

4. Криворучко О. М. Етапи впровадження процесного підходу до управління підприємствами / О. М. Криворучко, Ю. О. Сукач // Економіка транспортного комплексу. – 2014. – Вип. 24. – С. 5-20.

5. Нетепчук В.В. Управління бізнес-процесами: Навч. посібник. – Рівне: НУВГП, 2014. – 158 с.

Ганна Тернова,
студентка 5 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **І.С. Ладунка,**
к. екон. н., доцент (БДПУ)

КАДРОВИЙ АУТСОРСИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

В період загальної глобалізації і стрімкого становлення інноваційної економіки бути вузькопрофільним фахівцем дуже невигідно. Однак, дане твердження є не зовсім вірним. Концентрована спеціалізація діяльності співробітника будь-якої компанії дозволяє не тільки підвищити рівень професіоналізму даного працівника, а й відбивається на якості виконуваної ним роботи. При цьому нинішні умови господарювання організацій зобов'язують їх керівників швидко реагувати на всі зміни ринку і не просто покращувати якість своєї продукції або послуг, а постійно займатися питанням підвищення рівня своєї конкурентоспроможності в цілому.

Одним з факторів, який безпосередньо пов'язаний з конкурентоспроможністю будь-якої організації, є людський фактор. Іншими словами, саме персонал компанії є тим ресурсом, чий зусилля використовуються для досягнення цілей організації. І чим більше буде цих зусиль, ніж якісніше вони будуть додаватися, тим вище буде рівень конкурентоспроможності компанії.

Проблема пошуку і підбору кваліфікованого персоналу завжди є актуальним питанням для будь-якої організації. Особливо якщо мова йде про пошук і підбір вузькопрофільних фахівців. Як показує практика, подібний процес може займати досить тривалий період часу, який іноді затягується до декількох місяців. Що не тільки несприятливо відіб'ється на діяльності компанії, але і може вплинути на рівень її конкурентоспроможності.

У більшості організацій пошук і підбір кадрів є функцією служби персоналу, яка за складом, як правило, нечисленна. Незалежно від цього, співробітники цього підрозділу повинні виконувати значний обсяг робіт, пов'язаний не тільки з пошуком і підбором персоналу, а й з розробкою ефективних систем мотивації, адаптації, оцінки, розвитку та заохочення співробітників, приділяючи також увагу питанням кадрового діловодства. З чого випливає, що співробітники відділу по управлінню людськими ресурсами часто витрачають надто мало часу для швидкого і якісного пошуку і підбору кваліфікованих кадрів [4].

На підставі вищевикладеного, на думку авторів, найкращим способом вирішення даної проблеми є процес аутсорсингу.

Розвиток персоналу як ще один напрямок кадрового аутсорсингу менш популярні, ніж ті, які ми розглядали вище: 5% – закордонні компанії і 10% – українські організації. Однак, проводячи дослідження, ми виявили, що з кожним роком кількість організацій, готових віддати на аутсорсинг цю функцію служби персоналу, тільки збільшується. Це обумовлено тією ж причиною, про яку ми говорили раніше. А саме об'єктивністю здійснення діяльності в сфері розвитку персоналу компанією – аутсорсером.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що кадровий аутсорсинг – це ефективний спосіб забезпечення конкурентоспроможності організації, оскільки: економить кошти компанії (не потрібно приймати в штат спеціаліста з управління людськими ресурсами, а то й кількох фахівців, виплачувати їм заробітну плату, здійснювати відрахування до фондів, організовувати робочі місця); економить час фахівців з персоналу (не потрібно витрачати час на пошук і підбір персоналу); звільняє компанію від необхідності складання трудових договорів (компанія отримує повний і необхідний пакет документів, які регулюють відносини між роботодавцем і працівниками); захищає компанію від проблем з різними органами і організаціями, які здійснюють контрольні та наглядові функції у сфері праці та його охорони; дозволяє керівнику розглянути з іншого боку багато питань, що мають відношення до сфери управління людськими ресурсами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації // Економіка та управління підприємством. – 2012. – № 18. – с. 66-68.
2. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення / О.А.Шаповал // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип.9. – С.712-715.
3. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / Т.В. Бучинська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Вип. 10(1). – С. 74-77.

Аліна Тонієвич,
студентка 2 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **Т.Ф. Сидорченко,**
к.е.н., доцент (БДПУ)

ВПЛИВ ІНФЛЯЦІЇ НА ЕКОНОМІКУ ДЕРЖАВИ

Актуальність дослідження. Серйозною проблемою інфляція залишається для України. Без зниження рівня інфляції неможливо досягти економічного процвітання країни, оскільки інфляція стримує розвиток і банківської системи, і фінансових ринків. Проте, напевно чи можна говорити про те, що в Україні вироблений ефективний механізм управління інфляційними процесами [1]. Досвід антиінфляційного регулювання в Україні свідчить про недостатню адекватність монетарних режимів і використовуваних Національним банком України інструментів грошово-