

РОЗДІЛ II

Економіка і управління національним господарством

УДК 331.108.23

О. С. Кільницька – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки агропромислового комплексу Житомирського національного агроекологічного університету;
В. Ю. Поплавська – магістр Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет» (м. Київ)

Проблеми формування аутсорсингу персоналу в Україні

Роботу виконано на кафедрі економіки АПК ЖНАЕУ

У статті уточнено соціально-економічну сутність, переваги й недоліки аутсорсингу персоналу. На основі матеріалів офіційної статистичної звітності лізингових компаній за 2007–2010 рр., наданих Держфінпослуг України, визначено тенденції та масштаби розвитку фінансового лізингу в Україні. Запропоновано рекомендації для подальшого розвитку аутсорсингу персоналу.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, фінансовий лізинг, зайнятість.

Кильницкая Е. С., Поплавская В. Ю. Проблемы формирования аутсорсинга персонала в Украине.

В статье уточнена социально-экономическая сущность, преимущества и недостатки аутсорсинга персонала. На основе материалов официальной статистической отчетности лизинговых компаний за 2007–2010 гг., представленных Госфинуслуг Украины, определены тенденции и масштабы развития финансового лизинга в Украине. Предложены рекомендации для дальнейшего развития аутсорсинга персонала.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстафинг, лизинг персонала, финансовый лизинг, занятость.

Kilnitska O. S., Poplavskaya V. Yu. Problems of Formation of Personnel Outsourcing in Ukraine. The paper clarifies the socio-economic nature, advantages and disadvantages of outsourcing personnel. On the basis of official statistical reporting leasing companies for the period 2007–2010 provided by National Financial Services of Ukraine, identified trends and scope of financial leasing in Ukraine. Recommendations for further development of outsourcing.

Key words: outsourcing, outstaffing, staff leasing, financial leasing, employment.

Постановка наукової проблеми та її значення. У сучасних умовах господарювання підприємства стикаються з потребою управління персоналом через вироблення відповідної кадрової політики. Вибір останньої обумовлено розвитком форм власності, організаційно-господарських формувань, видів і розмірів підприємств та їхніх об'єднань. Розвиток ринкових відносин, глобальні інтеграційні процеси, циклічні зміни економіки змушують роботодавців адаптуватися в нових умовах, вибираючи гнучкі форми зайнятості, зокрема аутсорсингу персоналу. Його практичне використання в Україні трапляється порівняно рідко, тоді як у США й Західній Європі аутсорсинг персоналу належить до напрямів, які доволі швидко розвиваються, що дає аутсорсинговим компаніям прибуток понад \$60 млрд у рік [3]. Наразі орієнтація населення на гарантовану зайнятість, стабільні заробітки, соціальний захист стримує його розвиток на національному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми. Розвитку теорії та практики кадрової політики, лізингу персоналу присвячено праці: Б. Анікіна, О. Білоцерківського, О. Волкової, І. Дрозд, Е. Лібанової, Л. Осипової, Р. Сульє, Д. Хан, Ю. Чудновець та ін. Диспропорції в економіці спричинили фінансову кризу в Україні і призвели до скорочення виробництва, різкого падіння доходів населення, збільшення безробіття. **Актуальним** і невідкладним стало вирішення проблеми посилення в економіці ролі персоналу, підвищення ефективності та мотивації праці, потреби у виробленні та обгрун-

туванні кадрової політики на кожному підприємстві, комплексного вирішення соціально-економічних проблем. Важливість зазначених питань й обумовило вибір теми дослідження.

