



УДК 330. 005.95/.96

<https://doi.org/10.31713/ve420244>

JEL: D20, L21

Данилевич Н. С. [1; ORCID ID: 0000-0002-2321-0487],

к.т.н., доцент,

Рудакова С. Г. [1; ORCID ID: 0000-0002-0623-6140],

к.т.н., доцент,

Щетініна Л. В. [1; ORCID ID: 0000-0003-1519-0647],

к.е.н., доцент

¹ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ

СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Стаття розглядає сутність використання практик аутсорсингових технологій для ефективного управління підприємством. Проаналізовано основні причини залучення аутсорсингу для різних бізнес процесів. Розглянуто бізнес процеси, рекомендовані для передачі на аутсорсинг. Виокремлено переваги та недоліки аутсорсингу для підприємств. Обґрунтовано підходи для визначення оцінки ефективності використання аутсорсингу.

Ключові слова: аутсорсингові технології; управління підприємством; людські ресурси; ефективність.

Постановка проблеми. З урахуванням впливу глобалізації - основної тенденції останніх років, ще більш стає популярним передавання другорядних функцій спеціалізованим компаніям-підрядникам, які мають висококваліфікованих спеціалістів. У таких умовах роль аутсорсингу набуває нових форм і сприймається не тільки як передача окремих бізнес функцій, а й як інструмент підвищення конкурентоспроможності та оптимізації ресурсів. З цього випливає потреба у перегляді сучасного використання аутсорсингу, який буде здатний задовольнити потреби компанії-замовника та надати можливість сконцентруватися на основній діяльності компанії.

Аналіз останніх досліджень. Формуванням понять аутсорсингу в бізнес процесах підприємства займалися такі науковці: Даніель Юсіфо, М. Г. Батлер, С. Чжао, С. Фішер, Ін'ін Панг, Шишу Чжан і Альберт Сінь Цзян. Вивченню проблематики теоретико-методичних та практичних аспектів аутсорсингу присвятили свої праці такі вчені,

як Т. Лисенко, А. Завгородній, Г. Корнійчук, Н. Самолюк, О. Микало, Т. Шарчук, О. Гаврилук. Незважаючи на те що існує велика кількість робіт стосовно проблематики аутсорсингових технологій, зокрема неготовності працівників до кадрового аутсорсингу, на сьогоднішній день немає чіткого визначення цієї проблеми.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз сучасних практичних аспектів використання аутсорсингових технологій в управлінні підприємством та обґрунтування пропозицій для зниження ризиків конкурентоспроможності у разі дефіциту людських ресурсів.

Виклад основного матеріалу. Сучасний розвиток економіки включає перегляд технологій бізнесу та структур управління, що дозволяє бути конкурентним і пристосовуватися до швидкозмінних умов виробництва та збуту продукції. Дисбаланси попиту та пропозиції на ринку праці України посилюється через воєнне вторгнення, цифровізацію економіки, глобалізацію, які призводять до росту неформальної зайнятості, поширення таких форм організації праці як фріланс, самозайнятість, аутсорсинг. Одним з найуспішніших способів, що допомагають компанії оптимізувати свою діяльність, залучаючи високоякісні трудові ресурси є використання аутсорсингових технологій [1–3].

Термін аутсорсинг є англіцизмом (outer-source-using) та дослівно перекладається як використання чужих ресурсів. Підходів до визначення понять аутсорсингу є в достатній кількості. Наведемо деякі з них. Т. Лисенко вважає, що аутсорсинг – це організаційне рішення, яке полягає в передачі як окремих функцій, так і бізнес процесів для виконання зовнішнім організаціям з метою оптимізації усіх видів ресурсів і концентрації зусиль на основному виді діяльності [4]. Колектив авторів наголошує, що аутсорсинг можна визначити як бізнес-угоду, за якою фірма передає в якості підряду певні існуючі частини фірми внутрішнім та/або міжнародним третім сторонам [5]. А. Завгородній підкреслює, що передавання частини функцій з обслуговування стороннім постачальникам за умови гарантування ними відповідного рівня ефективності та якості їх виконання на основі оновлення бізнес-процесів з можливістю переходу частини персоналу компанії до підприємства, яке проводить аутсорсинг є доцільним [6]. Аутсорсинг це один із методів організаційного проектування, спрямований на передачу ведення функціонально необхідних, але не основних напрямів у діяльності організації компаніям, що спеціалізуються у цьому конкретному роді діяльності, що допомагає визволити ресурси та зосередитись на



