

Секція: Економіка, організація і управління підприємством

ЗНАК Ю.Р.

магістрант

Львівського навчально-наукового інституту

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Науковий керівник: Гузар У.Є.

к.е.н., старший викладач

кафедри економіки та управління персоналом

Львівського навчально-наукового інституту

ДВНЗ «Університет банківської справи»

АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ: ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасний розвиток світової економіки, економічна глобалізація та нові вимоги до управління конкурентоспроможністю підприємства, відкрили абсолютно нові перспективи для давно відомих принципів виробничої діяльності та управління нею - розподілу праці та виробничої кооперації. Сьогодні успіху можуть досягти лише ті підприємницькі структури, які можуть удосконалити процес управління персоналом, мінімізувавши свої витрати, при цьому забезпечивши високу якість надання послуг та виробництва товарів. Найбільш дієвими інноваційними методами досягнення поставлених цілей в умовах сьогодення є аутсорсинг та аутстафінг.

Вагомий внесок у дослідження проблем аутстафінгу та аутсорсингу внесли такі вітчизняні вчені, як В. Белікова, Є. Благодарна, А.Соколова, Є.Дерев'янка, Т.Лагода, О.Коняєва, Л. Тетянич та ін..

Метою даного дослідження є розкриття сутності аутстафінгу та аутсорсингу та обґрунтування їх актуальності застосування на підприємствах.

В умовах посилення конкуренції і розвитку процесів глобалізації ринків та сучасного бізнесу, технології аутсорсингу набувають особливого значення. Все більше і більше компаній стараються займатись вузькоспеціалізованими речами, які вони виконують найкраще, а другорядні завдання делегувати тим професіоналам, які спеціалізуються саме на них. Таким чином в ідеальному прикладі підприємства кожний елемент виробничого процесу буде виконуватись на найвищому рівні та з мінімальними затратами. Аутсорсинг – це передача компанією неосновних для неї бізнес-процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду – найчастіше з мотивів зменшення витрат на ці бізнес-процеси, або рідше, для покращення якості результату: послуг, виготовлюваних комплектуючих та ін. [1]. На нашу думку це визначення сформоване Ібрагімом Ель-Осері найбільш точно відображає сутність аутсорсингу.

Аутсорсинг дозволяє підвищити ефективність виконання певних функцій у сфері інформаційних технологій, постачання, обслуговування, фінансів, обліку, забезпечення персоналом і навіть виробництва. Компанія-замовник може, використовуючи аутсорсинг другорядних функцій, концентруватися на тих функціях, які властиві саме їй за своєю специфікою. На відміну від субпідряду, аутсорсинг – це стратегія управління компанією, а не просто вид партнерської взаємодії, він передбачає певну реструктуризацію внутрішньокорпоративних процесів і зовнішніх комунікацій компанії.

Наявність у компанії довгострокової аутсорсингової стратегії, на думку провідних аналітичних агентств та відомих спеціалістів у цій галузі, є необхідною умовою успішного розвитку конкурентного бізнесу і його адаптації до мінливих ринкових умов.

З 70-х років ХХ ст. аутсорсинг у виробництві складної техніки (наприклад, у автомобілебудуванні) стає основою організації виробничого

процесу. За даним аналітиків у теперішній час корпорація “Ford” 2/3 комплектуючих і послуг замовляє на стороні (при 100%-му самостійному випуску комплектуючих і автомобілів у момент свого заснування), а багато комп’ютерних фірм перейшли до 100%-го виробничого аутсорсингу [2, с.12].

Щодо аутстафінгу, то його визначають і як один з інструментів в управлінні персоналом, який дозволяє компаніям регулювати чисельність працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу [3].

При застосуванні підприємством аутстафінгу:

- надаються всі соціальні гарантії працівникам, які забезпечують виконання трудового договору з ними;
- зменшуються адміністративні витрати на утримання працівників при збереженні керівництва ними;
- зменшується сума сплачених податків і соціальних внесків, пов'язаних з нарахуванням і виплатою заробітної плати;
- скорочується чисельність працівників згідно штатному розкладу в порівнянні з фактичною [4, с.2].

Таким чином аутсорсинг та аутстафінг пропонують залучення так званої третьої сторони для вирішення проблем організації у взаєминах із зовнішнім середовищем, а також внутрішніх проблем, пов'язаних з реалізацією конкретних бізнес-процесів, чи використанням наукоємних технологій, наприклад інформаційних.

Є багато причин для передачі завдань на спеціалізовану фірму, серед них найпоширенішими є витратність та обтяжливність, в разі якщо їх буде виконувати компанія своїми силами. Прикладом може бути тривале навчання персоналу, наявність певних матеріальних і нематеріальних активів, таких як корпоративна культура, мотивація, високий рівень довіри покупців і постачальників, тощо.

Отже, такі інструменти управління підприємством як аутсорсинг та аутстафінг дають можливість роботодавцям скоротити свої витрати щодо пошуку персоналу та його утримання. А також збільшують ефективність не основних виробничих процесів за рахунок залучення висококваліфікованих професіоналів.

Література:

1. “What is Outsourcing?” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.answers.com/Q/What_is_outsourcing
2. Baden-Fuller C., Targett D., Hunt B. Outsourcing to outmaneuvers: outsourcing re-defines competitive strategy and structure // European Management Journal. – 2000. – Vol. 18 (3). – P. 285-295.
3. Аутстафінг в России: что, зачем, как? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.outstaff.biz
4. Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. – 2010.