Формулювання мети та завдань статті. Мета дослідження полягає в розробці теоретичних і практичних рекомендацій щодо формування та розвитку аутсорсингу персоналу в ринкових умовах. Досягнення поставленої мети потребує вирішення наступних **завдань**: уточнити соціально-економічну сутність, переваги та недоліки аутсорсингу персоналу, оцінити тенденції та масштаби його поширення в Україні, розробити рекомендації для його подальшого розвитку.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження визначено діалектичний метод пізнання та системний підхід до вивчення соціально-економічних явищ і процесів, правові норми з соціально-трудових відносин в Україні, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, особисті спостереження авторів. У дослідженні використано наукові методи: теоретичного узагальнення та аналізу і синтезу – для вивчення теоретичних аспектів аутсорсингу персоналу; статистичне спостереження, порівняння, графічний – при опрацюванні масиву даних та їх ілюстрації; монографічний – застосовано обґрунтування необхідності розвитку аутсорсингу персоналу на національному ринку праці; абстрактно-логічний – для узагальнення результатів, формулювання висновків і пропозицій.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Багато компаній у своїй діяльності стикаються із ситуаціями, коли колектив перевантажений, приймати в штат нового співробітника витратно, а робота повинна бути виконана професійно і вчасно. Тут доцільно використати аутсорсинг персоналу. Лізинг персоналу з'явився ще в 70-х роках минулого століття в Сполучених Штатах Америки й нині за кордоном є доволі розповсюдженим видом послуг, які надають кадрові агентства. Окремі провайдери вибрали цей вид роботи як профілюючу діяльність. За статистичними даними, тільки в США налічується майже 2000 компаній, що пропонують послуги лізингу персоналу, і цей ринок зростає на 35 % щорічно [4].

Аутсорсинг персоналу не дуже розвинений в Україні, і його термінологія поки що не усталена, тому на практиці розрізняють декілька назв цього процесу:

- *лізинг персоналу* – оренда персоналу на довгостроковій основі. Компанія-наймач оплачує тільки послуги агентства-лізингодавця, не зв'язуючи себе зі співробітником юридичними відносинами. Спеціаліст рахується в штаті компанії-лізингодавця;
- *temporary staffing* – набір персоналу на короткостроковий період (до трьох місяців). Найчастіше використовують під час проведення маркетингових заходів або виконання невеликих проектів;
- *аутстафінг персоналу* – аутсорсингова компанія приймає у свій штат спеціаліста, який уже працює в клієнтській компанії. При цьому відповідальність беруть на себе обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків і т. ін.) – аутсорсингова компанія;
- *аутсорсинг персоналу* – купівля не праці певного спеціаліста, а послуги, що потрібна компанії в конкретний період часу. В основному це стосується завдань, не пов'язаних зі спеціалізацією підприємства-замовника; на думку Б. А. Анікіна [1, 21], аутсорсинг являє собою передавання підприємством на основі довгострокової угоди певних функцій або бізнес-процесів на обслуговування іншому підприємству, що спеціалізується у відповідній сфері, має спеціальні ресурси.

Легітимність праці лізингового персоналу визнана Міжнародною організацією праці, яка прийняла в 1997 р. Конвенцію № 181 і Рекомендацію № 188, які стосуються діяльності кадрових агентств, що пропонують лізинг персоналу в комплексі своїх послуг. Як законну послугу агенції визнано прийняття на роботу працівників для надання їхньої праці третім особам, які безпосередньо займаються організацією та використанням цієї праці. Експерти прогнозують збільшення чисельності персоналу, який працює за різними лізинговими програмами. Міжнародна асоціація компаній з лізингу персоналу (СІЕТТ) до 2010 р. залучила 4 млн нових лізингових працівників [4]. За даними Світової організації праці, у 15 країнах-учасниках ЄС майже 1,5 млн людей (близько 1,5 %) працюють за лізинговими програмами. Найбільш активно він використовується в Нідерландах – майже 4 % працівників, а у Великобританії – навіть у державному секторі. У всіх країнах ЄС спостерігається загальна стійка тенденція прагнення роботодавців залучати працівників за допомогою різноманітних лізингових програм [5]. На відміну від країн Західної Європи й США в Україні практично немає вузько спеціалізованих організацій, трудових агентств, які пропонують лізинг спеціалістів зі свого штатного персоналу.

