

АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛУ В ГАЛУЗІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ: СУТНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Анотація. У статті висвітлюється сутність та роль аутсорсингу персоналу. Охарактеризована ситуація у вітчизняній галузі інформаційних технологій. Увага зосереджена на можливостях застосування аутсорсингу персоналу з метою підвищення ефективності роботи інноваційної сфери.

Ключові слова: персонал, аутсорсинг, новітні технології менеджменту.

Summary. The essence and a role of outsourcing of the personnel reveals in the article. The situation in home industry of information technologies is characterized. The attention on opportunities of application of outsourcing of the personnel for increase of overall performance of the innovative sphere is concentrated.

Key words: the personnel, the outsourcing, the newest technologies of management.

Постановка проблеми. Розвиток високотехнологічного виробництва та інші завдання на шляху інноваційного розвитку української економіки потребують застосування аутсорсингу як організаційно-управлінської інновації. Необхідно відмітити найважливішу для сучасного менеджменту організації інтеграційну функцію аутсорсингу: об'єднання на основі цієї методології досягнень науки, досвіду і практики бізнесу з метою підвищення ефективності і конкурентоспроможності виробничих систем. Аутсорсинг фактично відкриває доступ до будь-яких ресурсів, що пропонуються на сучасному ринку — технологічних, інтелектуальних, інформаційних. Українські підприємства поки що не здатні інтегрувати власні розробки в готовий продукт, затребуваний на світовому ринку, але вже сьогодні займають гідне місце серед виробників компонент, а у сфері наукових досліджень в ряді галузей (металургія, біотехнології, фармацевтика, ядерна енергетика та ін.) — позиції лідерів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема використання робочої сили на загальнодержавному та регіональному рівнях привертає увагу багатьох дослідників у світі. В Україні цій проблемі присвячені праці таких авторів, як С. Бандур, В. Данюк, О. Грیشнова, І. Петрова, Т. Заяць, В. Онікієнко, Л. Шевченко та ін. [1; 2; 3]. Науковці вважають, що Україна досягне значно більших успіхів в економіці за умови використання сучасних високих технологій менеджменту.

Мета статті полягає у висвітленні результатів дослідження новітніх технологій менеджменту у сфері ринку праці, зокрема аутсорсингу, та ситуації у вітчизняній галузі інформаційних технологій.

Виклад основного матеріалу. Конкуренція між основними економічними центрами світу — США, Японією та Європою з кожним днем посилюється. Протистояння між доларом та євро зростає. Збільшується кількість провісників апокаліпсису долара. Своє місце під сонцем шукає Китай. Виснажуються підземні світові кладові. У такій ситуації Україні потрібно знайти гідне місце в світових економічних

процесах. Зробити це можливо лише з використанням сучасних високих технологій менеджменту. До них відноситься аутсорсинг — основоположне відкриття бізнесу останніх десятиліть, ключовий принцип якого можна сформулювати таким чином: «залишаю собі лише те, що можу робити краще за інших, передаю зовнішньому виконавцеві те, що він виконує краще за інших» [4; 5; 6; 7].

Незважаючи на поширення аутсорсингу в практиці міжнародного бізнесу, до сьогодні в багатьох публікаціях на цю тематику існує деяка плутанина у використанні близьких за змістом і формою понять, які відображають сутність сучасних тенденцій інтеграції виробничих процесів.

Аутсорсинг як технологія бізнесу полягає у винесенні за межі компанії окремих функцій або видів виробничої діяльності (основних, допоміжних або процесів обслуговування), які раніше виконувалися самостійно, або в реалізації «третьою стороною» цілих бізнес-процесів, які є частиною загальної бізнес-системи.

Бізнес-процесом називають сукупність взаємопов'язаних функцій та видів виробничої діяльності, спрямованих на одержання певного результату. Відносини в рамках аутсорсингу пов'язують організацію — виробника продуктів та/або послуг, яка є замовником або клієнтом, та аутсорсера, тобто організацію-виконавця, яка має в наявності необхідні ресурси, наприклад:

1) професійні (аутсорсер має висококваліфікованих спеціалістів, яких немає у компанії-клієнта);

2) виробничо-технологічні (аутсорсер має необхідні виробничі потужності або технології);

3) фінансово-адміністративні (аутсорсер вміє керувати деякими проектами так, щоб понизити їх вартість та прискорити виконання);

4) регіональні (в деяких регіонах або країнах аналогічна робота коштує дешевше) та ін.

Відносно організації-виробника та кінцевого споживача організація-аутсорсер є «третьою стороною», ресурси аутсорсера залучаються ор-

ганізацією-виробником для реалізації основної, допоміжної або діяльності обслуговування, пов'язаної з виробництвом необхідних споживачу продуктів/послуг. У результаті залучення ресурсів аутсорсера, тобто «третьої сторони», або винесення ряду функцій або бізнес-процесів «на сторону» має на меті найкраще задоволення запитів споживача, тобто відповідність продукту/послуги окремим ціновим, якісним критеріям або індивідуальним потребам [8, с. 22–23].

