

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АУТСОРСИНГОВИХ КОМПАНІЙ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

Причиною написання даної статті є оцінка стану кадрової політики сучасних підприємств. Визначення першопричин якісної діяльності, бажання працівників до виконання тих чи інших обов'язків, відчуття відповідальності за якість виконаної роботи, а також у взаємовідносинах з іншими працівниками, керівництвом, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт при використанні послуг аутсорсингових компаній.

Ключові слова: праця, індивідуальні особливості, аутсорсингова компанія, кадрова політика.

Balaban N.M.

FUNCTIONAL CHARACTERISTICS OF THE OUTSOURCING COMPANIES AND THEIR ROLE IN FORMATION OF THE ENTERPRISE POLICY

This article describes and analyzes the main of factors (individual) that encourage employees to productive activities. Given the breadth of the question given the experience of foreign countries (India, China, the Philippines, Ireland) to attract human resources for production, the additional use of the principles of the formation of outsourcing human resources policy.

The main advantage of outsourcing companies is the speed and efficiency of performance the tasks, a high quality and guarantees of confidentiality during the work. Identified goals and objectives of the companies.

Considerable attention paid to social and to labor relations, discuss labor law European countries in a comparative analysis, shown in the example of the use of IT outsourcing in Lviv, which allows for further development in softwares development for the western Ukraine market.

Also, describes the basic directions of the effective personnel policy, to achieve its goals, which lead to economic stability in the country.

Key words: labor, individual characteristics, outsourcing company personnel policy.

Балабан Н.М.

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АУТСОРСИНГОВЫХ КОМПАНИЙ И ИХ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Причиной написания данной статьи является оценка состояния кадровой политики современных предприятий. Определение первопричин качественной деятельности, желание работников к выполнению тех или иных обязанностей, чувство ответственности за качество выполненной работы, а также во взаимоотношениях с другими работниками, руководством, в отношении к труду, к порядку распределения работ при использовании услуг аутсорсинговых компаний.

Ключевые слова: труд, индивидуальные особенности, аутсорсинговая компания, кадровая политика.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливим науковими та практичними завданнями. Одним із основних чинників, які спонукають людину до задоволення у своїх потребах є праця. За допомогою праці людина змінює умови свого проживання, покращує своє матеріальне становище, краще місце займає в суспільній ієрархії. Людські потреби зумовлюють появу нових виробництв та послуг, а останні, в свою чергу, впливають відповідним чином на людей. Людина є основним важелем суспільного багатства, можна стверджувати, що чисельність населення та кваліфікація його працездатної частини є чинником, який обумовлює можливості економічного розвитку країни.

Тому виникає потреба у докладнішому вивченні даного питання. Яка основна спонукальна причина у бажанні працювати, краще жити, можливості щось змінити за допомогою тільки власних зусиль, власних здібностей. З огляду на широту питання є можливість в розробці теоретичних основ та опануванні світового досвіду залучення людських ресурсів до виробництва, додаткового навчання з використання принципів формування аутсорсингової кадрової політики.

Актуальність обраної тематики дослідження обумовлена тим, що на сьогоднішньому етапі розвитку держави та економіки загалом питання формування

ідеальної кадрової політики з максимальної віддачею від працівників, задоволенням від обраної спеціальності, прагненням до нововведень та прогресивних змін залишається до кінця не вивченим. Із кожним роком все більше уваги приділяється індивідуальним чинникам мотиваційного впливу на працівників, глибшому вивченні саме початковим умов цього впливу та визначення стимулів для підвищення продуктивності.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Кадрова політика промислових підприємств висвітлюється в працях таких науковців як Л. В. Балабанова, О. В. Крушельницька, О. Є. Кузьмін, Є. В. Маслов. Найповніше економічну суть поняття «аутсорсинг» розкрито в роботах західних науковців М. Донеллана, С. Клементса, Р. Моргана, а також російських економістів І. Рудої, Б. Анікіна та Д. Михайлова. Також слід відмітити працю професора Є. П. Качана в роботі якого розглянуто основні аспекти формування економіки праці та соціально-трудові відносини, що виникають при цьому. Оскільки наша державна знаходиться в перехідній ринковій економіці то актуальним є визначення прогресивних форм та методів управління, що стосуються безпосередньо і кадрової політики та кадрових служб, таких як аутсорсингові.

