

УДК 331.1:339.91

Шкода Т.Н.\*

## АУТСОРСИНГ ФУНКЦІЙ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОГО ПОДІЛУ ПРАЦІ

На даному етапі розвитку світового господарства міжнародна спеціалізація і кооперація в різних сферах діяльності виступають як організаційними формами прояву глобального поділу праці (ГПП), так і результатом, наслідком такого поділу.

Глибокі зміни у розвитку міжнародного поділу праці, які сталися наприкінці 20 століття та які світова економічна система продовжує активно відчувати (сприймати) протягом перших десятиріч 21 століття були зумовлені новим етапом науково-технічної революції (НТР) та стали фактором подальшого процесу глобалізації економічної системи виробництва.

За таких обставин ГПП на рубежі другого та третього тисячоліть став визначальним в теорії та практиці світо господарських зв'язків та однією з головних мегатенденцій світового господарського поступу [4].

Головною тенденцією сучасного ГПП є прискорена інтернаціоналізація продуктивних сил, яка виступає його матеріальною основою. Завдяки їй виробничі процеси приймають всезростаючий яскраво виражений міжнародний характер, що передбачає стійкі і масштабні господарські зв'язки між суб'єктами поділу праці. Розвиток цієї тенденції веде до посилення з одного боку економічної взаємозалежності країн світового співтовариства, незалежно від їх суспільно-економічного устрою, а з іншого – до посилення конкурентної боротьби в надзорсткому середовищі відтворювального процесу, який набуває загальносвітового характеру в умовах широкомасштабної інтернаціоналізації виробничої і науково-технічної діяльності та подальшої глобалізації поділу праці [3].

В умовах ГПП для ефективної організації бізнесу підприємство має застосовувати різні варіанти. Одним з таких варіантів є саме аутсорсинг функцій з управління персоналом, який дозволяє оптимізувати функціонування підприємства за рахунок зосередження діяльності на основному напрямку. Мотивацією його застосування є можливість застосування праці персоналу тільки тоді, коли це необхідно, що дозволяє знизити витрати на утримання штату.

Зазначимо, що в західних країнах практика аутсорсингу в сфері управління персоналом є звичним явищем, в той час як в Україні це явище тільки починає набирати обертів.

За даними дослідників [2], якщо в 2009 році аутсорсинг в сфері управління персоналом тією чи іншою мірою використовували 43% компаній – учасників дослідження, то в 2010 році – вже 46%. При цьому головною послугою аутсорсинга лишається рекрутмент персоналу. Отже, спостерігається незначна тенденція до збільшення у світі користувачів аутсорсингових послуг в сфері управління персоналом. Це підтверджує і дослідження Global Industry Analysts 2011, згідно якого у всьому світі ринок HR-аутсорсингу впевнено зростає і досягне 162 млрд. дол. до 2015 року (де аутсорсинг розрахунку заробітної плати буде найважливішим компонентом) [1]. Як бачимо, цей прогноз дещо відрізняється від попереднього, оскільки лідируючі позиції пророкуються аутсорсингу розрахунку заробітної плати, а не рекрутменту персоналу.

\* к.е.н., докторант кафедри економіки, Національний авіаційний університет

Найактивніше ця тенденція розвивається в регіоні Europe-Middle East-Africa (EMEA), де 42% компаній підтвердили готовність віддати на аутсорсинг від 25 до 100% своїх потреб в сфері управління персоналом. В той же час, 81% компаній в Північній та Південній Америках (Americas) згодні передати зовнішнім консультантам не більше чверті своїх потреб в області управління персоналом, що є досить консервативним показником. Там найчастіше на аутсорсинг виділяють управління соціальним пакетом, а найрідше – тренінги. Що ж стосується Азіатсько-Тихоокеанського регіону (APAC), то там ця цифра становить 75%. В цьому регіоні компанії неохоче віддають на аутсорсинг розрахунок заробітної плати, проте готові активно залучати зовнішніх консультантів до формування структури компенсацій.

