

УДК 338.2

Юлія Жукевич

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## АУТСТАФІНГ, ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Yuliia Zhukevych

### OUTSTAFFING, AS A MANAGEMENT TOOL STAFF COSTS ENTERPRISE

В умовах загострення конкуренції система управління підприємством вимагає постійного вдосконалення. Обмеженість пропозиції висококваліфікованих професіоналів, зростаючі потреби в отриманні нових знань і навичок фахівців підвищили популярність ідеї формування організаційних структур, в яких зосереджена увага на співробітників-професіоналів, досвід, знання і вміння яких роблять організацію відмінною від інших. При становленні інвестиційно-інноваційної моделі розвитку національної економіки компанії вирішують завдання пов'язані з управлінням персоналу – наймання співробітників, розрахунок заробітних плат і компенсацій, податкова звітність, кадрове діловодство, виконують функції, які є профільними для кадрових агентств. Саме тому в умовах становлення інформаційної економіки практика аутсорсингу управління персоналом (HRO – Human Resources Outsourcing) набирає велику популярність. При цьому на аутсорсинг найчастіше передаються процеси пов'язані з пошуком і підбором співробітників, набагато рідше – процеси кадрового адміністрування та розрахунку заробітних плат. В умовах глобалізації, поглиблення конкуренції на внутрішніх і зовнішніх ринках, коли деякі форми трудових відносин стають неефективними, аутстафінг стає невід'ємним інструментом підвищення ефективності роботи підприємства та посилення його конкурентоспроможності на ринку.

Аутстафінг, як сфера послуг, з'явилася на ринку нещодавно. Дана сфера послуг пропонує рішення рядів питань, які пов'язані з працевлаштуванням працівників великих компаній. Компанія, яка пропонує послуги аутстафінгу, фактично виступає в ролі роботодавця персоналу для організації, яка потребує кваліфікованих кадрів, і бере на себе зобов'язання по оплаті праці і необхідні податкові відрахування співробітників, що працюють за формою аутстафінгу, і, таким чином, практично веде все кадрове адміністрування. Підприємство, яке надає послуги аутстафінгу, має володіти значною базою даних необхідних на ринку кадрів. Аутстафінг є способом менеджменту персоналу, який передбачає надання послуг у формі надання в розпорядження компанії-замовника певного числа співробітників, які не вступають в будь-які правові відносини безпосередньо (трудові, цивільно-правові). Однак дані співробітники надають від імені виконавця певну роботу (послуги) за місцем знаходження замовника. Надаючи послуги аутстафінгу, компанія укладає угоду з персоналом, починаючи від співбесіди, складання договору, закінчуючи його підписанням. Тільки після цього компанія має право укласти договір з підприємством-замовником про надання персоналу для надання послуг і виконання робіт для замовника.

Аутстафінг дозволяє використовувати працю людей тоді, коли вона потрібна. Це знижує ризик неефективності структури кадрів. Він також дає можливість регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому фактичну чисельність персоналу. Особливо це актуально у випадках, коли законодавством, статутом або вищестоящою організацією встановлюються обмеження чисельності працівників підприємства.

Отже, за належного використання аутстафінг може бути ефективним інструментом управління витратами підприємства.