

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАУКОВА РОБОТА

**Тема: АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ АУТСОРСИНГУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ
ПРАЦІ**

Шифр роботи «Охорона праці»

2020-2021 н. р.

ЗМІСТ

	ВСТУП	3
1	Теоретичні передумови формування і розвитку концепції аутсорсингу	4
2	Методи аутсорсингу	6
3	Види аутсорсингу	7
3.1	Аутсорсинг бізнес – процесів	8
3.2	Аутсорсинг інформаційних технологій	9
4	Критерії та схеми переходу компаній на аутсорсинг	9
5	Аутсорсингу в системі охорони праці	14
	ВИСНОВКИ	19
	Список використаних джерел	23

ВСТУП

Наукову роботу присвячено актуальній проблемі розвитку аутсорсингу в Україні. Досліджено доцільність передачі деяких функцій виробництва на аутсорсинг з метою покращення економічного становища підприємства та отримання додаткового зиску за рахунок концентрації зусиль на найбільш економічно вигідних бізнес-процесах. Основним завданням визначено обґрунтування сутності поняття «аутсорсинг», узагальнення та систематизація визначень, методів реалізації аутсорсингу в системі управління підприємствами, а також розробка пропозицій щодо їх розвитку.

Проаналізовано аутсорсинг як один з методів оптимізації витрат на сучасному етапі розвитку підприємства.

Розкрито передумови виникнення аутсорсингу в світі [1,2].

Розглянуто теоретичні основи використання аутсорсингу на підприємстві з метою зниження витрат на виробництво, покращення якості і підвищення конкурентоздатності продукції. Виділені основні фактори, що зумовлюють необхідність прийняття рішення про аутсорсинг. Науковий пошук, проведений шляхом порівняння, дав змогу визначити, як змінився погляд на джерела конкурентних переваг компанії за останні роки. Визначено передумови переходу аутсорсингу на якісно новий, стратегічний рівень, що пов'язано зі зміною функціонального підходу до бізнес-процесів на процесний.

Досліджено теоретико-практичні підходи щодо формування сприятливого середовища для розвитку аутсорсингу в Україні.

Висвітлено світовий досвід використання аутсорсингу [3]. Окреслені проблеми і перспективи розвитку аутсорсингу на території України. Доведена необхідність підтримки державою даного напрямку діяльності, вдосконалення контролю за діяльністю аутсорсера та покращення якості партнерських відносин, а також необхідність вдосконалення українського законодавства в сфері аутсорсингу.

Практичну значущість становить дослідження еволюційного процесу формування середовища для ефективного функціонування підприємств на основі аутсорсингу. Дані аналізу засновують інформаційну базу для визначення

перспективних напрямів впровадження аутсорсингу в Україні [4]. Узагальнення науково-теоретичних і практичних підходів щодо розвитку аутсорсингу сприяло окресленню перспективних напрямів впровадження аутсорсингу в Україні.

1. Теоретичні передумови формування і розвитку концепції аутсорсингу

Економічною сутністю аутсорсингу є система відносин, що виникає при передачі компанією-замовником деяких видів своєї діяльності спеціалізованим фірмам на основі довгострокових договорів. [5]

Зростаюча потреба в делегуванні повноважень пояснюється необхідністю якнайшвидшого доступу до нових технологій, можливостями залучення кваліфікованих фахівців, оперативністю реагування на зміни середовища ведення бізнесу. Як зазначає канадський економіст С. Харрісон, «мова йде не про збереження виробництва певних товарів, які можуть бути просто скопійовані конкурентом. В основі спеціалізації основних напрямків діяльності компанії повинні знаходитися знання. Саме в цьому запорука успіху на ринку» [6].

Сьогодні принципи, сформульовані А. Смітом, все ще зберігають актуальність: процеси прийняття і виконання рішень стали формуватися в комплекси заходів керівництва компаній. Разом з тим загострення конкуренції на ринку змушує компанії шукати нові форми вдосконалення управління з метою зменшення витрат виробництва і управління, скорочення надлишкових внутрішньофірмових робіт, зростання продуктивності праці працівників шляхом поліпшення їх професійної підготовки та підвищення відповідальності [7].