На основі праць [1; 2; 5] встановлено, що лізинг має такі переваги: зменшення адміністративних і тимчасових витрат із ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку, складання звітності; наймання потрібного за професійно-кваліфікаційним складом персоналу в короткий термін у будь-якому обсязі; зменшення витрат на соціальні заходи, непередбачені для тимчасових співробітників, або мінімальний їх рівень; можливість замінювати співробітника необмежену кількість разів; можливість найняти конкурентоздатного працівника, який сподобався, у постійний штат підприємства; відсутність утрат та простоювань через відпустку (хворобу) основного працівника; скорочення витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; концентрація на основній діяльності; доступ підприємства до нових технологій, знань, що покращують якість економічних ресурсів, товарів та послуг; прискорення виходу на ринок підприємства, його продукції та послуг.

Це підтверджують результати досліджень *Deloitte*, що виділяє основні мотиви передавання фінансових функцій на аутсорсинг: зниження витрат (64 % опитаних компаній), доступ до технологій (59 %), дешева робоча сила (49 %), нестача внутрішніх ресурсів (40 %), цінність для клієнта (39 %), конкурентна перевага (27 %), гнучкість (20 %), консолідація активів (19 %), зростання вартості компанії (15 %) [6, 10].

Основними недоліками лізингу персоналу є: соціальна незахищеність працівників, що працюють за програмою лізингу (підприємство не оплачує відпустки, соціального страхування, лікарняних тощо); вища ціна порівняно зі штатним персоналом. Плата за послуги кадрового агентства складає зазвичай 12–18 % від суми фонду оплати праці, єдиного соціального податку та ПДВ; загроза економічної безпеки підприємства (аутсорсингова компанія отримує повну інформацію про фінансові потоки, їх джерела, клієнтську базу та інші дані); небезпека делегування важливих функцій аутсорсинговим компаніям, що може призвести до значної залежності підприємства від сторонніх організацій; зменшення мотивації праці, підвищення конфліктології, мобінгу трудового колективу підприємства через появу тимчасово залученого персоналу.

Про аутсорсинг персоналу свідчать дані фінансового аутсорсингу. Асоціація «Українське Об'єднання Лізингодавців» спільно з Держфінпослуг України встановила що, за 2007–2010 рр. фінансовий аутсорсинг найбільш поширився в Україні в II кварталі 2007 р. Укладені договори нараховували більше 2143 угод, їхня вартість склала майже 6,2 млрд грн (рис. 1). Внаслідок фінансової кризи спостерігається різкий спад обсягів фінансового лізингу з IV кварталу 2008 р. На кінець 2010 р. ситуація покращилася, вартість укладених договорів склала 2,2 млрд грн, проте це менше від максимально досягнутого рівня у 2,8 раза.