Цілі статті. Потрібно відзначити, що саме криза має сильний вплив на розвиток аутсорсингу в нашій країні. Такі процеси, як скорочення персоналу, для зменшення постійних витрат призводять до того, що підприємства інтенсивно шукають шляхи виходу з дефіцитних випадків одним із таких є використання послуг аутсорсингових кадрових служб. Що на сьогоднішній час дай можливість не тримати штат своїх фахівців, а ефективніше скористатись послугами провідних фірм аутсорсингу. У власників бізнесу сформувався абсолютно чітке розуміння того, що деякі витратні функції можна з легкістю передавати на аутсорсинг, економлячи кошти і набуваючи гнучкість і чіткість бізнес-процесів. Але питання еволюції розвитку цього процесу в українських компаніях а також формування за їх принципом кадрової політики та можливість її покращення залишаються відкритими.

Метою даного дослідження є визначення мотиваційних передумов залучення працівників до праці та висвітлення переваг використання ресурсів спеціалізованих аутсорсингових компаній, що дасть можливість скоротити витрати на утримання персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статево-вікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, міграції та розміщення його на території країни - визначальний чинник, що впливає на розвиток економіки.

Кожна людина формує себе, як особистість. Саме це формування починається із навчання, самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини, що можна назвати працею над собою. Цей процес переважно розглядають із позиції розумових та фізичних зусиль.

Україна – держава незалежна, молода, що знаходиться на стадії розвитку де процес аутсорсинг персоналу з кожним роком все більше ціле напрямлено прогресує. Деякі його види розвинені більше (ІТ аусорсинг – аутсорсинг інформаційних технологій), інші поки чекають збільшення попиту, щоб продемонструвати в практичному виконанні набуті рішення типових проблем пов'язаних із персоналом та формування управлінського складу.

Серед зарубіжних країн, які виступають постачальниками послуг аутсорсингу є Індія, Китай, Канада, Філіппіни, Ірландія. Що стосується США то провідна фірма General Electric користується послугами таких фірм економлячи при цьому час своїх працівників, на виконання більш важливих завдань [4].

Найефективнішими, доведено світовою практикою, вважаються інвестиції в людський капітал, саме цей досвід і намагається переймати наша держава. У Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства [1].

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у взаєминах з людьми. Як наслідок покращуються соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їхня вірність цілям і стратегічним

завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується рівень плинності кадрів.

Кожна людина ставить перед собою певні завдання, тобто складає, планує своє життя самостійно. В процесі планування виникає потреба в задоволенні самих основних індивідуальних чинників, що формують світогляд і світосприйняття. Наглядно можемо побачити індивідуальні фактори, що в подальшому впливають на ефективність роботи на рис.1.

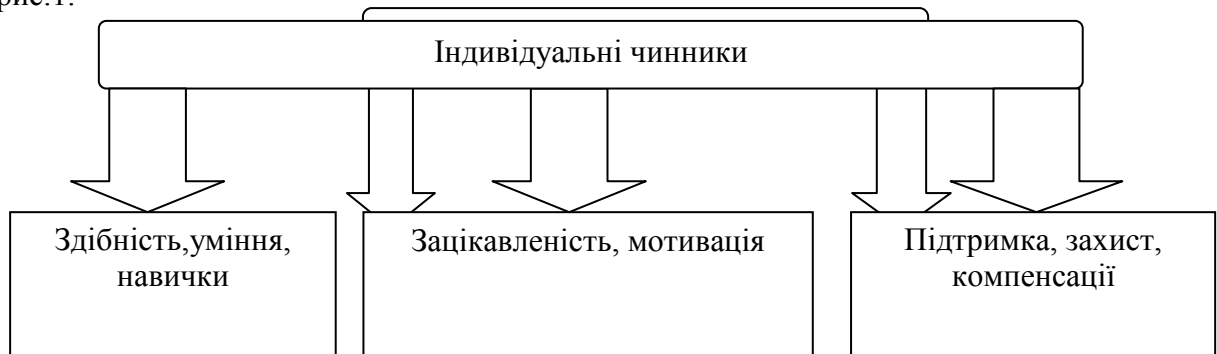


Рис.1. Індивідуальні фактори, що впливають на продуктивність праці.