Раціоналізація сучасного виробництва нерозривно пов'язана з ім'ям і діяльністю Ф. Тейлора, який створив нову систему організації праці. Тейлор розклав на найпростіші дії кожну трудову операцію на виробництві, засік час їх виконання кращими працівниками та потім сформулював найбільш економічний спосіб виконання кожної дії і всієї операції.

Теоретичною основою розробок Ф. Тейлора послужили праці німецького соціолога М. Вебера, який висунув положення, згідно з яким порядок, установлюваний правилами, є найефективнішою формою людської організації.

Система Тейлора була впроваджена в США на заводах Форда і отримала назву «фордизм». Як форма організації фабричного праці, вона характеризується високим рівнем спеціалізації, поділом процесу праці на безліч дрібних щодо простих операцій (щоб простіше було контролювати і керувати), жорсткої субординацією, абсолютним підпорядкуванням нижчестоящих виробничих інстанцій вищим, системою заохочувально-каральних заходів з метою оптимізації процесу праці (перевищив норму - збільшення винагороди, не виконав або дав брак - відрахування та відповідно звільнення).

Вперше ідеї Тейлора і Форда були переглянуті в Японії [7, 8]. Основою японської системи управління стала віра в людей і в їх якості. Це дало можливість застосувати принципи централізації всередині компаній, а потім і на міжфірмовому (корпоративному) рівні. Щоб вижити в умовах сучасної конкуренції, компанія повинна постійно пристосовуватися до оточення, відстежувати зміни у зовнішньому середовищі, змінюватися, і перш за все в напрямку, в якому найкращим чином може реалізувати свої можливості, фокусувати увагу на тих бізнес-процесах, які виконує кваліфіковано. Зміна в формах і методах управління компанією має на меті фундаментального переосмислення і радикальної трансформації бізнес-процесів для підвищення рівня конкурентоспроможності.

Практичне застосування аутсорсингу передбачає наявність компанії, яка передає (делегує) певні бізнес-процеси в управління, і компанії-партнера (аутсорсера), яка бере на себе функції з управління цими процесами. Таким чином, аутсорсингові відносини мають двох агентів - замовника і виконавця. Принципово важливо, щоб ці відносини були стратегічним вибором сторін, мали тривалий період дії і, крім того, припускали дуже високий рівень взаємної довіри сторін. Передумовою для вступу в аутсорсингові відносини повинна бути взаємна вигода сторін. Замовник повинен отримати значний ефект як за прямими, так і за непрямими витратами. Виконавець розширює бізнес в сфері своїх ключових компетенцій, а замовник може концентрувати зусилля на головних напрямках, пріоритетних для свого бізнесу. Тому визначення видів діяльності, що передаються

в аутсорсинг, відноситься до компетенції вищого керівництва компанії. Це стратегічне рішення.

Таким чином, аутсорсинг передбачає передачу виконавцю не тільки повноважень, а й відповідальності за виробництво певних товарів і надання деяких видів послуг компаніям - партнерам по бізнесу. Аутсорсинг - це відмова від власного бізнес-процесу протягом визначеного в договорі терміну (наприклад, виготовлення прес-форм і штампів або складання і підтримка веб-сайту компанії) і придбання послуг з реалізації цього бізнес-процесу в іншій компанії. В окремих випадках компанія-замовник передає власні матеріальні та людські ресурси виключно на термін дії договору. Аутсорсер відповідає за контроль якості, терміни поставки товарів і надання послуг.

