

УДК 339.12.042

Аутстафінг, аутсорсинг та крауд-технології у контексті трансформації бізнес-процесів

Кухта К.О.

кандидат економічних наук,
викладач бухгалтерсько-фінансових дисциплін
Лубенського фінансово-економічного коледжу
Полтавської державної аграрної академії

Пономаренко В.О.

викладач 1 категорії економічно-комерційних дисциплін
Лубенського фінансово-економічного коледжу
Полтавської державної аграрної академії

Висвітлено співвідношення понять «аутстафінг», «аутсорсинг» «краудсорсинг», їх переваги та недоліки. У статті розглянуто можливості застосування крауд-технології в маркетинговій діяльності підприємств. Проаналізовано природу виникнення краудсорсингу. Розглянуто відмінності аутсорсингу та краудсорсингу.

Ключові слова: нетипові форми зайнятості, аутстафінг, аутсорсинг, крауд-технології.

Kukhta E.A., Ponomarenko V.A. OUTSTAFFING, OUTSOURCING AND CROWD TECHNOLOGIES IN THE CONTEXT OF BUSINESS PROCESSES TRANSFORMATION

Освещено соотношение понятий «аутстаффинг», «аутсорсинг» «краудсорсинг», их преимущества и недостатки. В статье рассмотрены возможности применения крауд-технологии в маркетинговой деятельности предприятий. Проанализирована природа возникновения краудсорсинга. Рассмотрены различия аутсорсинга и краудсорсинга.

Ключевые слова: нетипичные формы занятости, аутстаффинг, аутсорсинг, крауд-технологии.

Kukhta E.A., Ponomarenko V.A. OUTSTAFFING, OUTSOURCING, AND CROWD TECHNOLOGIES IN THE CONTEXT OF BUSINESS PROCESSES TRANSFORMATION

The correlation between the concepts of "outstaffing", "outsourcing", "crowdsourcing", their advantages and disadvantages is highlighted. The possibilities of crowd-technology application in marketing activities of enterprises were considered in the article. It was analysed the nature of formation crowdsourcing phenomenon. Distinctions outsourcing and crowdsourcing were considered.

Keywords: atypical forms of employment, outstaffing, outsourcing, crowd-technology.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток інформаційних технологій має досить вагомий вплив на суспільство загалом та на окремі його сфери, спонукає до формування нових методів та принципів управління підприємствами. Зокрема, нові можливості для діяльності підприємств відкривають нетипові форми зайнятості, такі як аутстафінг, аутсорсинг, а також так звані крауд-технології, а саме технології взаємодії з широким загалом користувачів для вирішення завдань компанії. Крауд-технології слід розглядати як трансформацію традиційного маркетингу у принципово нову ефективну систему управління маркетингом на основі можливостей новітніх інформаційних технологій.

Донедавна на ринку праці застосовували лише стандартні форми зайнятості, де правовідносини між працівником та роботодавцем мали безпосередній характер, регулювалися

трудовим договором і сприймалися однозначно. В умовах сучасності можна спостерігати суттєвий відхід від такого розуміння трудових відносин і форм зайнятості.

Беручи до уваги швидке поширення нестандартних форм зайнятості – аутстафінгу, аутсорсингу та краудсорсингу – у сфері трудових відносин та недостатнє розуміння цих понять населенням, вважаємо цю тему актуальною для дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нетипові форми зайнятості досліджувалися такими науковцями, як М.М. Власенко, І.О. Геращенко, Г.П. Домбровська, О.В. Зозульов, Л.В. Іванова, Е.Ю. Кирилова, О.Є. Костюченко, О.І. Микало, В.Г. Никифоренко, О.О. Пастушенко, Т.В. Сивашенко, О.С. Шаріпова, Л.С. Шевченко. У працях надано теоретичні визначення понять «аутстафінг», «аутсорсинг», «лізинг персоналу» та охарактеризовано їх як явища,

проте не визначено конкретних особливостей, переваг та недоліків і проблем регулювання.

Посилення значущості соціальних відносин у постіндустріальному суспільстві загалом та в економічній діяльності зокрема розглядають у своїх роботах такі зарубіжні вчені, як Р. Вайбер, Б. де Лон, М. Кастельс, К. Келлі, У. Девідоу, М. Мелоун та Дж. Хауі.

Досліджують питання впливу інформаційних технологій на механізми організації економічних відносин та ефективність мережевих організацій такі вітчизняні вчені, як С.А. Бульба, Т.В. Дзякун, А.А. Гриценко, Є. Говорун, Г.В. Жаворонкова, А.Є. Литвин, Л.П. Марчук, В. Плєскач, Д. Русак та ін.

