

допомогою маркетинг-міксу. Сьогодні їй відведене одне із найважливіших місць у системі стратегічного управління підприємством, оскільки вона визначає ідеологію розвитку суб'єкта господарювання, тип бізнес-технологій та форму бізнес-операцій. Розробка маркетингової стратегії дозволяє більш ефективно використовувати наявні у підприємства ресурси та отримати максимально можливий прибуток.

#### **Використані джерела**

- 1 Войтович С.Я. Сутність і зміст поняття «маркетингова стратегія». *Економіка і регіон*. 2011. № 4(31). С. 77–81.
- 2 Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д. Основы маркетинга. М. ; СПб. Издательский дом «Вильямс», 2000. 944 с.
- 3 Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок. Пер. с англ. – СПб: Питер, 2004. 800 с.
- 4 Ціх Г., Крамар Г. Особливості вибору маркетингової стратегії. *Галицький економічний вісник*. 2010. №2(27). с.79-83

**Москалюк Уляна**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ Галько Л.Р.)

## **КАДРОВИЙ АУТСОРСИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ**

Процеси глобалізації та посилення конкуренції потребують від підприємств постійно підвищувати ефективність власних бізнес-процесів, в тому числі кадрових. Обмеженість пропозиції висококваліфікованих фахівців, а також динамічні потреби в освоєнні нових знань та оновленні набутих компетентностей працівників відповідно до викликів цифрової економіки вимагають застосування інноваційних технологій управління персоналом. Одним із таких напрямків розвитку сучасного бізнесу є використання кадрового аутсорсингу, який дозволяє оптимізувати витрати підприємства та забезпечити комплексний професійний підхід до управління персоналом, залучити новий досвід та якісно оновити соціально-

трудові відносини.

Аналіз наукової літератури дозволяє визначити кадровий аутсорсинг як повну або часткову передачу певних функцій у сфері управління персоналом зовнішнім компаніям, на виконанні яких вони спеціалізуються. При цьому компанія-замовник концентрується на обслуговуванні основних видах своєї діяльності, делегуючи кадрові повноваження та відповідальність за ефективність роботи з персоналом на сторонніх фахівців, які володіють відповідним досвідом, знанням, технічними засобами.

Форма господарських взаємовідносин між замовником послуг з аутсорсингу персоналу та його виконавцем може коливатися від звичайного організаційного супроводу кадрової роботи на підприємстві (підбір персоналу, оцінка та атестація, навчання, аудит, кадрове адміністрування), до виведення працівників зі штату підприємства та оформлення постійних трудових відносин з ними. Огляд існуючих практика реалізації кадрового аутсорсингу дозволяє виділити три основні напрямки залучення персоналу, які різняться набором послуг, які пропонує аутсорсер. Перший – тимчасовий персонал (*temporary staff*) – передбачає залучення працівників на нетривалий термін для розв'язання конкретних задач. Підприємство не зацікавлене у підтримці тривалих трудових відносин з такими працівниками, оскільки інтенсивність використання персоналу не покриває усіх витрат, понесених на його утримання. Другий – лізинг персоналу (*staffleasing*) – надання підприємству-замовнику на певний термін і на певних умовах працівників, які юридично оформлені у штаті аутсорсера, для виконання визначеного комплексу робіт. При цьому роботодавець оплачує лише послуги провайдера, не пов'язуючи себе із працівником жодними юридичними зобов'язаннями. Таким чином, працівники отримують двох роботодавців: формального (провайдера послуг) і реального (компанію-замовника). Третій – аутстафінг (*outstaffing*) – виведення персоналу зі штату підприємства з одночасним його оформленням у компанії-провайдера послуг кадрового аутсорсингу. Такі працівники продовжують виконувати свої

трудова функція на попередньому місці роботи, при цьому формально вони не є його найманими працівниками, оскільки заробітну плату їм виплачує аутсорсер [1, с. 133-134].