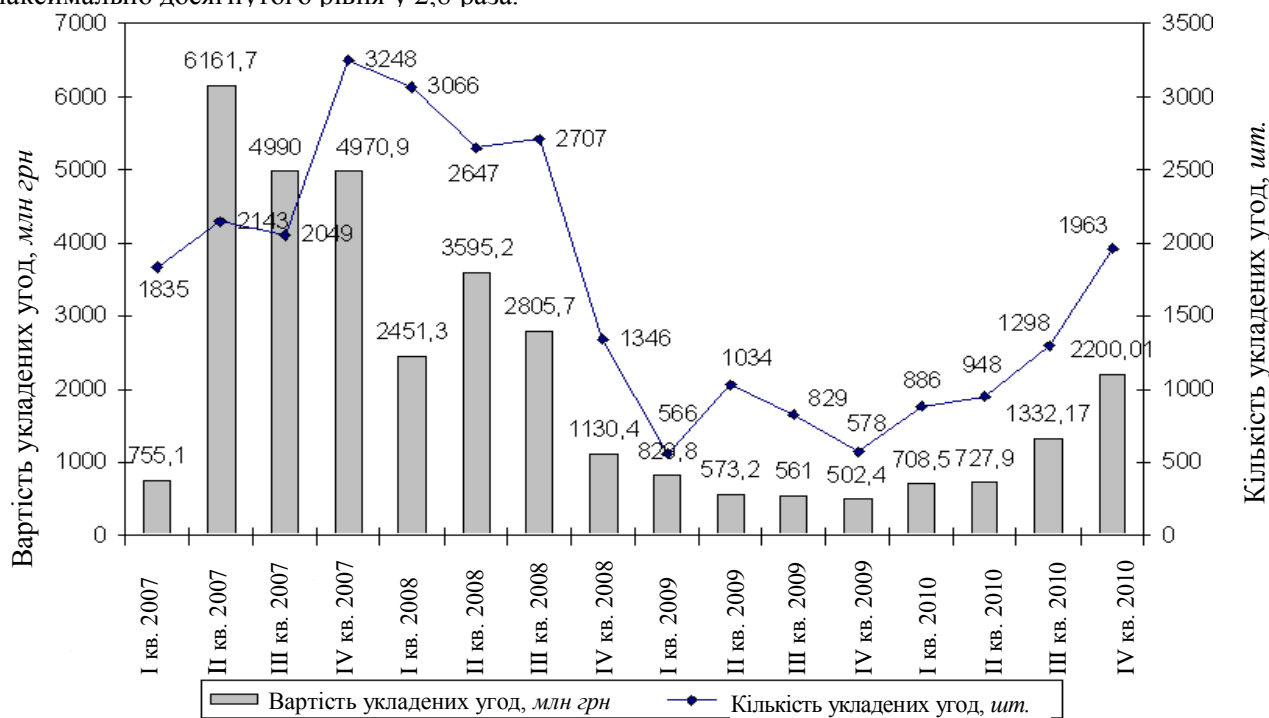


Рис. 1. Динаміка кількості і вартості укладених договорів фінансового лізингу в Україні поквартально у 2007–2010 рр.

Середня вартість одного контракту подешевшала з 2,87 млн грн у II кварталі 2007 р. до 1,12 млн грн у IV кварталі 2010 р. Це дає можливість припустити, що аутсорсинг властивий економічно розвинутих, фінансово стійким країнам.

Протягом 2008–2010 рр. серед договорів фінансового лізингу в Україні переважають угоди в галузі транспорту, частка яких у 2010 р. склала 59,36 %, сільського господарства – 12,99 %, будівництва – 8,26 % та сфери послуг – 4,97 %. При цьому питома вага транспорту і сільського господарства зросла на 8,06 і 3,49 відносних пунктів відповідно, а питома вага будівництва і сфери послуг зменшилася на 6,94 і 3,23 процентних пункти (рис. 2) [5]. Із практики трудових агентств України встановлено, що найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються фахівці у сфері організації торгівлі, технічного обслуговування, а також офісні співробітники. Рідше натрапляємо на проекти з лізингу керівного складу підприємств і фінансово-економічного персоналу.