Наявні дослідження розглядають можливості інформаційних технологій як джерело забезпечення інформаційними ресурсами та засіб комунікації з аудиторією, реалізуючи традиційну систему управління маркетингом. Проте у цих працях не висвітлено застосування крауд-технології в маркетинговій діяльності підприємств.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення теоретичного підґрунтя та походження понять «аутстафінг», «аутсорсинг», «краудсорсинг», застосування їх як інноваційних методів управління персоналом, а також надання пропозицій щодо вдосконалення регулюючого механізму зазначених нетипових форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Однією з нетипових форм зайнятості є аутстафінг. Термін «аутстафінг» досі не використовується в українських нормативно-правових актах, але активно використовується, як правило, кадровими агенціями. Слово «аутстафінг» походить від англійських слів (out – «зовні», staff – «штат») і означає, по суті, ось що. У межах договору аутстафінгу працівник виводиться за штат (або не перебуває у штаті) компанії-замовника й оформляється до штату компанії-підрядника. При цьому такий працівник продовжує працювати на колишньому місці (фактично) та виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки працедавця щодо нього виконує вже компанія-підрядник.

У вітчизняній практиці трапляється, що працівник не переводиться зі штату одного підприємства до штату іншого підприємства. Як правило, такий працівник спочатку працює у компанії-підряднику (і не завжди за основним місцем роботи, але обов'язково за трудовим договором). Звичайно, за таку своєрідну «оренду» свого працівника компа-

нія-підрядник отримує винагороду в розмірі, встановленому договором (зважаючи на відсутність терміна «аутстафінг» у вітчизняному законодавстві й аналогічного виду цивільно-правових відносин, те, за що за таким договором виплачувалася винагорода компанії-підряднику, цілком залежало від встановленого сторонами договору).

При цьому саме компанія-підрядник несе витрати на оплату праці такого працівника, оплату його відпусток та лікарняних, а також сплату ЄСВ, розрахованого із зарплати такого працівника, як звичайний працедавець.

Незважаючи на екзотичність цього виду використання праці фізосіб, не передбаченого КЗпП України, на практиці протягом кількох останніх років він використовувався досить активно. І видався нашим законодавцям настільки перспективним, що з'явилася потреба узаконити таку діяльність.

Сьогодні такий механізм найму працівників в Україні застосовується, зокрема, у сфері побутових послуг. Проте застосування «аутстафінгу» у сфері капітального будівництва є проблематичним, що зумовлено особливостями будівельного виробництва. Оскільки суть аутстафінгу полягає в оренді робочої сили, то залучені у такий спосіб роботодавцем-орендарем «орендовані» працівники не входять до штату будівельної організації і, відповідно, така організація матиме формальні підстави для невиконання низки законодавчих норм щодо охорони праці у будівництві (зокрема, щодо організації служби охорони праці, надання соціальних пільг «орендованим» працівникам відповідно до колективних договорів тощо).

Застосування механізмів аутстафінгу без законодавчого регламентування приводить до фактичного зменшення соціальної захищеності працівника, виникнення спірних питань, пов'язаних з особливими умовами праці, компенсаціями, нарахуванням трудового стажу, роботою у шкідливих умовах тощо [5].

Уперше щось дуже схоже на наведене визначення аутстафінгу з'явилося у вітчизняному законодавстві у ст. 39 Закону про зайнятість [2]. У ній такий вид діяльності отримав назву «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого працедавця».

Вченими аутстафінг визначається здебільшого як виведення частини працівників за межі штату організації-клієнта і передавання їх кадровому агентству, яке формально

виконує для них функції роботодавця, але за фактом вони продовжують працювати у своїй компанії [7, с. 123].

І.О. Геращенко і Г.П. Домбровська розуміють аутстафінг як покупку послуги, яка необхідна компанії в конкретний період часу [1].

Отже, узагальнюючи думки вчених, можна дійти висновку, що аутстафінг має на меті виведення за межі штату працівника шляхом його юридичної передачі кадровому агентству з оформленням строкового трудового договору, але на умовах продовження діяльності на своєму підприємстві.

Іншою формою нестандартної форми зайнятості є аутсорсинг. О.В. Зозульов та О.І. Микало дають таку дефініцію: аутсорсинг – передача деяких функцій на виконання зовнішнім організаціям із метою оптимізації всіх видів ресурсів і концентрації на основному виді діяльності [3]. Л.В. Іванова та В.Г. Никифоренко розуміють це як передачу однієї або кількох своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації – надавача персоналу, виконують трудові функції, обслуговуючи організа-

цію – замовника персоналу [4]. Особливість цього типу «нестандартної» зайнятості полягає в тому, що здійснюється оренда послуг, а не персоналу.