Варто зазначити, що аутсорсинг — поняття більш широке, яке поєднує різноманітні форми взаємовигідного співробітництва. Зокрема, до аутсорсингу можна віднести:

- використання послуг спеціалізованих організацій для вирішення внутрішніх проблем компанії (наприклад, розробки проектів, кадрового забезпечення, навчання персоналу);
- придбання у сторонніх компаній послуг з реалізації окремих бізнес-процесів (наприклад, у сфері логістики, інформаційного та фінансового забезпечення та ін.);
- винесення виробництва (частково чи повністю) в регіони з більш дешевою робочою силою;
- реалізацію проектів (частково чи повністю) силами зовнішніх організацій, які мають необхідні ресурси, в тому числі висококваліфікований персонал;
- винесення частини активів за межі підприємства, створення дочірніх фірм та сумісних підприємств для виконання окремих видів діяльності (виробництва чи послуг) [8, с. 24].

Необхідність в аутсорсингу персоналу може також виникати і за, здавалося б, рядових обставин, наприклад відпустки штатних співробітників, що прийшлась на впровадження нового проекту. У таких ситуаціях приймати у штат компанії спеціаліста, що буде виконувати непостійне завдання, є, як правило, невигідним. У зв'язку з цим тимчасові завдання доцільно перерозподілити на кого-небудь зі штатних співробітників. Але зробити це повністю, як правило, не вдається ніколи через різного роду причини — відсутності висококваліфікованого персоналу на потрібному напрямку, переваженості співробітників і т. ін. Саме тому майже завжди є необхідним залучення сторонніх виконавців тимчасових завдань [9].

Вважаємо за доцільне загальні витрати на аутсорсинг одного співробітника розраховувати відповідно до такої залежності:

$$Sp = Ss + Sk,$$

$$Ss = Kp \times Sm \times Km,$$

$$Sk = Pr \times Kp \times Sm \times Km,$$

де Sp — загальні витрати на аутсорсинг одного співробітника;

Ss — сума витрат на заробітну плату спеціаліста, взятого в лізинг;

Sk — витрати на винагороду аутсорсинговій компанії;

Sm — середньоринкове значення місячної заробітної плати відповідної категорії спеціалістів;

Km — кількість місяців аутсорсингу співробітника;

Kp — підвищувальний коефіцієнт заробітної плати аутсорсингового співробітника (від 1,5 до 2,5);

Pr — відсоток від заробітної плати для розрахунку з аутсорсинговою компанією (від 20 до 35 %) [9].

Витрати на аутсорсинг слід вважати однозначно доцільними, якщо значення загальних витрат на аутсорсинг одного співробітника буде менше від значення витрат на виконання аналогічних робіт новим співробітником, прийнятим у штат на постійній основі.

Аутсорсинг інформаційних технологій (IT-аутсорсинг) — найбільш розвинутий вид послуг аутсорсингу, що пов'язане, безумовно, зі стійкими тенденціями до розширення сфери застосування інформаційних технологій у всіх сферах діяльності сучасних організацій. Більш того, саме передання «третьої стороні» функцій супроводження систем обробки інформації породило в бізнесі сам термін «аутсорсинг». До сьогодні в тлумаченні ряду спеціалістів аутсорсинг пов'язаний саме з використанням інформаційних технологій у виробництві та управлінні.

IT-аутсорсинг — передання сторонньому виконавцю (аутсорсеру) повністю або частково функцій з обслуговування інформаційних потреб організації. Саме поняття «інформаційні потреби організації» охоплює різноманітні за формою і змістом види діяльності, пов'язаної з отриманням, обробкою, зберіганням, переданням інформації, а також широкий спектр супутніх консалтингових послуг.

До аутсорсингу відносять також численні послуги у сфері телекомунікацій (в тому числі зв'язок, телефонія, мобільні сервіси, забезпечення доступу в Інтернет та ін.) [8, с. 166–167].

Історично IT-аутсорсинг пов'язаний з передаванням «на сторону» функцій внутрішніх IT-підрозділів (обчислювальних центрів, відділів) та робіт, що ними виконуються (у тому числі, наприклад, ведення бухгалтерської документації). Згодом, з розвитком пакетів IT-послуг аутсорсеру передаються взаємопов'язані функції та супровід фінансових бізнес-процесів повністю. У теперішній час більшість великих компаній, що спеціалізуються в галузі аутсорсингу, пропонують клієнту широкий спектр послуг, починаючи з організації та обробки внутрішніх і зовнішніх потоків, проектування та впровадження корпоративних інформаційних систем і мереж та закінчуючи спеціальним навчанням персоналу організації-клієнта.

