

Ірина МИКОЛАЙЧУК,

канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту
Державний торговельно-економічний університет, Україна
ORCID 0000-0001-7380-5000

i.mykolaichuk@knu.edu.ua

Ніна СИЧОВА,

канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту
Державний торговельно-економічний університет, Україна
ORCID 0000-0002-8492-2605

n.sychova@knu.edu.ua

Катерина ІВАНОВА,

здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
освітня програма «Менеджмент персоналу»
Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна
ORCID 0009-0003-4013-7677

K.Ivanova.FEMP.073.20@knu.edu.ua

АУТСОРСИНГ КАДРОВИХ ФУНКЦІЙ В ПРАКТИЦІ ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ

Анотація. Проаналізовано поняття та сутність аутсорсингу персоналу, його роль в сучасній практиці бізнесу. Наведено позитивні та негативні аспекти використання кадрового аутсорсингу. Описано основні фактори, які впливають на розвитку аутсорсингу в Україні, проаналізовано особливості та сфери використання аутсорсингу у вітчизняному бізнесі та чинники, які негативно впливають на розвиток. Сформульовано висновки з усього аналізу.

Ключові слова: аутсорсинг, кадровий аутсорсинг, переваги, недоліки.

Актуальність. Тема аутсорсингу кадрових функцій залишається вкрай актуальною в сучасному бізнес-середовищі. В умовах швидкого розвитку технологій та постійних змін на ринку праці, компанії звертають увагу на ефективне управління людськими ресурсами. Аутсорсинг таких кадрових функцій як рекрутинг, облік кадрів, розрахунок заробітної плати та кадровий адміністрування тощо дозволяє підприємствам зосередитися на своїх стратегічних цілях, перекладаючи рутинні та часом складні адміністративні функції на спеціалізовані аутсорсингові компанії.

Постановка завдання. Метою дослідження є теоретичне та практичне обґрунтування сутності та ролі аутсорсингу кадрових функцій у вітчизняному бізнесі, визначення сфер його використання та чинників його розвитку аутсорсингу в Україні.

Результати дослідження. Ефективне управління кадровими змінами, що позначаються на розвитку всіх інших функціональних підсистем підприємства, здатне прискорити та покращити процес організаційного розвитку, оскільки реалізація будь-якої стратегії ґрунтується насамперед на компетентності персоналу та наявного потенціалу [1, с.113]. В цьому зв'язку зростає роль кадрового аутсорсингу як кадрової технології. За визначенням науковців аутсорсинг персоналу – це бізнес-технологія, що передбачає передачу спеціалізованим (аутсорсинговим) компаніям процесів або функцій усередині свого бізнесу разом з відповідальністю за результат виконання, у тому числі роботи в межах управління персоналом [2, с.2].

Аутсорсинг персоналу може бути вигідним для підприємств, особливо тих, які мають низьку конкурентоспроможність та не мають достатньо кваліфікованого персоналу. Дослідження підтверджують актуальність цього підходу та його потенціал для подальшого розвитку. Однак важливо уточнити зміст аутсорсингу персоналу та вивчити його можливості для вітчизняних підприємств, особливо в умовах повномасштабної війни, як ефективного способу економії ресурсів та зменшення витрат.

Звісно, аутсорсинг має як свої переваги, так і недоліки. Саме тому важливим питанням є удосконалення правової системи України та приведення правової бази у вказаних сферах до міжнародних стандартів. На підставі аналізу українського законодавства та юридичної літератури, можна визначити основні переваги та недоліки впровадження аутсорсингових послуг в Україні [3].

До основних переваг належить: висока якість послуг; можливість переходу на нульову ставку податку на прибуток; зменшення обсягів кадрової документації, а відповідно й зниження навантаження HR-менеджерів; зниження витрат на організацію робочого місця; виключення ризику судових позовів до роботодавця з боку працівників; послуги надаються безперервно (не впливають відпустки, звільнення, лікарняні, внутрішні суміщення тощо) або ж за гнучким графіком.

Що ж до недоліків: необхідно багато часу на розробку та узгодження договорів, інших супутніх документів і угод; неможливо залучити до матеріальної відповідальності працівників, які не входять до штату; загроза банкрутства аутсорсингової компанії. Як будь-яка фірма, аутсорсингова фірма потенційно може збанкрутувати, що породжує додаткові проблеми з пошуку іншої аутсорсингової фірми і передачі їй всіх справ; розголошення конфіденційної інформації позаштатним особам; висока ймовірність шахрайства [4, с 34].