Доцільність використання послуг кадрового аутсорсингу актуалізується при наявності у підприємства формальних обмежень щодо найму постійного персоналу (ліміт штатного розпису); сезонних виробничих процесів; вакантних місць на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, відраджень); термінових, спеціальних проектів, які потребують залучення кваліфікованих працівників [1, с. 133; 2, с. 261]. Дослідження галузевої структури кадрового аутсорсингу в Україні виявили, що найбільш затребуваними функціями управління персоналом, які найчастіше передаються на зовнішнє виконання, є рекрутмент, розрахунок заробітних плат та компенсацій, кадрове діловодство, розвиток персоналу (тренінги) [3, с. 115].

Як і будь-який бізнес-процес, аутсорсинг персоналу має свої переваги та недоліки. Використання HR-аутсорсингу дозволяє компанії мінімізувати операційні витрати або перевести їх з категорії постійних в змінні; скоротити час виконання кадрових процесів та підвищити їх якість; оптимізувати адміністративне навантаження кадрової роботи; знизити залежність результатів діяльності від плинності кадрів. Недоліки кадрового аутсорсингу в управлінні персоналом пов'язані із ризиками, які можуть виникнути в процесі використання таких послуг, а саме: неможливість точно оцінити рівень професіоналізму працівників аутсорсингової компанії; ймовірність отримати послуги неналежної якості або відсутність очікуваного економічного ефекту; загроза порушення конфіденційності даних; ймовірність часткової або повної втрати контролю над певними бізнес-процесами [4, с. 62].

Таким чином, аутсорсинг в управлінні персоналом за межами компанії набагато продуктивніший та економічно ефективніший, аніж реалізація внутрішніх кадрових процесів. Коректне застосування підприємством технологій кадрового аутсорсингу дозволить не лише позбутися зайвої ентропії розвитку бізнесу, але й спрямувати

інвестиційні потоки на важливу для компанії діяльність, що, в свою чергу, посилить її конкурентні переваги на ринку.

#### Використані джерела

1. Любохинець Л.С. Тенденції впровадження аутстафінгу та лізингу персоналу в умовах глобалізації: світовий досвід та вітчизняна практика. *Вісник ХНУ*. 2011. № 6, т. 1. С. 132-139.
2. Хитра О.В., Поліщук Л.М. Роль аут-технологій у пристосуванні системи управління персоналом підприємства до трансформації відносин зайнятості на ринку праці. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 2 (13). С. 256-265.
3. Данилюк Т.І., Мохнюк А.М. Послуги аутсорсингу та галузевий спектр їх використання. *Економічний форум*. 2018. № 3. С. 111-116.
4. Бойченко В.С. Аутсорсинг в управлінні персоналом: сучасний стан. *Економіка розвитку*. 2014. № 2 (70). С. 60-64.

**Мочук Оксана**

(науковий керівник: к.е.н ., доцент, доцент кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ доцент Заклекта О.І.)

### **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СМІТТЯ В УКРАЇНІ**

В Україні 94% відходів потрапляють на сміттєзвалища і забруднюючи воду, ґрунти та повітря, наносять шкоду нашому здоров'ю. Тому, одним з головних завдань сьогодення є зменшення обсягів сміття, що потрапляє на сміттєзвалища.

Під переробленням (обробленням) сміття в Україні розуміють здійснення будь-яких технологічних операцій, пов'язаних із зміною його фізичних, хімічних чи біологічних властивостей, з метою підготовки до екологічно безпечного зберігання, перевезення, утилізації чи видалення. Тобто, переробка це підготовчий етап до здійснення подальших операцій, зокрема утилізації (використання сміття як вторинних матеріальних чи енергетичних ресурсів, спалення з метою вироблення теплової чи електричної енергії) чи видалення (здійснення операцій з сміттям, що не призводять до його використання як вторинних матеріальних чи енергетичних ресурсів,