основній сфері діяльності організації, зазначає Т. Васильківська [7]. О. Микало підкреслює, що аутсорсинг – це інструмент для підсилення конкурентоспроможності компанії за рахунок концентрації на ключових, профільних, для підприємства компетенціях, бізнес-процесах [8]. На погляд Н. Проскуріної, сутність аутсорсингу полягає в розподілі функцій бізнес-системи відповідно до принципу «залишаю собі тільки те, що можу робити краще інших, передаю зовнішньому виконавцеві те, що він робить краще за інших» [9]. Отже, аутсорсинг – це засіб управління підприємством, котрий спрямований на підвищення конкурентоспроможності організації за допомогою передачі другорядних процесів іншій компанії, яка спеціалізується в цій сфері, має необхідний досвід, персонал, ресурси з метою концентрації зусиль організації на профільному виді діяльності [10].

Виклики, з якими зіштовхнулася Україна, а саме початок війни повернув ринок праці до вже знайомого тренду віддаленої роботи та знову зробив аутсорсинг робочої сили актуальним напрямом. Аутсорсинг робочої сили – це вид послуги, який зосереджується на наданні робочої сили для потреб найму та управління заробітною платою в компаніях-клієнтах. У цьому типі послуг аутсорсингова компанія несе відповідальність за наймання, адміністрування та оплату праці працівників. Однак вона не бере на себе управління бізнес-процесами або операціями компанії-замовника.

Аутсорсинг робочої сили поділяють:

- короткостроковий («temporary staffing» з англ. тимчасовий персонал) задовольняє потреби використання трудових ресурсів тимчасово.

- довгостроковий («staff leasing» з англ. лізинг персоналу) використання зовнішніх трудових ресурсів впродовж тривалого періоду часу [11].

Хоча не так давно у роботах науковців про дослідження ринку праці, зайнятості та соціально трудової сфери, тобто нестандартні форми зайнятості, у число яких входить аутсорсинг персоналу, розглядалися в більшості як ненормальність, відхилення від загальної закономірності [12]. Сьогодні поняття аутсорсинг визначено на законодавчому рівні розділом 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010», чинного від 01.01.2012 р., як угода, згідно з яким замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема,

частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції [13].

На цьому етапі розвитку ринку праці використання технологій аутсорсингу є доволі сучасними. Їх часто можна помітити в реінжинірингу та оптимізації бізнес процесів. Поняття аутсорсинг бізнес процесів означає передачу компанії будь-яку бізнес-функцію іншій компанії, яка в свою чергу, є спеціалізується в конкретній сфері.

У разі аутсорсингу роботодавець укладає договір на певну послугу, наприклад, бухгалтерський або юридичний супровід. Роботодавець зацікавлений у результаті, а не в найнятті конкретного працівника. Відповідальність аутсорсингової компанії полягає в забезпеченні необхідного персоналу для виконання завдання, забезпеченні безперебійного робочого процесу та досягненні цілей, викладених у контракті. Аутсорсинг займає провідне місце в організації бізнес процесів. Тому що за його допомогою підвищується прибуток та знижуються витрати за рахунок звернення до компанії постачальника, яка надає професійні послуги більш дешево та більше якісно, ніж це може робити сама компанія. Головне місце в організації бізнес процесів досягається завдяки застосуванню ефекту «масштабу». Інакше кажучи, компанія аутсорсер робить бізнес-процеси, скорочуючи витрати, завдяки повній концентрації на них.

Причини, за якими роботодавець вирішує звернутись до аутсорсингу:

1. Економія коштів: передаючи певні ролі чи функції на аутсорсинг, компанії можуть уникнути витрат, пов'язаних із наймом, навчанням, виплатами працівникам, орендою офісних приміщень, обладнанням і поточним управлінням персоналом. Цей економічно ефективний підхід дозволяє підприємствам більш стратегічно розподіляти свої фінансові ресурси та максимізувати віддачу від інвестицій.

