

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕТИМОЛОГІЇ КАТЕГОРІЇ "АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛУ"

Анотація. Подано етимологічний аналіз категорій "аутсорсинг" та "персонал". Наведено авторське бачення аутсорсингу персоналу.

Аннотация. Представлен этимологический анализ категорий "аутсорсинг" и "персонал". Приведен авторский взгляд на аутсорсинг персонала.

Annotation. The etymologic analysis of categories "outsourcing" and "personnel" has been carried out. Author's position is represented by the definition of staff outsourcing.

Ключові слова: аутсорсинг, персонал, аутсорсинг трудових процесів, аутсорсинг кадрових процесів, аутсорсинг персоналу.

Світова криза охопила всі сфери діяльності та відобразилась на кожному підприємстві. Виникає необхідність у пошуці та впровадженні новітніх інструментів ефективною діяльності, що вирішують або запобігають наслідкам кризи.

За таких умов актуальним є застосування аутсорсингу, зокрема у сфері управління персоналом. Прийняття рішення про його використання вигідне, коли є намір зосередити увагу на профільних функціях підприємства, які приносять прибуток.

Серед останніх досліджень та публікацій з аутсорсингу у сфері управління персоналом варто виділити роботи З. Айвазяна, Б. Анікіна, А. Івлєва, Дж. Хейвуда, С. Календжяна, А. Лазарєва, Т. Фрідмана, Ж.-Л. Бравара, Дж. Кросса, Р. Моргана, Б. Пьячо, Д. Михайлова. У роботах цих авторів досліджено сучасний інструментарій аутсорсингу персоналу, проаналізовано й обґрунтовано підходи до його вивчення. Незважаючи на глибину наукової думки з указаної проблематики, подальшого вдосконалення потребують питання етимологічного дослідження категорії "аутсорсинг персоналу".

Метою статті є дослідження підходів до визначення аутсорсингу у сфері управління персоналом.

Об'єктом дослідження виступає поняття "аутсорсинг персоналу".

Термін "аутсорсинг" виник у діловій мові американців і європейців на початку 1980-х років, з англійської outsourcing (outer-source-using) дослівно перекладається як використання зовнішнього джерела або ресурсу. Аутсорсинг – це процес переведення окремих функцій або діяльності підприємства сторонній організації на основі договору. Існує три основних підходи до визначення аутсорсингу (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика підходів до визначення аутсорсингу
(сформовано автором на основі роботи [1])

Назва підходу	Представники	Визначення аутсорсингу
Функціональний	З. Айвазян, С. Календжян, А. Лазарєв, Д. Михайлов, Дж. Хейвуд	передавання певних допоміжних функцій третій особі, яка спеціалізується в певній галузі; процес передачі сторонньому підряднику окремих бізнес-функцій або частин бізнес-процесу підприємства
Коопераційний	Н. Думна, Н. Лебедева, Т. Фрідман, Т. Черемісін	спосіб взаємодії між господарськими суб'єктами на основі спеціалізації та кооперації
Управлінський	Б. Анікін, А. Івлєв, Ж.-Л. Бравар, Дж. Кросс, Р. Морган, Б. Пьячо	виконання окремих функцій (виробничих, сервісних, інформаційних, фінансових, управлінських та ін.) або бізнес-процесів (організаційних, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, маркетингових) зовнішнім господарюючим суб'єктом, що володіє необхідними для цього ресурсами, на основі довгострокових відносин

Аутсорсинг – широке поняття, що поєднує різні форми взаємовигідного співробітництва. Останнім часом усе більша кількість напрямів ділової активності стає предметом аутсорсингу, в тому числі кадрові процеси та управління персоналом підприємства загалом [2]. З огляду на це, виникає необхідність у розмежуванні термінів "робоча сила", "трудова ресурси", "кадри", "персонал" (табл. 2).

