

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РОЗПОДІЛУ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 339.138

П. Г. СОЛОМ'ЯНЮК
Київський національний університет ім Т. Шевченка
М. М. МІЩИШИНА
Хмельницький національний університет

СВІТОВА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ АУТСОРСИНГУ ПЕРСОНАЛУ

У статті розглядаються основні типи аутсорсингу персоналу, визначено його переваги та недоліки, проаналізовано стан HR-аутсорсингу в світі.

This article is about fundamental types of outsourcing of personnel, its advantages and disadvantages, and about state HR-outsourcing in the world.

Ключові слова: аутсорсинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг HR-функції, temporary staff.

Актуальність теми дослідження. У розвинених країнах світу аутсорсинг є невід'ємним інструментом підвищення ефективності роботи підприємства та підвищення його конкурентоспроможності на ринку. В умовах загострення конкуренції система управління підприємством потребує постійного вдосконалення та введення інновацій. Останнім часом широкого розповсюдження набуває аутсорсинг персоналу, що дозволяє компаніям ефективно організувати трудовий процес та зосередитися на ключових бізнес-процесах. Аутсорсинг як стратегія управління в економічних системах має відігравати особливу роль в науково-технічному розвитку, сприяти виведенню країни в ряд лідерів світового інноваційного ринку, забезпечувати додаткові конкурентні переваги, основним джерелом яких є міжнародний поділ праці. Одночасно існуюча система управління українським науково-виробничим комплексом не створює організаційно-економічних основ для комерціалізації наукових досліджень та впровадження їх результатів в сферу ринкового обміну. Цьому перешкоджає відсутність господарського механізму, що пов'язує окремі елементи науково-виробничого комплексу в єдину інноваційну економічну систему.

Аналіз досліджень і публікацій. Деякі аспекти використання аутсорсингу персоналу знайшли своє відображення в дослідженнях таких авторів, як О.О. Нестерова, О.В. Сардак, О.І. Микало, Н.Є. Селюченко, В.П. Кічор, О.В. Шимко та ін. Але дане питання є ще недостатньо висвітленим і потребує подальшого дослідження.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є визначення поняття аутсорсингу персоналу та аналіз сучасного стану його використання у світовій та вітчизняній практиці.

Виклад основного матеріалу. Терміном «аутсорсинг персоналу» позначають послугу у сфері кадрового менеджменту по виводу персоналу за штат компанії-замовника і оформленню його в штат компанії-провайдера. При цьому провайдер бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрової документації і бухгалтерії, виплату заробітної платні, податків, соціальне і медичне страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій тощо [1]. Термін «аутсорсинг персоналу» з'явився в побуті відносно недавно, хоча по суті багато компаній з незапам'ятних часів використовували його можливості в практичній діяльності. Наприклад, залучення спеціалістів зі сторони на термінову або сезонну роботу, на виконання окремого проекту і т.д. Як правило, з такими людьми укладалися тимчасові трудові угоди [2].

Розвиток ринку дозволяє на сьогоднішній день виділити три типи аутсорсингових проектів. Перший – temporary staff, тимчасовий персонал, який компанії залучають для розв'язання конкретної задачі. Наприклад, при виведенні на ринок нового продукту, компанії потрібен спеціаліст з маркетингу високого рівня. Але коли перший «ривок» зроблено, компанія не зацікавлена тримати далі цього спеціаліста на високій зарплатні. В такому разі вона може звернутися в агентство, яке підбере підходящу людину на кілька місяців. При цьому всю роботу з оформлення супутніх документів і виплаті зарплати агентство бере на себе. Іноді залучаються не лише окремі співробітники, але й цілі команди. Аналогічним чином агентство може підібрати тимчасовий обслуговуючий персонал. Причина зацікавленості компанії у тимчасовому персоналі – наявність разових робіт, наприклад, з перевезення чи розвантаження. До того ж співробітник може захворіти чи піти у відпустку, а для великої компанії відсутність, наприклад, секретаря на комутаторі, може стати причиною реальних збитків. Об'єктами надання temporary staff стає найчастіше адміністративний персонал – секретарі, водії, прибиральниці.