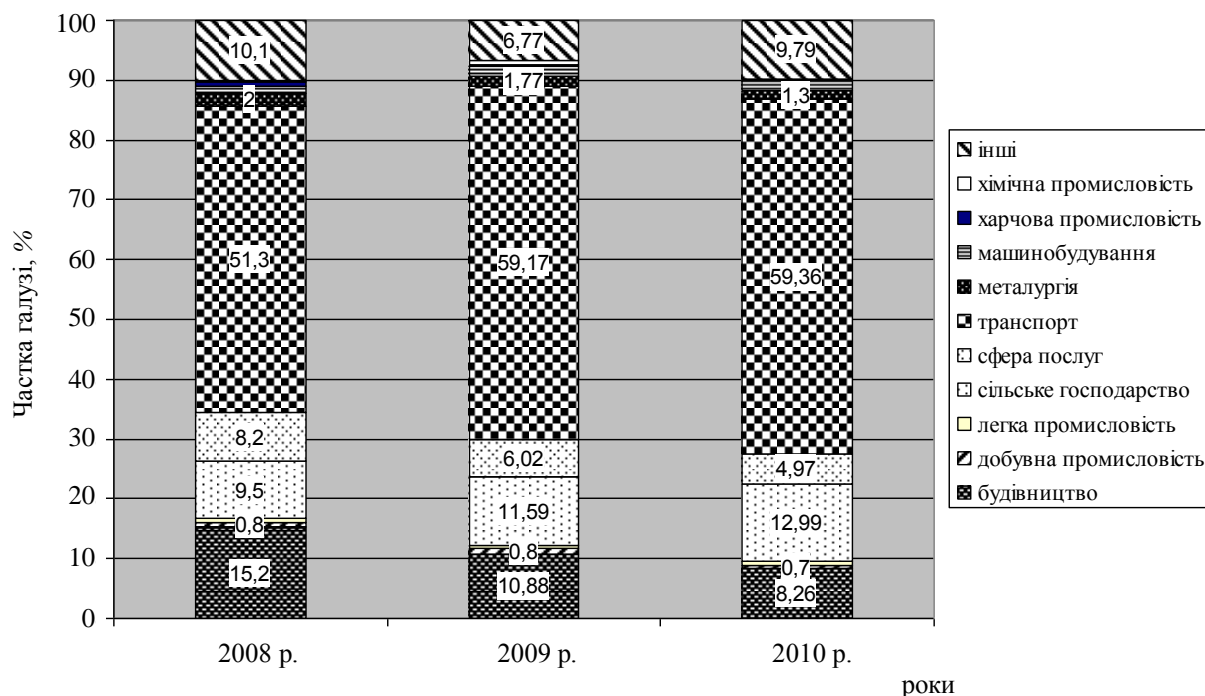


Рис. 2. Динаміка структури розподілу договорів фінансового лізингу за галузями та сферами економічної діяльності в Україні у 2007–2010 рр., %

Можливо, це обумовлено тим, що більшість вітчизняних підприємств мають у штаті висококваліфікованих менеджерів і фінансистів чи відсутністю в країні професійних лізингових установ, які можуть забезпечити кваліфікованим персоналом у будь-який час і за першою вимогою. Проте ринок розвивається і, напевно, така послуга стане популярною та вигідною для підприємств, організацій, установ, що працюють в Україні.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Розвиток кадрового лізингу в Україні стримується через недосконалість законодавчої бази, непрозорість переважної більшості компаній, нестабільність попиту на висококваліфікованих фахівців за умови їх тимчасового залучення, низьку інформованість роботодавців. Як наслідок підвищується ризик збитків через низьку якість послуг у зв'язку з недостатньою конкуренцією на ринку аутсорсингових послуг в Україні. Таким чином, проблемами є врегулювання питань можливих виробничих конфліктів лізинговими фахівцями при виконанні службових обов'язків, а також використання ними товарно-матеріальних цінностей.

Використання послуг фінансового аутсорсингу надає можливість підприємству економити кошти на робочій силі, вчасно і професійно вирішувати поставлені завдання, проте зменшує економічну безпеку, збільшує рівень економічного ризику. Одна з основних переваг аутсорсингу полягає в більш якісному і менш витратному виконанні трудових функцій, що дає можливість використовувати вивільнені ресурси на основну діяльність підприємства. Подальший розвиток аутсорсингу в Україні – питання часу, зумовлене глобалізацією економіки, оскільки його переваги вже оцінені зарубіжними спеціалістами.

Список використаної літератури

1. Аникин Б. А. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций / Б. А. Аникин. – М. : Инфра-М, 2003. – 192 с.
2. Данюк В. М. Кадрове діловодство : навч. посіб. / В. М. Данюк, Л. П. Кулаковська. – К. : Каравела, 2006. – 240 с.
3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.promote.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=9&lang=uk від 10.12.2011р.
4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.private-service.kiev.ua/useful/arrive/Staff_leasing від 10.12.2011р.
5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.leasing.org.ua/ua/bulletin/> від 10.12.2011р.
6. Deloitte Consulting. Why settle from less? 2008 outsourcing report. – 30 p.

Адреса для листування:
10008, м. Житомир, вул. Бульвар Старий, 7, к. 510.
Тел. (0412) 37-24-15 (сл.)
Ел. адреса: kilnytskaya_lena@mail.ru

Статтю подано до редколегії
10.05.2012 р.