Навчання та розвиток персоналу (тобто отримання першого елементу: здібність, уміння, навички) можна ще й назвати основним показником прогресивності суспільства, вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Тому у розвинених державах усе більше навчальних закладів перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного або ж ступеневого навчання. Планування й організація розвитку персоналу стають важливими функціями управління персоналом. Успадкування Україною цього досвіду є обов'язковою умовою забезпечення сталого економічного зростання.

Фірма чи підприємство також ставить перед собою певні завдання. Уже при заснуванні приймаються стратегічні рішення по нарощуванні виробничих площ та потужностей, по розширенні ринків збуту та в тому числі і питання кількості персоналу, що істотно впливає на фінансову стабільність для організації. Кожен працівник зокрема виконує певну роботу (посадові завдання), які наперед визначені планами організації, тобто в процесі роботи працівник реалізує, практично використовує, свої індивідуальні фактори для задоволення стратегічних планів роботодавця.

Виходячи з вищесказаного, можна підсумувати:

1. Працівникові для практичної реалізації власних факторів ефективності необхідно працювати, щоб уникнути деградації особистості;
2. Роботодавцеві потрібно створити умови для ефективної роботи працівника, щоб отримати максимальну віддачу;
3. Працівник та роботодавець повинні працювати злагоджено для реалізації та отримання позитивних результатів в діяльності;
4. Завжди буває фактор недовіри або ж невпевненості, що стримує працівника/роботодавця при прийнятті стратегічно важливих рішень.

Саме останній пункт можна зобразити графічно(побудовано автором самостійно)

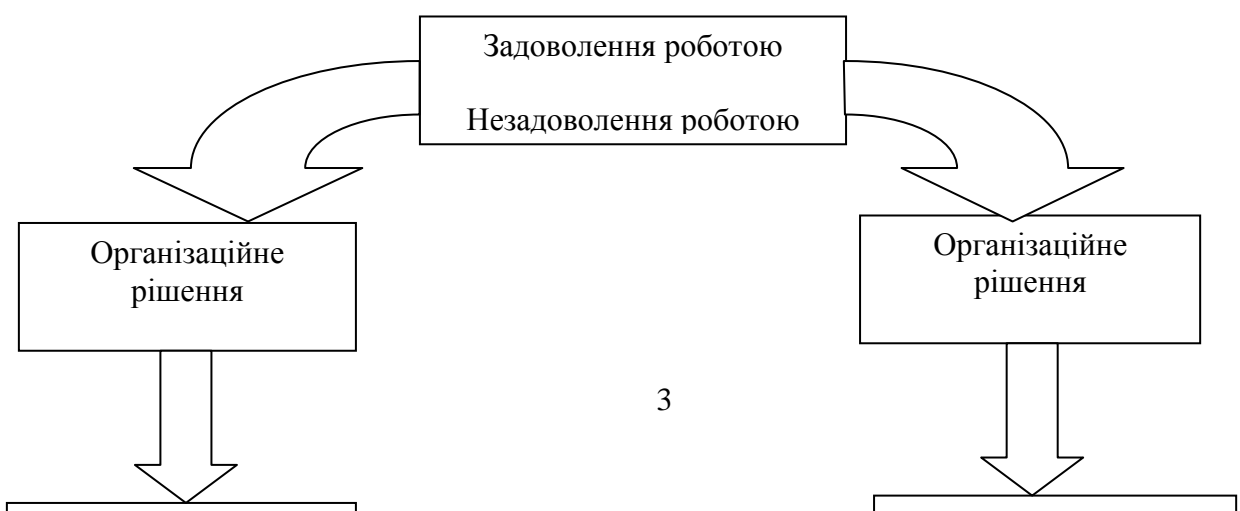


Рис. 2. Схема практичного застосування працівника аутсорсингової компанії

Ось саме цей фактор неперервності або ж ступневості до працівників вдало використовують кадрові агенції. Проте на сучасному етапі існування проявляється недовіра до кадрових агенції, адже їхні послуги відносно дорогі а очікуваної якості не завжди отримаєш. На зміну їм приходять аутсорсингові кадрові компанії. Вони постійно здійснюється навчання за методом перебирання досвіду інших країн (тренінги, лекції, семінари), працівники вміло застосовують знання на практиці, вільно і впевнено поводять себе в ризикових умовах праці.