Узагальнюючи підходи вищезазначених науковців, можна дійти висновку, що аутсорсинг – це нетипова форма зайнятості, що полягає у передачі деяких непрофільних функцій підприємства зовнішнім організаціям, для яких така діяльність є основною, з метою зосередження політики підприємства саме на профільній діяльності для підвищення ефективності роботи компанії, яка здійснює оплату за надану оренду надавачам послуг. Наприклад, коли необхідно створити певну програму для покращення внутрішньої організації праці у юридичній компанії, а спеціалістів ІТ-технологій на підприємстві немає. Тоді, щоб не доручати виконання цього завдання будь-якому працівникові, компанія орендує такі послуги у юридичної (фізичної) особи, де програмування є основним видом діяльності, і спеціалісти володіють цими навиками професійно.

З розвитком засобів виробництва, загальної інфраструктури змінюються підходи до отри-

Таблиця 1

Переваги та недоліки аутсорсингу та аутстафінгу

Аутстафінг	Аутсорсинг
<p>Переваги:</p> <ul style="list-style-type: none"> – відсутність юридичних проблем із штатом працівників; – працівник у будь-якому разі перебуває у легальних трудових відносинах; – працівник не втрачає роботу, а переходить на інше підприємство; – можливість фактичного роботодавця відмовитись від працівника в обхід трудового законодавства, оскільки немає оформлених трудових відносин (що є недоліком для працівника); – можна мати на підприємстві працівника, що не передбачений у штатному розкладі. <p>Недоліки:</p> <ul style="list-style-type: none"> – негативне ставлення працівника до юридичного роботодавця та колективу компанії; – можливе ухилення роботодавця від відповідальності; – соціальна незахищеність працівників; – незацікавленість працівника в результатах праці на підприємстві фактичного виконання роботи; – більші витрати фактичного роботодавця на утримання працівника, що включає заробітну плату та оплату послуг посередника; – складний механізм впливу на працівника; – проблеми щодо відповідальності працівника за шкоду, завдану підприємству. 	<p>Переваги:</p> <ul style="list-style-type: none"> – можливість виконання певної роботи на підприємстві без утримання у штаті працівників такої спеціалізації; – нерозпорошення діяльності компанії на дрібні, одноразові непрофільні функції; – зосередження інтелектуального потенціалу для досягнення поставлених цілей в одній сфері; – досвідченість та професіоналізм надання аутсорсингових послуг. <p>Недоліки:</p> <ul style="list-style-type: none"> – небезпека для конфіденційних даних компанії-замовника; – необхідність періоду для введення аутсорсингового працівника у стан справ компанії; – можливі ситуації ухилення роботодавця від виконання своїх обов'язків, зокрема, щодо забезпечення належних умов праці; – можливість конфліктів постійних працівників із аутсорсинговим, що впливає на мікроклімат; – постійні зміни місця роботи для працівника, що має наслідком неможливість закріпитися у конкретному колективі.

мання конкурентної переваги, а також відбувається трансформація концепцій залучення ресурсів для діяльності підприємства (рис. 1).

Трансформація концепцій менеджменту щодо залучення ресурсів відбувалася таким чином: традиційним методом акумуляції ресурсів був інсорсинг, тобто пошук ресурсів всередині організації. Специфічні та загальні завдання менеджменту вирішувалися власними силами підприємства. Проте згодом стало зрозуміло, що в таких умовах організація обмежена лише потенціалом компанії та її співробітників, що можуть не мати досвіду вирішення певних проблем та всіх необхідних компетенцій. Згодом ця концепція змінилася концепцією аутсорсингу, що передбачає залучення ресурсів через найм компанії-підрядника. Стало зрозуміло, що специфічні функції ефективніше та швидше зможуть реалізувати компанії, що спеціалізуються на цьому виді діяльності, наприклад, рекламні агенції, агенції з маркетингових досліджень, медіа-підрядники та ін. Залучення зовнішніх підрядників дає змогу компанії не тільки зосередитися на її основному виді діяльності, а також використовувати більш ефективні ресурси спеціалізованих компаній-підрядників, а й поглянути

на ситуацію та становище компанії «збоку», неупереджено оцінити зовнішні та внутрішні фактори її діяльності. Проте аутсорсинг також має певні обмеження, зокрема, потенціал підрядника також знаходиться в межах невеликої кількості менеджерів, які займаються проектом замовника. Також аутсорсинг обмежений методологічними та технічними аспектами підрядника, в межах яких він звик діяти. Все це привело до виникнення такого явища, як краудсорсинг.

Краудсорсинг являє собою залучення потенціалу широкого загалу для вирішення завдань компанії, тобто пошук ресурсів серед великої кількості залучених до процесу суб'єктів. Краудсорсинг як явище виник саме завдяки розвитку Інтернет-мережі та розвитку її інфраструктури, проте його реалізація можлива і в традиційній системі управління діяльністю компанії. Розглянемо відмінності краудсорсингу від аутсорсингу (табл. 1).