2. Гнучкість і масштабованість: компанії можуть легко регулювати кількість залучених співробітників залежно від коливань робочого навантаження або вимог проєкту без необхідності значного найму чи звільнень. Така масштабованість дозволяє підприємствам оптимізувати свою робочу силу та підтримувати операційну ефективність.

3. Доступ до спеціалізованих навичок та досвіду: аутсорсинг дозволяє компаніям використовувати більшість спеціалізованих навичок та досвід персоналу, які можуть бути недоступними



всередині компанії. Передаючи завдання цим фахівцям, компанії можуть забезпечити високу якість роботи та стимулювати інновації.

4. Зосередження на основних компетентностях: делегуючи другорядні непрофільні завдання зовнішнім фахівцям, компанії можуть підвищити операційну ефективність, оптимізувати процеси та зосередитися на стратегічних ініціативах, які безпосередньо впливають на їх конкурентні переваги.

5. Швидший час виходу на ринок: використовуючи досвід і ресурси аутсорсингових працівників, підприємства можуть пришвидшити цикли розробки, оптимізувати виробничі процеси та ефективніше дотримуватись термінів виконання проєктів. Ця перевага швидкості виходу на ринок може підвищити конкурентоспроможність і задоволеність клієнтів.

6. Доступ до глобального фонду талантів: компанії більше не обмежуються місцевими талантами. Вони можуть співпрацювати з висококваліфікованими професіоналами з усього світу. Цей глобальний доступ до талантів надає підприємствам більш широкий спектр можливостей і дозволяє їм збирати різноманітні команди з можливими перспективами та інноваційними ідеями.

7. Зменшення ризиків: зовнішні постачальники послуг часто мають налагоджені процеси, найкращі практики та досвід у сферах, в яких працюють. Крім того, аутсорсинг може допомогти компаніям диверсифікувати свою діяльність і зменшити залежність від одного місця чи робочої сили, покращуючи загальне управління ризиками.

Але за останні роки аутсорсинг змінився. Лише десять років тому компанії віддавали перевагу аутсорсингу функцій, які не вимагали від персоналу великого набору навичок, наприклад виробництво на конвеєрі. Згідно аналізу та перспективам розвитку аутсорсингових технологій в Україні перше місце займає ІТ-сфера, послуги з нарахування заробітної плати, фінансові та юридичні послуги, HR-сфера, сфера закупівель [14].

Традиційно прийнято вважати, що аутсорсинг охоплює виключно інтелектуальні завдання, такі як бухгалтерський облік, дизайн, ІТ та управління персоналом. Однак на практиці це визначення є надто вузьким і не охоплює повного спектру послуг, які можуть бути запропоновані. Сфери роботи, що підлягають аутсорсингу персоналу, набагато різноманітніші. В сучасних умовах підприємства можуть вирішити передати на аутсорсинг не всі, а тільки неключові функції повністю або частково. Тому що аутсорсинг людських ресурсів може охоплювати широкий спектр послуг, від

повсякденних кадрових функцій до довгострокових стратегічних ініціатив. В таблиці вказані найбільш рекомендовані та економічно доцільні для передачі на аутсорсинг функції, а також ті функції, які не зовсім підходять для передачі іншій компанії.

Таблиця

Бізнес процеси, рекомендовані для передачі на аутсорсинг

Назва функції	Зміст функції
Висока вірогідність передачі функцій на аутсорсинг	
Кадровий документообіг і управління виплатами	<ol style="list-style-type: none"> 1) надання системи управління кадрами; 2) підготовка первинних кадрових документів; 3) збір і обробка первинних кадрових документів; 4) ведення обліку інформації про співробітників; 5) формування та ведення архіву документів
Підтримка програмного забезпечення	<ol style="list-style-type: none"> 1) забезпечення роботи сервісу; 2) підтримка та розробка додатків і рішень
Сфера виробництва	<ol style="list-style-type: none"> 1) випуск компонентів; 2) виготовлення окремих вузлів; 3) збирання готової продукції; 4) заготівлю, обробку сировини
Середня вірогідність передачі функцій на аутсорсинг	
HR консалтинг	<ol style="list-style-type: none"> 1) управління організаційними змінами; 2) трудові відносини; 3) управління навчанням персоналу; 4) оцінка персоналу; 5) підбір персоналу
Невисока вірогідність передачі функцій на аутсорсинг	
Корпоративне управління персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1) складання звітів для менеджменту; 2) кадрова політика; 3) розробка загальної стратегії управління персоналом; 4) мотиваційна політика; 5) стратегічне кадрове планування і аналіз