Якщо ж агентство не підбирає персонал окремо для кожної компанії, надає «в аренду» співробітників, що числяться в його штаті, на більш-менш довгий термін – це лізинг персоналу. На відміну від temporary staff, об'єкти лізингу можуть виконувати якусь роботу в самому агентстві за відсутності іншого роботодавця. Такі співробітники, відповідно, працюють одразу на двох роботодавців: формального – саме агентство и фізичного – компанію-замовника.

Третій тип – власне аутсорсинг, чи аутстафінг. В українській практиці ці поняття дуже схожі, і означають виведення компанією частини персоналу за межі штату [3]. Але, порівнюючи послуги аутстафінгу і аутсорсингу персоналу, можна виділити ряд відмінностей в процесі взаємодії компаній з персоналом. Аутстафінг – це тільки юридичне оформлення співробітників в штаті компанії-провайдера, їх кадрове і бухгалтерське адміністрування. Він не передбачає повного моніторингу роботи співробітників провайдером, контроль їх трудових функцій, графіка і утримання робочого процесу. Аутсорсинг персоналу (служби) – оформлення співробітників в штаті провайдера, і всебічний контроль роботи співробітників (служби) в офісі компанії-замовника представником кадрової компанії на постійній основі [1].

До ситуацій, у яких доцільно використовувати кадровий аутсорсинг, можна віднести формальні обмеження щодо наймання постійного персоналу (ліміт штатного розпису), виконання термінових, спеціальних проектів, продовження випробного терміну, відпустки і хвороби працівників, проведення виставок і рекламних акцій, сезонність виробничих процесів, оптимізація адміністративного навантаження тощо [4].

У таких ситуаціях приймати в штат компанії спеціаліста, що буде виконувати непостійне завдання, є, як правило, не вигідним. У зв'язку з цим тимчасові завдання організація, в першу чергу, намагається перерозподілити на кого-небудь зі штатних співробітників. Але зробити це повністю, як правило, не вдається ніколи в силу різного роду причин – відсутності висококваліфікованого персоналу на потрібному напрямку, перевантаженості співробітників і т.д.

Саме тому майже завжди є необхідним залучення сторонніх виконавців тимчасових завдань. В цій якості можуть виступати не тільки окремі фахівці (із включенням або без включення в штат компанії на тимчасовій основі), але й компанії, що спеціалізуються на виконанні відповідних операцій.

Звичайно, як і будь-який бізнес-процес, аутсорсинг персоналу має свої плюси і мінуси, а також вимагає певних попередніх розрахунків і фінансових витрат [2].

Плюсів, які отримує організація при переході на аутсорсинг багато.

По-перше, слід сказати про економічні переваги:

- зниження операційних витрат або переведення їх з категорії постійних в змінні (як правило, послуги аутсорсингу обходяться компанії дешевше, ніж зарплата штатної одиниці);
- зниження вартості реалізації бізнес-процесу (скорочення і контроль витрат);
- економія на податках, зарплаті штатній одиниці;
- поява можливості перерозподілу ресурсів;
- значне зниження трудомісткості і витрат на експлуатацію інформаційних систем та ін.

Крім того, є і організаційні переваги:

- можливість для керівництва зосередитися на ключових бізнес-процесах;
- звільнення внутрішніх ресурсів компанії для інших цілей;
- забезпечення кадрового обліку в повній відповідності із законодавством, що знижує ризики клієнта щодо некоректного ведення кадрового обліку і в разі трудових суперечок;
- можливість використання передового світового досвіду в забезпеченні непрофільних процесів;
- аутсорсинг – це хороший спосіб понизити залежність компанії від співробітників (від їх здібностей і професіоналізму, обставин їх особистого життя і рис характеру, з чим доводиться рахуватися, коли співробітник знаходиться в штаті);
- аутсорсинг – хороший вихід для компаній, в яких з різних причин існує велика текучість кадрів.