Еволюція розуміння категорії "персонал"

Термін	Автор	Визначення
Робоча сила	К. Маркс [3]	здатність людини до праці, а саме сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які вона використовує всякий раз, коли виробляє будь-які споживчі вартості
Трудові ресурси	Д. Богиня, О. Грішнова [4]	частина населення країни, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Персонал	В. Сліньков [3]	склад колективу підприємства, включаючи технічний, обслуговуючий, зокрема окремі категорії тих, які працюють, об'єднаних за професійними або іншими ознаками
Кадри	О. Кириченко [3]	соціально-економічна категорія, яка визначає постійний (штатний) склад кваліфікованих працівників, що пройшли попередню професійну підготовку, мають спеціальну освіту, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності і перебувають у трудових відносинах із підприємством

З урахуванням викладеного матеріалу слід розкрити суть аутсорсингу персоналу з позицій різних авторів. Дубінський С. В. виділяє аутсорсинг трудових процесів, який полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків і пропозицій вигідних рішень управління людськими ресурсами [5]. Також ним запропоновано використовувати термін "аутсорсинг персоналу" як сферу кадрового менеджменту, що передбачає виведення частини персоналу зі штату підприємства-замовника й оформлення в штат підприємства-провайдера [5].

У науковій сфері отримала розповсюдження категорія "ресурсний аутсорсинг": замовник використовує аутсорсера як господарюючий суб'єкт з підбору висококваліфікованого персоналу. При цьому замовник, використовуючи зовнішні ресурси, сам ними управляє і, відповідно, самостійно несе відповідальність за результат. Постачальник послуг, у свою чергу, повинен забезпечити замовника ресурсами потрібного рівня й своєчасно здійснити їх заміну, якщо це необхідно [6].

Відповідно до досліджень Шкоди Т. Н., аутсорсинг у сфері управління персоналом – це форма господарських взаємовідносин між замовником та виконавцем, при яких замовник концентрується на основних видах діяльності, а функцію у сфері управління персоналом і відповідальність за її ефективність передає професійному виконавцю (аутсорсеру), який спеціалізується у сфері управління персоналом і володіє відповідним досвідом, знаннями, технічними засобами, на довгостроковій контрактній основі, з метою підвищення якості, зниження витрат, зменшення часу виконання HR-процесів і отримання конкурентних переваг [7].

Несторова О. О. акцентує увагу на категорії "аутсорсинг кадрових процесів" – це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець передає частину обов'язків з управління персоналом спеціалізованій організації (аутсорсеру), що здатна надавати високоякісні послуги, завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом, досвіду, накопиченому при вирішенні аналогічних завдань, та наявності у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів [2].

Проведене дослідження підходів до визначення поняття "аутсорсинг" дозволяє трактувати його як процес переведення окремих функцій або діяльності підприємства сторонній організації на основі договору. Аутсорсинг отримав розповсюдження в різних сферах господарювання й розрізняється за конкретними видами діяльності підприємств. Саме тому окремо виділяють аутсорсинг персоналу, який, на думку автора, трактується як спосіб ефективної взаємодії між суб'єктами господарювання, що полягає у процесі передачі сторонній організації (яка має безпосередню спеціалізацію у сфері управління персоналом) функцій із управління всіма або окремими кадровими процесами, на основі договору. Необхідно зауважити, що в даному процесі персонал розглядається як певний склад колективу підприємства.

Сучасний розвиток підприємств здійснюється на основі жорсткої конкуренції та боротьби на ринку товарів і послуг. Саме тому більшість господарюючих суб'єктів мають постійно шукати шляхи раціоналізації подальшої діяльності – сфокусуватися на основній функції підприємства, а ведення непрофільних завдань передати компетентній стороні, що викликало зацікавленість науковців у дослідженні економічної ефективності спеціалізації діяльності. Науковим результатом статті виступає аналіз підходів до тлумачення категорії "аутсорсинг персоналу" й пропозицій власного бачення щодо означеного процесу.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Микало О. І. Підходи до визначення терміна "аутсорсинг" [Електронний ресурс] / О. І. Микало. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 2. Несторова О. О. Використання аутсорсингу кадрових процесів в системі управління підприємством [Електронний ресурс] / О. О. Несторова. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 3. Шкода Т. Н. Сутність людського потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Т. Н. Шкода, Ю. О. Падалко. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 4. Самійленко Г. І. Методика проведення аналізу впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати діяльності підприємств [Електронний ресурс] / Г. І. Самійленко. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 5. Дубінський С. В. Стратегія впровадження системи аутсорсингу персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / С. В. Дубінський. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 6. ИТ-аутсорсинг гайд [Электронный ресурс]. – Режим доступа :

<http://www.outsourcing.ru/content/rus/rubr58/rubr-583.asp>. 7. Шкода Т. Н. Тенденції розвитку аутсорсингу в управлінні персоналом підприємств [Електронний ресурс] / Т. Н. Шкода. – Режим доступу : <http://www.nbuu.gov.au>.