Дослідження свідчать [2], що необхідність аутсорсингу як послуги прямо залежить від величини бізнесу. 84% невеликих компаній (до 1000 осіб) мають від 1 до 5 працівників в підрозділах з управління персоналом і віддають перевагу централізованому здійсненню HR-функції. В той же час 77% крупних компаній (більше 50000 осіб) мають штат в 20 і більше HR-працівників і регулярно залучають зовнішніх провайдерів HR-послуг. Таким чином, маємо чітко визначену тенденцію зростання зацікавленості в аутсорсингових послугах в сфері управління персоналом в залежності від збільшення масштабу компанії.

Варто зазначити, що саме економічна криза та перерозподіл трудових ресурсів в системі ГПП серйозно вплинули на розвиток аутсорсингу функцій з управління персоналом в Україні. Масове скорочення персоналу, скорочення витрат призвели до того, що компанії серйозно задумались над тим, що дешевше, спокійніше та ефективніше не тримати штат своїх спеціалістів, а звернутись до послуг провайдерів аутсорсингу. У топ-менеджерів та власників бізнесу сформувалось чітке розуміння того, що деякі витратні адміністративні і просто непрофільні функції можна з легкістю передавати на аутсорсинг, економлячи при цьому кошти і здобуваючи гнучкість та чіткість бізнес-процесів. Наприклад, аутсоринг розрахунку заробітної плати за останні декілька років вже відвоював собі значну частку ринку – підприємства почали активніше залучати зовнішніх поставальників для вирішення питань, пов'язаних із забезпеченням розрахунку заробітної плати, відпускних і лікарняних, компенсацій при звільненні, винагород і т.ін.

Враховуючи висновки проведеного нами дослідження сутності аутсорсингу в сфері управління персоналом [5], пропонуємо наступне визначення аутсорсингу в сфері управління персоналом – це форма господарських взаємовідносин між замовником та виконавцем, при яких замовник концентрується на основних видах діяльності, а функцію в області управління персоналом і відповідальність за її ефективність передає професійному виконавцю (аутсорсеру), який спеціалізується в області управління персоналом і володіє відповідним досвідом, знаннями, технічними засобами, на довгостроковій контрактній основі, з метою підвищення якості, зниження витрат, зменшення часу виконання HR-процесів і отримання конкурентних переваг.

Отже, проведене дослідження аутсорсингу функцій з управління персоналом в системі ГПП показало, що загалом у світі популярність рішень щодо аутсорсингу функцій з управління персоналом постійно зростає. Значною мірою така ситуація є наслідком ГПП. Однак в Україні ця зовнішня функція в управлінні персоналом добре розвинута тільки на рівні підприємств з іноземними інвестиціями або повністю іноземних компаній.

### Література:

1. Вербицкая Е., Бражник К. HR-аутсорсинг: обзор тенденций. [Текст] / Е. Вербицкая, К. Бражник // Управление персоналом-Украина – Киев, Издательство HRD, 2011. – № 7 (214) – С.13-17.

2. Лысак А. HR-аутсорсинг: данные исследования. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.trainings.ua/article/1852.html>
3. Павлюк В.І. Забезпечення конкурентних переваг підприємств оборонно-промислового комплексу України через формування нових ринків в системі глобального поділу праці. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/tppe/2011\\_25/Zb25\\_10.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/2011_25/Zb25_10.pdf)
4. Філіпенко А.С. Методологічні засади міжнародної економічної політики [Текст] / А.С. Філіпенко // Економіка і управління. – К., 2010. - № 3. – С. 12-14.
5. Шкода Т.Н. Сутність аутсорсингу в області управління персоналом [Текст] / Т.Н. Шкода // Проблеми системного підходу в економіці: Збірник наукових праць: Випуск 38. – К.: НАУ, 2011. – С. 48-54.