Тобто краудсорсинг має свої переваги порівняно з аутсорсингом, що пов'язані зі специфікою механізму реалізації крауд-технології. Головна відмінність аутсорсингу від краудсорсингу – в тому, що краудсорсинг являє собою передачу певних робіт великій кіль-



Рис. 1. Трансформація концепцій щодо залучення ресурсів

Джерело: [6]

Таблиця 1

Порівняльна характеристика аутсорсингу та краудсорсингу

Критерії	Аутсорсинг	Краудсорсинг
Кількість виконавців	Постановка завдання окремому вибраному постачальнику	Постановка завдання невідзначеній групі осіб
Суб'єкт визначення вартості	Вартість визначає підрядник, замовник може коригувати ціну у процесі торгів	Вартість визначає замовник
Суб'єкт визначення термінів виконання	Терміни виконання визначає підрядник	Терміни виконання визначає замовник
Географічна обмеженість	Завдання обмежене місцем перебування підрядника	Завдання необмежене географічно, виконавці можуть знаходитися в будь-якій місцевості
Отриманий результат	Замовник отримує один готовий до застосування результат праці підрядника	Замовник отримує сотні, тисячі варіантів рішень завдання, повинен вибрати кращий та доопрацювати
Інтелектуальні ресурси для вирішення завдань	Вирішення завдання обмежене компетенціями працівників компанії-підрядника	Можливість долучити до вирішення завдань необмежену кількість працівників з різними компетенціями

кості суб'єктів з одного боку без підписання офіційних документів про співпрацю з іншого боку. Це полегшує процедуру взаємодії з підприємцями та дає змогу підприємству виставляти власні умови роботи над проектом, але, з іншого боку, результати не є чітко структурованими, як у разі аутсорсингу, і вимагають доопрацювання їх замовником.

Підсумовуючи сказане, можна сформулювати такі висновки. За аутстафінгом можна залучати працівників до надання послуг та виконання робіт щодо виробництва, яке не є основним. Якщо законодавством встановлено для здійснення суб'єктом господарювання тієї чи іншої діяльності мінімальну кількість найманих працівників, вирішити цю проблему за рахунок залучення працівників за договором аутстафінгу не вдасться, як і не вдасться уникнути проблем з організацією охорони праці, пільговими пенсіями та відпустками для тих працевластувачів-замовників, які за рахунок аутстафінгу хотіли б вивести своїх працівників, зайнятих на шкідливих або небезпечних роботах, зі штату.

Щодо аутсорсингу, то така форма нетипової зайнятості в Україні має низку недоліків, серед яких – відсутність законодавчої бази. Тому необхідно чітко передбачити статтю в Трудовому кодексі, яка буде присвячена кожному виду нетипової форми зайнятості,

визначити права та обов'язки замовника та підрядника, встановити норми щодо захисту та соціальних гарантій для працівника, залученого методом аутсорсингу, аутстафінгу та краудсорсингу.

Незважаючи на юридичні перешкоди, цей сектор економіки може розвиватися значними темпами, в основному за рахунок новизни цього напрямку. Аутсорсинг знаходиться на стартовому рівні в Україні, що дає змогу використовувати його як ресурс для покращення менеджменту більшості організацій, які ще не мають подібного досвіду. Найбільш перспективною є ІТ-сфера, що наповнена прогресивними та молодими професіоналами, які готові бути гнучкими, впроваджувати нові інструменти управління та ризикувати з метою реалізації стратегічних цілей.

Висновки з цього дослідження. Отже, у статті проаналізовано співвідношення понять «аутстафінг», «аутсорсинг» «краудсорсинг», їх переваги та недоліки. Розглянуто відмінності аутстафінгу та аутсорсингу, а також трансформацію концепцій залучення ресурсів для діяльності підприємства. Проаналізовано природу явища краудсорсингу як наступного після аутсорсингу. Розглянуто відмінності між ними, основна з яких полягає у залученні широкого кола осіб для виконання певного завдання чи проекту.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Домбровська Г.П., Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. [Електронний ресурс] / Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua>
2. Закон України «Про зайнятість населення» № 2058-19 зі змінами та доповненнями, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій» від 23.05.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Зозульов О.В., Микало О.І. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації. / Економіка України. – 2009. – № 8 – С. 16–24.
4. Іванова Л.В., Никифоренко В.Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л.В. Іванова, В.Г. Никифоренко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – № 2 (49). – С. 109–115.
5. Лист Мінбудівництва України від 08.02.2011 р. № 23-13/1052/0/6-11
6. Полторак К.А., Зозульов О.В. Застосування крауд-технологій в маркетинговій діяльності підприємств Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 11. – С. 422–429.
7. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні / Л.С. Шевченко // Вісник Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – 2012ю – № 1 (8). – С. 122–129.