Для успішного впровадження аутсорсингу на підприємстві необхідно зрозуміти, які послуги він може реалізувати. Дослідження економічних галузей показують, що організації, які використовують кадрові аутсорсингові рішення, розвиваються на 7–9% швидше, ніж ті, які цього не роблять [15].

В сучасній практиці є такі підходи для визначення оцінювання ефективності використання аутсорсингу:



- Зменшення фінансових зобов'язань, пов'язаних з податками та соціальними внесками.
- Проведення паралелі витрат – відмінність між витратами, які відбуваються через функціонування відділу завдяки своєму штату та витратами, які відбуваються через функціонування відділу завдяки залучення компанії-аутсорсера.
- Проведення розрахунку показника ефективності аутсорсингу – з урахуванням витрат, які відбуваються через функціонування відділу завдяки своєму штату, вартості послуг аутсорсингової компанії, кількості робочих годин за місяць та коефіцієнту ризику.
- Визначення основних показників ефективності – розробка критеріїв для аналізу та ефективності аутсорсингу.
- Надання оцінки через зміну витрат та доходів – складається зміна витрат та доходів компанії.

Аналіз ефективності використання аутсорсингу можна здійснювати на основі кількісних і якісних параметрів. Сутність і визначення оцінювання ефективності використання аутсорсингу персоналу подані на рисунку.

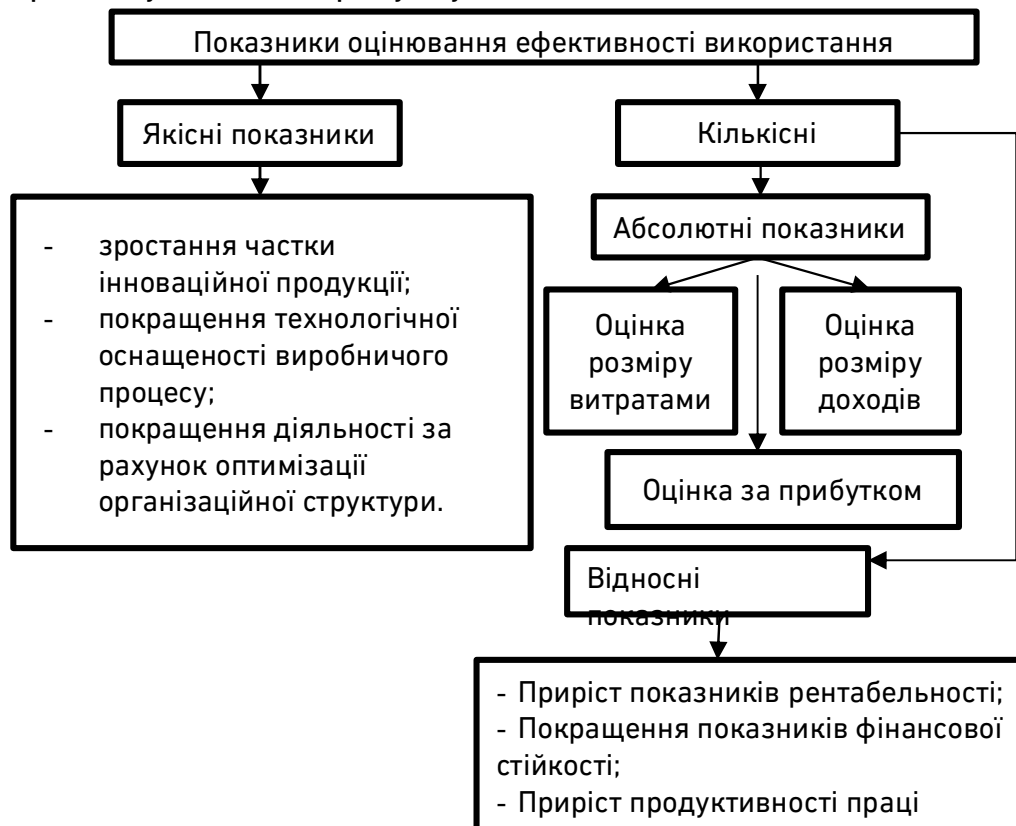


Рисунок. Показники оцінювання ефективності аутсорсингу на підприємстві
Розроблено автором за даними [16]