Аутсорсинг, як і інші методи організації бізнес-процесів, має і негативні сторони. При ухваленні рішення про перехід до цього методу їх необхідно враховувати навіть більшою мірою, ніж позитивні.

Мінуси в переході на цю систему також можна розділити на декілька груп.

До економічних мінусів відносяться такі:

- передача будь-якого бізнес-процесу на аутсорсинг вимагає наявності в компанії фахівців, які взаємодіють з аутсорсером, стежать за якістю, повнотою і вартістю його послуг (тобто уникнути витрат на утримання персоналу, пов'язаного з кадровим діловодством повністю не вдається).

До організаційних мінусів відносяться:

- впровадження іншої моделі ведення бізнесу означає серйозну перебудову системи управління (тут необхідно оцінити готовність персоналу до переходу на нову модель, а також зрозуміти неминучість деяких кадрових втрат);
- неможливість точно і в стислий термін оцінити рівень професіоналізму співробітників аутсорсингової компанії;
- ймовірність слабкої управлінської дії на співробітників аутсорсингової компанії, що може призвести до зниження ефективності процесів і збільшення витрат на обслуговування;
- вірогідність виникнення тимчасових втрат при забезпеченні оперативної обробки і здобутті інформації по кадровому діловодству, а, отже, і затримок в ухваленні рішення в області HR;
- перемикання на іншого аутсорсера може бути достатньо дорогим і хворобливим.

До юридичних мінусів відносяться:

- вірогідність порушення конфіденційності відносно наданих даних при роботі з недобросовісним

аутсорсинговим провайдером (компанія-замовник несе адміністративну і кримінальну відповідальність за неправомірну передачу і поширення персональних даних своїх співробітників провайдерів аутсорсингових послуг);

– в разі відмови переважною більшістю працівників в наданні своїх персональних даних компанії, що надає послуги кадрового аутсорсингу, впровадження кадрового аутсорсингу взагалі неможливе;

– необхідно пам'ятати, що діяльність з надання послуг з ведення кадрового діловодства не підлягає ліцензуванню. Це істотно ускладнює вибір добросовісного провайдера. [5]

Придатними для аутсорсингу вважаються функції зрілі, тобто ті, де не прогнозується інновація, здатна забезпечити компанії стратегічну перевагу. Одним із позитивів аутсорсингу є те, що постачальник послуг здатен забезпечити економію та/або більш високий рівень послуг за рахунок спеціалізації, більш дешевої робочої сили або ефекту масштабу.

Аутсорсинг може заощаджувати ресурси організації. Про розмір ринку аутсорсингових послуг у світі можна судити за щорічним збільшенням компаній, які спеціалізуються на кадровому аутсорсингу: їх кількість збільшилася удвічі. Сумарний оборот таких компаній у світі перевищує 60 млрд доларів на рік. Аутсорсинг кадрового діловодства й розрахунку заробітної плати – це послуги кадрового консалтингу, які сьогодні розвиваються найбільш динамічно. Це пов'язано з тим, що така робота вимагає від персоналу кожної компанії відповідної кваліфікації, водночас її можна охарактеризувати як досить рутинну й трудомістку. Використання аутсорсингу кадрового діловодства звільняє компанію від паперової роботи, яка надзвичайно стомлює, а також рятує від численних співбесід, оформлення трудових книжок, виплат заробітної плати, звітів у податкову інспекцію, оформлення лікарняних листків, відпусток тощо.

Усі ці обов'язки бере на себе аутсорсингова компанія, що, по суті, стає прямим роботодавцем для співробітників, згодних працювати на тимчасових і контрактних проектах. Також компанія отримує можливість гнучко й оперативно реагувати на свої виробничі потреби, проводити грамотну кадрову політику.