Виходячи із мети діяльності аутсорсингових компаній, можна сформулювати основні її завдання:

- досконале вивчення ринку;
- швидкість і оперативність послуг;
- підбір персоналу;
- підготовка і перепідготовка (навчання) персоналу;
- забезпечення повноти і законності документації;
- чітка фіксація всіх замовлень, обговорення питань;
- гарантії;
- підвищення якості, виконання завдання;
- контроль за виконання умов договору;
- надійність і стабільність, зростання рентабельності бізнесу;
- отримання прибутку.

Тобто аутсорсингові компанії самостійно планують та залучають персонал, навчають його, заповнюють робочі місця, здійснюють оцінку роботи, кваліфікаційного росту, проводять мотиваційну політику по оплаті праці, соціальним та компенсаційним виплатам, роблять ставку на інтелектуальні здібності особистості. Найвагомішою перевагою цих компаній є швидкість і оперативність виконуваних завдань, висока якість та гарантія конфіденційності при виконанні робіт.

Дуже часто виникає суперечність між інтересами найманих працівників та роботодавців, присутній рівень конфліктності на підприємстві та у суспільстві зокрема внаслідок недосконалої державної політики та нерозуміння соціальних потреб та їх задоволення тільки на початковому етапі формування. Тобто роботодавці приймаючи працівника на роботу несуть втрати по пошуку кандидатури, потім із працевлаштуванням, навчанням, стажуванням, оплатою праці та багато інших тобто при виконанні завдань вдаються до деяких елементів авторитарного управління та жорсткого контролю при виконанні завдань. Що не завжди сприймається з розуміння від працівників тоді настає етап спротиву. Щоб уникнути даного процесу набуває поширеності укладання угод з роботодавцем де обумовлюється виконання завдань та права, інтереси безпосередньо в соціально-трудових відносинах працівника. Врегулювати процес взаємодії суб'єктів у сфері праці – відносно самостійне, індивідуальне завдання, як працівника, так і роботодавця.

В процесі соціально-трудових відносин центральним органом регулювання виступає держава, яка виконує законотворчу функцію, на основі Конвенцій та Рекомендації

Міжнародної організації праці (МОП). Формування та розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві проходить під впливом певних чинників, значимість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом.

До основних чинників відносять такі[2]:

- особливості соціальної політики;
- глобалізація економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва; життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

Окрім того, проблеми, що пов'язані з аутсорсингом, — це побоювання менеджменту втратити контроль над кадровою функцією й різниця в трудовому законодавстві при глобальному процесі. В різних Європейських країнах трудове законодавство інше, так у Німеччині компанії більш жорстко обмежені в можливостях передачі управління трудовим ресурсам третьої сторони, що не дає можливості формуватись кадрових та посередницьким служб. Адже вагомим чинником зростання продуктивності праці, зниження затрат виробництва є раціональна та ефективна організація процесу праці, що в свою чергу підвищить конкурентоспроможність фірми в ринкових відносинах.

В умовах ринкової економіки можна виділити, на всіх рівнях управління виробництвом, завдання щодо покращення організації праці[3]:

- економічні - передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження затрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

- соціально-психологічні – передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві, а саме: оптимізація фізичного і психологічного навантаження та працівника, створення сприятливих умов праці, повноцінна оплата праці, підвищення якості праці та трудової дисципліни.

Правильна організація праці, тобто поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання стабільно високих кінцевих соціально-економічних результатів, допоможе підприємству досягнути гідних результатів в ринковій економіці.

