внаслідок глобалізації підприємства більше орієнтуються на нові стратегії збереження конкурентних переваг. Аутсорсинг людських ресурсів є одним із видів аутсорсингу, який може допомогти зменшити витрати на передані операції та зосередитися на основній компетенції підприємства.

Основною метою цього дослідження було дослідити поточну ситуацію з кадровим аутсорсингом у Україні та надати українським підприємствам загальні рекомендації щодо того, як управляти ризиками кадрового аутсорсингу, більш ефективно.

Кадровий аутсорсинг в Україні тільки зароджується, він може простежити свою історію з 1990-х років, з приблизно 30-річним розвитком поняття HR-аутсорсинг стало концептуалізованим і виявилось, що має величезний потенціал. Ця тенденція зміцнила потік професійних технічних талантів у невеликих масштабах і постійно стимулювала українські підприємства почати розглядати високі технології для вдосконалення своєї системи управління людськими ресурсами. Наприклад, кілька українських підприємств підвищили свою обізнаність про розробку програмного забезпечення, пов'язаного з HR, для вирішення внутрішніх проблем. Тоді як через врахування реальності та брак знань послуги з кадрового аутсорсингу та розробки в Україні сформували свої особливості та працювали по-різному, порівнюючи використання підходів з багатьма розвиненими країнами.

Як один з видів аутсорсингу, HR аутсорсинг в даний час використовується підприємствами як на організаційному, так і на стратегічному рівні. Численні дослідження пояснюють цю концепцію, зосереджуючись на зв'язку між фірмами та постачальниками аутсорсингу людських ресурсів.

З огляду на економію витрат і посилення конкуренції, кадровий аутсорсинг стратегічно використовується в бізнес-процесах в спробі отримати масштабну економіку. Дійсно, аутсорсингові функції управління персоналом перейшли в переваги якісного обслуговування для багатьох підприємств, однак, особливо відсутність у процесі прийняття рішень може призвести до несподіваних наслідків. Крім того, аутсорсинг персоналу виступає посередником між конкуренцією за фахівцями та ефективністю управління персоналом, тому в результаті підприємства переосмислюють свій процес прийняття рішень, намагаючись отримати вигоду від висококонкурентних та диференційованих цін та послуг аутсорсингу персоналу.

Слід відзначити, що аутсорсинг спочатку в кінці 1980-х років виконувався в секторі інформаційних технологій (IT). У зв'язку зі зростаючою складністю глобалізації і жорсткою конкуренцією, вимоги до аутсорсингу поступово еволюціонували в сфері

управління людськими ресурсами. Функції HR в даний час стають найпоширенішою частиною операцій, що підлягають аутсорсингу.

Проведене нами дослідження вказує на те, що повністю область аутсорсингу в цей час використовується для перевірки кримінального минулого (49%), допомога працівникам (47%) та гнучке адміністрування рахунків, що очікують на розгляд (43%), деякі частково передані функції включають пенсійні та медичні виплати (36%), тимчасовий персонал (33%). Проведене дослідження засвідчило, що більшість організацій збільшують використання кадрового аутсорсингу, а 20% підприємств з числа досліджених значно збільшили свою активність у сфері управління персоналом. Крім того, HR-аутсорсингом переважно користувалася приватна сфера послуг (близько 50%).

Аутсорсинг в наш час став звичайною практикою для багатьох підприємств. Це економить гроші, зменшує навантаження на працівників і звільняє ресурси, щоб зосередитися на інших аспектах бізнесу. Але практика аутсорсингу була піддана сильній критиці у сфері людських ресурсів (HR). Дехто вважає, що передача основних функцій HR на аутсорсинг є кроком до повного усунення HR функцій на підприємстві. Аутсорсинг став важливою частиною того, як багато компаній наймають нових співробітників. Наймати працівників дорого, а аутсорсинг економить гроші. Але аутсорсинг функцій людських ресурсів також змінює спосіб розробки, управління та нагляду за цими функціями. Результатом є ефективніший і дієвіший спосіб управління людськими ресурсами.

За останні кілька років кадровий аутсорсинг став важливою частиною функції людських ресурсів. Його часто використовують і для зменшення витрат і для підвищення гнучкості. Але багато підприємств використовують HR-аутсорсинг для зменшення витрат на людські ресурси. Це може включати аутсорсинг рутинних завдань з кадрів.

Аутсорсинг вигідний підприємствам, коли він сильно пов'язаний з вибором відповідних стратегій і плану застосування. Було обговорено велику кількість літератури про те, що переваги аутсорсингу орієнтовані на економію витрат, вдосконалення основних компетенцій і придбання ресурсів. Крім того, прагнення до поліпшення внутрішніх показників мотивує підприємства щодо їх витрат і якості. Практичне використання послуг аутсорсингу дозволяє підприємствам також отримати вигоду від реінжинірингу шляхом оптимізації організацій спадкоємців.

Список літератури:

1. *Pererva, P., Kuchynskyi, V., Kobieliava, 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)), p. 6–14.*

2. *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-Прінт, 2019. 1002 с.*

3. *Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Теоретичні засади комплаєнс-моніторингу в системі економічної безпеки промислового підприємства // Вісник НТУ "ХПІ". Екон. науки: зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2019. 1. С. 65-72.*

4. *Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Формування системи економічної стійкості та комплаєнс захисту машинобудівного підприємства. Економіка: реалії часу. 2018. № 1 (35). С. 98-106.*

5. *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. Економ. науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 27. с. 58-61.*

6. *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.*

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