



БУРКОВСЬКА АННА, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, доктор філософії (економіка)
МИКИТЮК ВІКТОРІЯ, здобувач вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет, м Миколаїв

АУТСОРСИНГ КАДРІВ

Кадровий аутсорсинг - це бізнес-практика, за якої компанія передає зовнішнім підрядникам виконання функцій управління персоналом. Термін «аутсорсинг персоналу» означає передання працівників від компанії-замовника до аутсорсингової фірми, яка бере на себе всі юридичні та адміністративні обов'язки. До них належать ведення кадрового обліку, бухгалтерського супроводу, нарахування заробітної плати, сплата податків, страхування, організація відпусток, відряджень, преміювань тощо.

Цей підхід набув популярності наприкінці ХХ століття і залишається актуальним дотепер. Він допомагає компаніям оптимізувати витрати, підвищити ефективність та конкурентоспроможність, а також залучати кваліфікованих фахівців без необхідності утримувати власний штат. Крім того, аутсорсинг персоналу дозволяє скоротити витрати на оплату праці, соціальні виплати, навчання, розвиток персоналу та адміністративне управління[1].

Щороку все більше компаній користуються аутсорсингом для залучення спеціалізованих фахівців для управлінських функцій та часткового або повного ведення бухгалтерського обліку. Сьогодні в Україні близько 80% малого та середнього бізнесу звертаються до послуг бухгалтерського аутсорсингу. Якщо раніше ці послуги переважно використовували представництва іноземних компаній, то зараз ними активно користуються і вітчизняні підприємці. [1].

Основна причина цього полягає у чіткому усвідомленні переваг залучення зовнішніх фахівців. Завдяки їхній підтримці підприємства можуть утримувати свої позиції на ринку навіть за умов жорсткої конкуренції, зосереджуючись на головних стратегіях своєї діяльності. Клієнти також мають можливість уникати штрафних санкцій, що виникають через податкові порушення.

Залежно від характеру завдань, що передаються зовнішнім партнерам, кадровий аутсорсинг поділяється на кілька видів:

- Повний кадровий аутсорсинг – передача сторонній організації всіх функцій управління персоналом, включаючи рекрутинг, навчання, кадровий облік, нарахування заробітної плати, соціальні гарантії та регулювання трудових відносин.

- Частковий кадровий аутсорсинг – делегування лише окремих функцій, наприклад, підбору персоналу або розрахунку заробітної плати.

- Аутсорсинг окремих кадрових процесів – залучення зовнішніх партнерів для виконання конкретних завдань, таких як оцінка персоналу, аналіз ринку праці, розробка корпоративної культури чи складання звітності.

- Рекрутинговий аутсорсинг – передача процесу пошуку та підбору кандидатів спеціалізованим агентствам.[2].





Перед тим як прийняти рішення про використання аутсорсингових послуг, компанія має ретельно оцінити доцільність такого кроку. Основними причинами залучення аутсорсингу є підвищення ефективності роботи, розширення технологічних можливостей, зниження адміністративних витрат та подолання кадрового дефіциту.

Основні причини, що впливають на рішення підприємства використовувати аутсорсинг, визначають різні види цього підходу:

- Необхідний аутсорсинг: застосовується, коли у підприємства немає достатніх внутрішніх потужностей, досвіду чи ресурсів для виконання певних завдань.

- Альтернативний аутсорсинг: використовується, коли підприємство вирішує відмовитися від виконання певних функцій своїми силами через їхню низьку ефективність або збитковість.

Кадровий аутсорсинг є ефективним інструментом оптимізації управління персоналом, що дозволяє підприємствам зменшити витрати, підвищити ефективність та адаптуватися до змін ринку. Завдяки передачі функцій управління кадрами зовнішнім підрядникам компанії можуть зосередитися на стратегічному розвитку, мінімізувати ризики, пов'язані з кадровим та податковим обліком, і залучати висококваліфікованих спеціалістів без необхідності утримання власного штату.

Популярність кадрового аутсорсингу зростає, особливо серед малого та середнього бізнесу, оскільки він забезпечує гнучкість та можливість швидкого реагування на виклики ринку. Компанії можуть обирати повний або частковий аутсорсинг залежно від своїх потреб, що робить цей підхід універсальним і зручним.

Таким чином, кадровий аутсорсинг є стратегічно важливим рішенням для підприємств, які прагнуть оптимізувати свою діяльність, підвищити конкурентоспроможність та ефективно використовувати ресурси.

Список використаних джерел:

1. Іванісов О. В., Лебединська О. С., Лугова В. М. Актуальні проблеми пошуку і підбору персоналу та шляхи їх вирішення. *Актуальні наукові дослідження в сучасному світі* 2020. Вип. 4 (60). Ч. 8. С. 10–17.
2. Ведерніков М. Д., Базалійська Н. П., Волянська-Савчук Л. В. Обґрунтування доцільності передачі бізнес-процесу управління персоналом підприємства на HR-аутсорсинг як інноваційної персонал технології. *Innovation and Sustainability*. 2022. № 2. С. 112–122.