Кількісні показники означають вартісну точку бачення діяльності компанії. Абсолютні показники потрібні для аналізу відхилення реальних доходів, прибутку, витрат від базових значень. Таки чином, складається результат ефективності впровадження аутсорсингу. Відносні показники допомагають надати оцінку ефективності використання фінансових, трудових ресурсів, основних фондів, до того ж інших компонентів, які утворюють нові економічні можливості компанії і беруть участь у процесі аутсорсингу в управлінні персоналу.

Якісні показники означають наскільки покращилась основна діяльність компанії, маючи на увазі якість роботи, яка пропорційна прибутковості та збільшення попиту клієнтів. Іншими словами, ефективність впровадження аутсорсингу в компанії можна поррахувати використовуючи якісні показники: оптимізація організаційної структури; зростання вартості інноваційної продукції; покращення якості надання послуг.

На практиці доведено, що застосування аутсорсингу для виконання видів послуг ефективно, оскільки використання аутсорсингових технологій призводить до зниження витрат. Водночас залежно від об'єму виконання послуг з пошуку персоналу скорочення витрат організації може полягати у зменшенні кількості працівників, що потребують звільнення, та, як наслідок, пошуку нового працівника.

Рішення про впровадження аутсорсингових технологій в управлінні та їх ефективність потрібно приймати опираючись на перевагах та недоліках використання аутсорсингу. Основними перевагами аутсорсингу, вважаємо, зменшення витрат та підвищення ефективності компанії. Також основними недоліками, виділяємо, значний ризик втрати конфіденційної інформації та проблеми в комунікаціях між компанією замовником та компанією постачальником. Крім того, на наше переконання, одним з методів визначення ефективності впровадження аутсорсингових технологій в компанії є визначення співвідношення між витратами, які компанія має без використання аутсорсингу та за його допомогою.

Аутсорсинг з кожним роком все ширше розповсюджується, зокрема в сфері виробництва, – через війну та дефіцит робочої сили саме аутсорсингові послуги є одним із небагатьох варіантів отримати якісні послуги кваліфікованих спеціалістів, необхідні для функціонування та розвитку підприємства та збереження безпеки та функціонування економіки.



Висновки. Аутсорсинг є сучасним методом в управлінні підприємством. Його ціль надати якісніші та дешевші послуги ніж основна компанія. Форма аутсорсингу постійно змінюється, тобто підлаштовується під розвиток сучасної економіки. Вважаємо, що вона пройшла еволюцію від простого ланцюга, де компанія передавала усі операції, які раніше робила сама, іншій компанії, до трансформаційного аутсорсингу, в якому компанія аутсорсер займається реорганізацією діяльності та створює нову базу знань, які передає основній компанії. Для компаній важливо ретельно оцінити свої потреби в аутсорсингу та ухвалити обґрунтоване рішення, враховуючи такі фактори, як надійність і репутація партнера з аутсорсингу, культурна сумісність та інформаційна безпека з підтримкою договірних угод. Компанія-замовник повинна оцінити надійність і репутацію аутсорсингової компанії, щоб зменшити ризики. Ефективні технології впровадження аутсорсингу є ключовими для досягнення бізнес-цілей, підкреслюючи необхідність співпраці, узгодженого та гнучкого підходу. Багатоаспектність проблеми аутсорсингових технологій зумовлює необхідність застосування різних підходів у процесі впровадження в компанію конкретної аутсорсингової технології.