Клієнтами IT-аутсорсерів у всьому світі є транснаціональні промислові корпорації, великі банки, державні установи. Більшість поста-

чальників послуг ІТ-аутсорсингу та аутсорсингу бізнес-процесів світового рівня активно займаються збором та високоякісним аналізом бізнес-інформації, широкі публікації спеціалізованих звітів та оглядів ринку здійснюють значний вплив на формування і розвиток інформаційного середовища міжнародного бізнесу.

Серед світових постачальників послуг ІТ-аутсорсингу — найбільші виробники комп'ютерних технічних та програмних засобів, мережевих технологій та додатків, систем корпоративного планування та управління ресурсами [11, 12].

Останніми роками галузь високих технологій впевнено виходить на позиції лідерів в українській економіці. За даними експертів, сфера розробки програмної продукції показує близько 40 % зростання в рік, а середня заробітна плата в цьому секторі у 5–6 разів вище середньої по Україні.

У теперішній час і вітчизняна ІТ-галузь спеціалізується переважно на аутсорсингових послугах: українські програмісти виконують замовлення, які надходять найчастіше з-за кордону. Наші спеціалісти високо ціняться на світовому ринку, тому що можуть вирішувати широке коло завдань на відміну від своїх колег з Індії або Китаю, які, як правило, мають вузьку спеціалізацію. Вже сьогодні Україна входить в п'ятірку світових лідерів за експортом програмної продукції.

Галузь інформаційних технологій може стати однією з точок зростання української економіки. Але для цього Україні потрібно витримати жорстку міжнародну конкуренцію, зокрема, з Індією, Білоруссю, Росією, Китаєм. Адже в цих країнах програмістам створили особливі умови: діють пільгові податкові ставки, створюються технопарки. Такі заходи роблять їх більш привабливими для інвестицій і розміщення замовлень на розробку програмних продуктів і послуг. Преференції для ІТ-галузі виправдовують себе, адже розвиток цієї сфери забезпечує робочі місця для молодих людей і посилює позиції держави на світовому ринку.

Україна також почала рухатися в напрямку підтримки сфери інформаційних технологій. Був прийнятий закон про пільгове оподаткування компаній в індустрії розробки програмного забезпечення. Зокрема, передбачено зниження ставки податку на прибуток до 5 відсотків, введення нульової ставки ПДВ на ІТ-продукцію. На розвиток галузі також позитивно вплинуть і зміни в системі освіти. Так, починаючи із вересня 2012 року, всі школярі України починають вивчати інформатику з другого класу, а англійську мову, без якої не обійтись ІТ-спеціалісту, — з першого.

Крім того, необхідно знизити єдиний соціальний внесок і податок на доходи фізичних осіб для ІТ-галузі, сплата яких складає більшу частину витрат підприємців, які працюють у сфері розробки програмного забезпечення. Це і є однією з причин

тінізації галузі. Зниження ставок підштовхне бізнес до легалізації, а значить, держава буде отримувати більше надходжень у вигляді податків.

Висновки. Підтримка сфери інформаційних технологій — це перший крок в напрямку високотехнологічної економіки, перейти до якої Україні просто необхідно. Невдовзі на технологічні колії переведуть і систему управління. Найближчими декількома роками спілкування громадян і держави, а також обмін інформацією між різноманітними органами влади будуть проходити переважно за допомогою електронних засобів зв'язку.

Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішкова. — К. : Знання, 2001. — 254 с.
2. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи : монографія / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. — 2-е вид., доп. і перероб. — К. : РВПС України НАН України ; Черкаси : Брама-Україна, 2006. — 620 с.
3. Шевченко Л. С. Ринок праці: Сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. — Х. : Видавець СЕО-ФОП, 2007. — 336 с.
4. Томилов В. В. Маркетинг рабочей силы / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. — М., 2004. — 96 с.
5. Киян Л. П. Маркетинг рынка труда / Л. П. Киян. — Воронеж : Центр информ. и соц.-эконом. исследования, 1995. — 94 с.
6. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг в поисках конкурентных преимуществ / Хейвуд Дж. Брайан. — М. : Вильямс, 2004. — 176 с.
7. Петрова І. Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І. Л. Петрова, І. В. Терон // Вчені записки університету «Крок» : збірник наукових праць. — 2008. — № 18. — Т. 2.
8. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. — М. : ИНФРА-М, 2009. — 320 с.
9. Аутстаффінг персоналу, аутсорсинг персоналу, тимчасовий персонал, лізинг персоналу [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.promote.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=9&lang=uk.
10. Томилов В. В. Маркетинг рабочей силы / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. — М., 2004. — 96 с.
11. Морнель П. Технологии эффективности найма. Новая система оценки и отбора персонала / П. Морнель. — М. : Национальный космический банк ; Добрая книга, 2005. — 264 с.
12. Саруханов Э. Э. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ / Э. Э. Саруханов. — СПб. : СПбУЭФ, 1995.