Найбільш затребуваними на ринку залишаються послуги рекрутингових агентств. Набирають обертів послуги з оцінки персоналу, розробки комплексних систем для роботи з людським ресурсом. Аутсорсинг в Україні має свої особливості щодо популярності окремих його видів. Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають такі процеси (Рисунок): ІТ-послуги (20,7%), логістику (17,7 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (13,9 %), маркетингові послуги (10,8%), рекрутмент (9,8%), бухгалтерський облік (7%), розрахунок заробітних плат (6,7%), обробку й систематизацію інформації (4%), аутсорсинг медичних представників (4 %), облік кадрів та кадровий супровід (2,9 %), адміністративні функції (2,5%) [5, с. 3].



Рисунок 1 – Видова популярність аутсорсингу в Україні

Джерело: складено автором з використанням [5]

Як можна побачити з рис. 1, кадровий аутсорсинг займає значну частку серед інших процесів, оскільки він представлений рекрутментом, обліком кадрів та кадровим супровідом та розрахунком заробітних плат.

Основними факторами, що стримують розвиток аутсорсингу в Україні, є, найперше, побоювання керівництва компаній втратити контроль над бізнесом, відсутність позитивного досвіду співпраці з аутсорсинговими компаніями, нерозуміння механізму їх роботи, попередження ризиків при співробітництві з аутсорсинговими компаніями, висока вартість послуг тощо. Разом з тим, стає очевидним, що аутсорсинг є вигідним як з організаційної, так і з економічної точки зору, надаючи підприємству можливість зменшити рівень витрат, покращити гнучкість, отримати доступ до передових технологій та знань тощо [6, с. 46].

Висновки. Отже, використання аутсорсингу на підприємствах може істотно поліпшити їх ефективність та створити нові можливості для співпраці. Однак існують значні ризики, які потребують уважної уваги. Наприклад, для визначення економічної доцільності аутсорсингу та створення ефективного механізму співпраці з постачальниками необхідна детальна оцінка і аналіз. Умови жорсткої конкуренції підкреслюють важливість гнучкості та швидкості адаптації підприємств до змін, в тому числі шляхом делегування певних функцій зовнішнім партнерам.

Список використаних джерел

1. Миколайчук І.П., Кандагура К.С. Управління кадровими змінами в системі організаційного розвитку підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління»*. 2019. №4. С. 112-120. DOI: <https://doi.org/10.23939/semi2019.04.112>
2. Ведерніков М., Базалійська Н., Волянська-Савчук Л. Обґрунтування доцільності передачі бізнес-процесу управління персоналом підприємства на HR-аутсорсинг як інноваційної персонал-технології. *Innovation and Sustainability*, 2022. №2. С. 112-122. DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2022.2.112.122>
3. Стадник Д. Аутсорсинг та аутстафінг: як це працює. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/autsorsing-ta-autstafing-vak-ce-pracvue-.html> (дата звернення 03.04.2024).
4. Саміло, А., Купчак, М. Основні переваги та недоліки впровадження аутсорсингових та аутстафінгових послуг в Україні. *Економіко-соціальні відносини в галузі фізичної культури та сфері обслуговування: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції*, (7 квітня 2022 року, м.Київ). Київ, 2022. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/10353> (дата звернення 03.04.2024).
5. Данилюк Т., Юцишина Л., Мохнюк А. Логістичний аутсорсинг в системі управління підприємством: доходи та витрати провайдерів. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*, 2019. № 3(19), Р. 55-62. URL: <http://surl.li/tgnqy> (дата звернення 04.04.2024).
6. Семенюк, Л.В., Цахнів Л.Ю. Використання аутсорсингу кадрових процесів в системі управління підприємством. *Науковий вісник БДФЕУ. Економічні науки. Чернівці: БДФЕУ*, 2022. №7. С. 46-50.

Iryna MYKOLAICHUK,
Ph.D., Associate Professor,
Department of Management

State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

Nina SYCHOVA,

Ph.D., Associate Professor,
Department of Management

State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

Kateryna IVANOVA,

obtaining the first (bachelor) level of higher education,
educational program «HR Management»

State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

OUTSOURCING OF HR FUNCTIONS IN DOMESTIC BUSINESS PRACTICE

Abstract. The concept and essence of personnel outsourcing are analyzed. The positive and negative aspects of the use of personnel outsourcing are given. The main factors that affect the development of outsourcing in Ukraine are described, the features and areas of outsourcing in domestic business and factors that negatively affect development are analyzed.

Keywords: outsourcing, personnel outsourcing, advantages, disadvantages