Переваги застосування аутсорсингу на практиці можна побачити на прикладі проведення тематичних організаційних заходів так 27 березня 2010 року у м.Львові відбувся перший Аутсорсинговий Форум, організаторами якого стали компанія ELEKS Software. Компанія надає професійні послуги у сфері інформаційних технологій, а також розробляє програмні продукти. Заснована у 1991 році, сьогодні компанія налічує понад 300 ІТ-спеціалістів і працює на ринках США, Європи та України. Накопичений досвід, талановиті працівники, здатність надавати послуги і створювати рішення високої якості дозволяють компанії ELEKS Software робити особливий внесок у розвиток бізнесу своїх клієнтів і допомагати їм у досягненні їх стратегічних цілей. Топ-менеджери та власники українських ІТ аутсорсингових компаній Львівського регіону обговорювали подальший розвиток Західноукраїнського ринку послуг з розробки програмного забезпечення. Місто вважається розвиненим технологічним та науково-дослідницьким центром у Східній Європі, в якому працюють 25% всіх українських програмістів. Завдяки наявності висококваліфікованих спеціалістів із знаннями у різноманітних сферах комп'ютерних технологій, потужній навчальній базі та відносно низькому рівню витрат, Львів став осередком найбільших українських розробників програмного забезпечення і постачальників аутсорсингових послуг. Львівський Аутсорсинговий Форум проводиться двічі на рік, метою якого є пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних компаній у світі та залучення нових клієнтів не тільки у сфері інформаційних технологій. Саме проведення таких дій, акцій дозволяє нашій державі відчувати переваги аутсорсингових компаній, і прагнути, шукати інші напрямки для вдосконалення, покращення умов життя.

Судячи із досвіду США, де відкрито практикують вербування персоналу у вищих навчальних закладах, що дає можливість підібрати гідного працівника, наглядно бачачи його досягнення в певному напрямі діяльності та прослідковуючи бачення особою перспективи у майбутньому. Позитивним є те, що наша держава скориставшись цим методом збільшує зайнятість молодого населення, тобто студент безпосередньо впевнений у працевлаштуванні і тим самим проявляє більшу зацікавленість у навчанні та інтенсивно всебічно розвивається. Ось таким способом можна заохотити працівника до підвищення продуктивності.

Для досягнення економічної стабільності нашої державі вкрай необхідно відповідати сучасним рівням розвитку, переймати досвід інших високорозвинених країн, вдало використовувати досягнення науково-технічного прогресу та практично його впроваджувати, адже саме це і є основні елементи розвитку та впевненості не тільки в економіці даної країни, але і в інших напрямках діяльності.

Висновки. Управління персоналом є найважливішим аспектом у діяльності підприємства, тому постійне проведення аналізу діяльності персоналу, розробка гнучких схем мотивації праці, моніторинг ринку праці, обґрунтоване прийняття управлінських рішень – це важливі напрями проведення ефективної кадрової політики. А інструментом для покращення кадрової політики і буде аутсорсинг. Можна застосовувати різні варіації, поєднання, використання елементів аутсорсингу та лізингу, саме в кадровій політиці та формуванні управління персоналом.

Досягнення кадрової відповідності допоможе керівникові без особливих зусиль досягати поставлених цілей. Не завжди керівник може виступати вдалим лідером, а коли лідер серед працівників, що представляє їх інтереси тоді і працювати можна із більшою віддачею та покращувати власні досягнення. Пошук гідного лідера для роботодавців – невід’ємне завдання аутсорсингової служби. Просто не кожен керівник, що стикається із такою проблемою, хоче це визнати.

Список використаних джерел:

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Е.В.Маслов/ Под. ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М., НГАЭиУ; Новосибирск, 2000. — 312 с
2. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч.посібник/ О.М. Уманський, В.Г.Сумцов, В.Д. Гордієнко/ – Луганськ: Видавництво СЛУ ім. В.Даля, 2003.- 480с. – Глава I-II, с.7-51.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці/ Галина Терентіївна Завіновська/ – К.: КНЕУ, 2000. с. 134-147.
4. Robert L.Mathis, Jonh H.Jakson “Human Resource Management” / L.Mathis Robert H.Jakson Jonh/ by South-Western, Cengage Learning in 2011, 2009 years.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник/ За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.

Рецензент: д.е.н., професор Кирич Н.Б.