1. Pandey P. Human resource outsourcing: the impact on organisational learning. *Development and Learning in Organisations*. 2020. Vol. 35(3). P. 7–9.
2. Reichel A., Lazarova M. Human resource management outsourcing. *The Oxford Handbook of Contextual Approaches to Human Resource Management*. Oxford University Press, 2021.
3. Xu M., Tang W., Zhao R. Equilibrium strategy for human resource management with limited effort: in-house versus outsourcing. *Soft Comput.* 2020. Vol. 24(2). P. 1399–1422.
4. Лисенко Т. І. Передумови виникнення та перспективи застосування аутсорсингу як інструменту підвищення конкурентоспроможності. *Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький* : ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 2010. № 14. С. 85–92.
5. Pang Y., Zhang S., Jiang A. X. Outsourcing: Overview and Trends. *IntechOpen*. 2021. P. 7–8.
6. Завгородній А. Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства. *Економічна теорія*. 2009. № 3. С. 19–27.
7. Васильківська Т. В. Аутсорсинг як метод оптимізації організаційної структури. *Відповідальна економіка*. 2012. Вип. 4. С. 87–90.
8. Микало О. І. Підходи до визначення терміна «аутсорсинг». *Економічний вісник НТУУ «КПІ»* : зб. наук. праць. 2010. № 7. С. 111–115.
9. Проскуріна Н. М., Шлепа К. Ю. Загальні аспекти використання аутсорсингу в діяльності підприємств. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер. Економіка*. 2013. Вип. 21. С. 251–255.
10. Синяєв В. В. Економічна доцільність аутсорсингу. *Маркетинг*. 2006. № 3 (88). С. 94–98.
11. Ачкасова О. В. Актуалізація питань застосування аутстафінгу та аутсорсингу персоналу. *Регіональна економіка та управління*. 2020. Вип. 1(27). Ч. 1. С. 25–28.
12. Колот А. М.,

Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–31. URL: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>. **13.** Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010». [Чинний від 2012-01-01]. Розділ 4. Класифікація видів економічної діяльності. **14.** Definition, classification, advantages, disadvantages, and examples of it outsourcing in 2023. MWDN. 2022. URL: <https://mwdn.com/blog/definition-classification-advantages-disadvantages-and-examples-of-it-outsourcing-in-2023/>. (дата звернення: 15.09.2024). **15.** 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. No 2. С. 112–122. **16.** Загрія Н. Аутсорсинг як інструмент оптимізації бізнесу. Аутсорсинг та аутстафінг: як це працює. *Юридична газета online*: вебсайт. 2019. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/autsorsing-ta-autstafing-yakce-pracyue.html>. (дата звернення: 15.09.2024).

REFERENCES:

1. Pandey P. Human resource outsourcing: the impact on organisational learning. *Development and Learning in Organisations*. 2020. Vol. 35(3). P. 7–9. **2.** Reichel A., Lazarova M. Human resource management outsourcing. *The Oxford Handbook of Contextual Approaches to Human Resource Management*. Oxford University Press, 2021. **3.** Xu M., Tang W., Zhao R. Equilibrium strategy for human resource management with limited effort: in-house versus outsourcing. *Soft Comput.* 2020. Vol. 24(2). P. 1399–1422. **4.** Lysenko T. I. Peredumovy vynyknennia ta perspektyvy zastosuvannia autsorsynhu yak instrumentu pidvyshchennia konkurentospromozhnosti. *Ekonomichnyi visnyk universytetu*. Pereiaslav-Khmelnyskyi : DVNZ «Pereiaslav-Khmelnyskyi derzhavnyi pedahohichniy universytet imeni Hryhoriiia Skovorody», 2010. № 14. С. 85–92. **5.** Pang Y., Zhang S., Jiang A. X. Outsourcing: Overview and Trends. *IntechOpen*. 2021. P. 7–8. **6.** Zavorodnii A. H. Autsorsynh ta yoho vplyv na vytraty pidpriemstva. *Ekonomichna teoriia*. 2009. № 3. С. 19–27. **7.** Vasylykivska T. V. Autsorsynh yak metod optymizatsii orhanizatsiinoi struktury. *Vidpovidalna ekonomika*. 2012. Vyp. 4. С. 87–90. **8.** Mykalo O. I. Pidkhody do vyznachennia termina «autsorsynh». *Ekonomichnyi visnyk NTUU «KPI»* : zb. nauk. prats. 2010. № 7. С. 111–115. **9.** Proskurina N. M., Shlepa K. Yu. Zahalni aspekty vykorystannia autsorsynhu v diialnosti pidpriemstv. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia»*. Ser. *Ekonomika*. 2013. Vyp. 21. С. 251–255. **10.** Syniaiev V. V. Ekonomichna dotsilnist autsorsynhu. *Marketynh*. 2006. № 3 (88). С. 94–98. **11.** Achkasova O. V. Aktualizatsiia pytan zastosuvannia autstafinhu ta autsorsynhu personalu. *Rehionalna ekonomika ta upravlinnia*. 2020. Vyp. 1(27). Ch. 1. С. 25–28. **12.** Kolot A. M., Herasymenko O. O. Kontsept «Pratsia 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku. *Ekonomika ta prohnozuvannia*. 2020. № 1. С. 7–31. URL: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>. **13.** Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy «Klasyfikatsiia vydiv ekonomichnoi diialnosti DK 009:2010». [Chynnyi vid 2012-01-01]. Rozdil 4. Klasyfikatsiia vydiv ekonomichnoi diialnosti. **14.** Definition, classification, advantages, disadvantages, and examples of it outsourcing in 2023. MWDN. 2022. URL: <https://mwdn.com/blog/definition-classification-advantages-disadvantages-and->