Усю відповідальність і можливі ризики несе аутсорсингова компанія. Ринок аутсорсингових послуг України досить молодий, темпи його розвитку з кожним роком тільки прискорюватимуться, неминучий процес структуризації та спеціалізації гравців ринку. За оцінками експертів, число українських компаній, що зважилися скористатися послугою аутсорсингу кадрового адміністрування і нарахування зарплати, неухильно зростає, при тому, що нерідко менеджерів вітчизняних компаній зупиняє недостача інформації й досвіду використання «нововведення» [6].

Період активного впровадження моделі аутсорсингу у світі припав на 90 роки минулого століття. У даний час у США більше 70% компаній передають різноманітні функції на аутсорсинг, у країнах Європи – більше 40%, що дозволяє зменшити витрати на неосновні види діяльності від 10 до 40%. В Україні послугами аутсорсингу користуються лише біля 5% підприємств [7].

За результатами дослідження, проведеного міжнародним холдингом “Kelly Services” в 2010 р., можна зробити висновок, що в світі зростає кількість компаній, готових частково або повністю передати на аутсорсинг HR-функції. При цьому найчастіше на аутсорсинг передають функцію рекрутменту (за даними 69% респондентів), потім ідуть такі послуги: розрахунок зарплат (54%), управління соцпакетами (26%), тренінги (24%), адміністрування HR-модуля корпоративної інформаційної системи (16%), формування структури компенсацій (8%), кар'єрний менеджмент (4%) (рис. 1) [8].

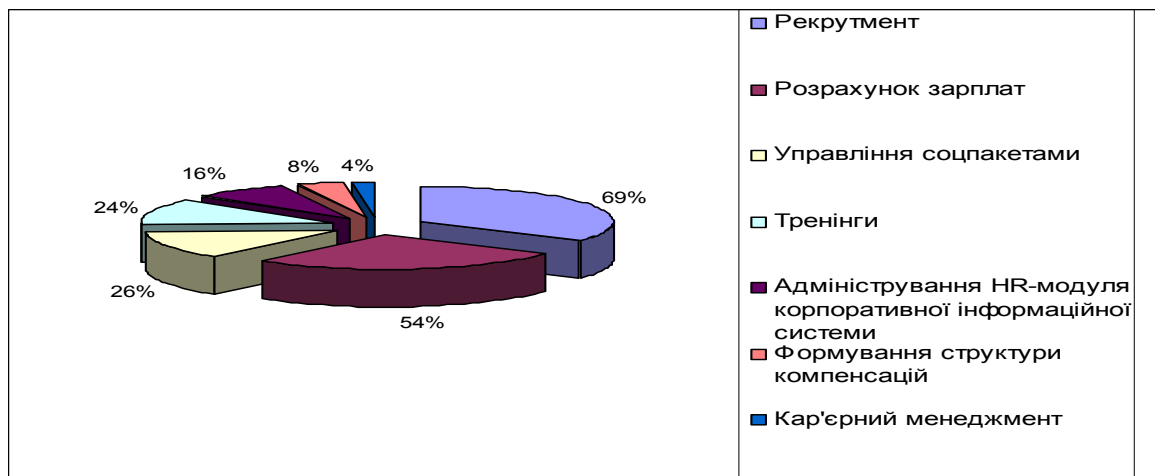


Рис. 1. Частка функцій, які найчастіше передають на аутсорсинг, %

В Intercomp Global Services опираються на останні дані дослідження Global Industry Analysts 2011, згідно з якими у всьому світі ринок HR-аутсорсингу впевнено зростає і досягне \$162 млрд до 2015 р. (де

аутсорсинг розрахунку зарплати буде найважливішим компонентом). У компанії погоджуються, що під час кризи HR-аутсорсинг трохи уповільнив темпи зростання. Але сьогодні аутсорсинг продовжує розвиватися. За даними експертів Intercomp Global Services і інших аналітиків, його чекає стабільне зростання (близько 15% щороку). Україна ж, за словами експертів, повторює міжнародну дорогу розвитку аутсорсингу, хоч і з затримкою на 10–15 років [9].

В світі аутсорсинг використовується досить широко і допомагає розв'язувати складні задачі. Наприклад, компанії "Procter&Gamble" (P&G) за допомогою аутсорсингу персоналу вдалося уникнути кризи. У XXI столітті компанія увійшла з невтішними результатами: продажі за найбільшими брендами падали. При цьому "P&G" відставала за своїми показниками від конкурентів. Єдиним способом, що дозволило утримувати певний рівень прибутку, стало зниження витрат. У 2000 році "P&G" почали боротьбу за економію саме з кадрового аутсорсингу. Компанія ліквідувала власну кадрову службу, перевела частину персоналу, у тому числі торгових представників, в руки зовнішніх підрядників. Отримавши цілком пристойні результати, компанія вирішила перевести на аутсорсинг ще кілька бізнес-процесів: управління майном і виробництво [10].

В Росії і Україні аутсорсинг недостатньо розвинений порівняно з США і Європою. В світі перелік HR-функцій, які передають агентствам, ширший, ніж в Україні. Окрім найпопулярнішого підбору, компанії охоче віддають партнерам функції вивчення і розвитку свого персоналу, проведення HR-досліджень, оцінки співробітників, управління пільгами і компенсаціями, кар'єрою, корпоративною інформацією, організацією корпоративних заходів та ін. У нашій країні найбільш потрібними видами HR-аутсорсинга можна вважати передачу «на сторону» рекрутингу, кадрового діловодства і розрахунку заробітної плати. Але і ці сервіси не так просто популяризувати. Так, в Intercomp Global Services відзначають, що за тих 20 років, які HR-аутсорсинг формально існує в Україні, не всі компанії встигли познайомитися з даною моделлю організації бізнесу [9]. Компанією KPMG було визначено рейтинг найпривабливіших територій для розвитку аутсорсингу у всьому світі. Україна з її висококваліфікованою та дешевою робочою силою має всі можливості, щоб отримати вигоду в період бурхливого розквіту цієї послуги [11].

Послуги з аутсорсингу персоналу можуть надати такі компанії: «ПРОМОУШН», «Coleman Services», «Aon Hewitt», «Kelly Services», «Staff Service», «BGB PERSONNEL GROUP» та ін.

Отже, аутсорсинг персоналу робить трудові ресурси компанії більш мобільними, не збільшуючи при цьому штат підприємства. Знижуються витрати компанії на кадрове діловодство і бухгалтерію, компанія одержує можливість зосередитися на своєму основному бізнесі. Аутсорсинг персоналу поділяється на кілька типів і має свої переваги та недоліки. В світі аутсорсинг використовується досить широко і допомагає розв'язувати складні задачі. Його ринок впевнено зростає.

Література

1. «Coleman services» (офіційний сайт) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.coleman.ru/>
2. «Промоушн» (офіційний сайт) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.promote.kiev.ua/>
3. Дружинина Е. Слуги двох господ / Е. Дружинина // Інвестгазета. – 2004. – № 13.
4. Сардак О.В. Кадровий аутсорсинг в умовах ринкової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/8_NND_2010/Economics/59689.doc.htm
5. HR-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru/article/dlya-chego-rossiyskie-kompanii-ispolzuyut-outsorsing-kadrovogo-deloproizvodstva-i-cto>
6. «Total HR Assessment» (офіційний сайт) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.totalhr.com.ua/ru/info/1/3.html>
7. Шимко О. В. Аутсорсинг як сучасний інструмент підвищення ефективності бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_2/27.pdf
8. Портал Rabota.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2011/06/23/chuzhymi_rukami.aspx
9. Портал Job.ukr.net [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://job.ukr.net/articles/hr-outsorsing-obzor-tendencij/>
10. Портал Modernnews.rv.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://modernnews.rv.ua/news/a-427.html>
11. Портал Recruiting.net.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.recruiting.net.ua/agencyoffers/41-agencynews/2384-2009-06-04-07-45-57.html>

Надійшла 17.09.2011