examples-of-it-outsourcing-in-2023/. (data zvernennia: 15.09.2024).
15. Vedernikov M. D., Bazaliiska N. P., Volianska-Savchuk L. V. Obgruntuvannia dotsilnosti peredachi biznes-protsesu upravlinnia personalom pidpriemstva na HR-
autsorsynh yak innovatsiinoi personal tekhnolohii. *Innovation and Sustainability*. 2022.
No 2. S. 112–122. **16.** Zahriia N. Autsorsynh yak instrument optymizatsii biznesu.
Autsorsynh ta autstafinh: yak tse pratsiuie. *Yurydychna hazeta online*: vebsait. 2019.
URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/autsorsing-ta-autstafing-yakce-pracyue.html>. (data zvernennia: 15.09.2024).

Danylevych N. S. [1; ORCID ID: 0000-0002-2321-0487],

Candidate of Engineering (Ph.D.), Associate Professor,

Rudakova S. H. [1; ORCID ID: 0000-0002-0623-6140],

Candidate of Engineering (Ph.D.), Associate Professor,

Shchetinina L. V. [1; ORCID ID: 0000-0003-1519-0647],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

¹ *Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv*

MODERN PRACTICES OF OUTSOURCING TECHNOLOGIES IMPLEMENTATION

The article examines the nature of implementing outsourcing practices to manage enterprises effectively. The purpose of the article is to analyze modern practical aspects of outsourcing technologies in enterprise management and to substantiate proposals for competitiveness risk reduction in the event of a human resources shortage. Recently, there has been a need to review the current outsourcing practices that enable the customer company to meet the market requirements and provide an opportunity to concentrate on the company's core activities. Several approaches to defining outsourcing concepts are explored. The main reasons for outsourcing various business processes are analyzed. The responsibility of the outsourcing company is to provide the necessary personnel to perform the task, ensure a smooth workflow, and achieve the goals set out in the contract. The reasons why an employer decides to resort to outsourcing are identified, namely: saving the company's money, flexibility and scalability of the project implementation, the possibility of accessing specialized skills and experience of personnel, the focus on core competencies, a faster time to market, the access to a global talent pool. Decisions on the implementation of outsourcing technologies in management and their effectiveness should be made based on the advantages and disadvantages of outsourcing. Business processes recommended for

outsourcing are explored. The advantages and disadvantages of outsourcing for enterprises are highlighted. The multifaceted nature of the problem of outsourcing technologies necessitates the use of different approaches in the process of implementing a specific outsourcing technology in a company. Approaches to assessing the effectiveness of outsourcing in modern realities are substantiated.

Keywords: outsourcing technologies; enterprise management; human resources; efficiency.

Отримано: 24 листопада 2024 року
Прорецензовано: 29 листопада 2024 року
Прийнято до друку: 20 грудня 2024 року