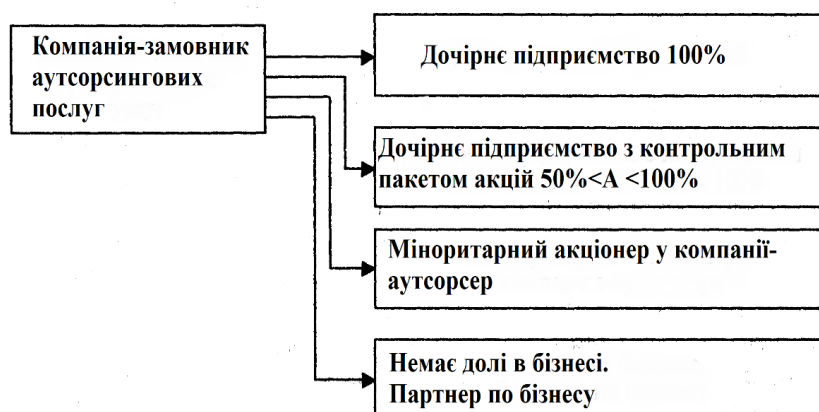


Рисунок 1 - Участь в капіталі аутсорсера

Шляхом виділення і створення самостійних компаній вирішуються два завдання: розвивається основний бізнес компанії і створюються нові можливості по його розширенню за рахунок участі на зовнішніх ринках. Крім відбруньковування своїх підрозділів компанія може брати участь в різних аутсорсингових альянсах. При цьому ступінь контролю зовнішніх бізнесів може варіювати від 100% до 0 (рис. 1)

2. Методи аутсорсингу

Всю сукупність методів аутсорсингу можна умовно розділити на три - функціональний, операційний і ресурсний аутсорсинг.

До функціональних аутсорсингу можна віднести передачу зовнішнім виконавцям окремих функцій, необхідних для ведення бізнесу: бухгалтерський облік, фінансово-господарське планування, маркетинг і збут, інформаційне забезпечення, організація безпеки, функції щодо вдосконалення системи управління в цілому.

Даний метод аутсорсингу передбачає вибір між створенням власних підрозділів і залученням на договірній основі організацій або окремих професіоналів, що спеціалізуються на виконанні відповідної функції.

Операційний аутсорсинг передбачає передачу окремих операцій, пов'язаних з розробкою, виробництвом, зберіганням, транспортуванням і реалізацією товару. Даний метод аутсорсингу є найбільш стрімко розвиваються в даний час: наприклад, багато західні виробники одягу і взуття практично не мають власного виробництва.

Ресурсний аутсорсинг є специфічним напрямом, що передбачають відмову від власних ресурсів, необхідних для ведення бізнесу, на користь їх отримання з боку: оренда будівель і споруд, виробничих потужностей і цілих виробничих комплексів.

Так, останнім часом на Заході стає популярною ідея відділення власного бізнесу від використовуваного майна: цінність бізнесу полягає не у вартості матеріальних активів на балансі, а в тих продуктах і послугах, які виробляються з використанням цих активів. Відповідно з цією ідеєю стає більш доцільно залучати активи сторонніх підприємств у міру виникнення в них потреби. Прикладом такого ресурсного аутсорсингу є надання в користування трудових ресурсів, яке дозволяє вирішити протиріччя між поточною необхідністю додаткових трудових ресурсів і довгостроковій недоцільністю роздування штатів [8,9].

3. Види аутсорсингу

Аутсорсинг може бути внутрішнім і зовнішнім - щодо території замовника. Зовнішнім аутсорсингом є надання послуг на території постачальника, з використанням його інфраструктури та персоналу. Внутрішній аутсорсинг - це надання замовнику послуг на його території. Вид вибирається залежно від потреб замовника. Інститут аутсорсингу в своїх дослідженнях розмежовує виробничий

аутсорсинг, аутсорсинг бізнес-процесів і ІТ-аутсорсинг така класифікація хороша тим, що кожен вид піддається конкретному опису і, крім того, окремо виділений ІТ-аутсорсинг, який вимагає досить докладного розгляду, по-перше, як родоначальник сучасного аутсорсингу, а по-друге, як лідер ринку аутсорсингу. Адже компанії як правило починають використання схеми аутсорсингу в першу чергу з ІТ-аутсорсингу, лише потім плавно переходять до інших видів.

3.1. Аутсорсинг бізнес – процесів

Аутсорсинг бізнес-процесів (АБП) [10] включає передачу сторонній організації окремих бізнес-процесів, які не є для компанії основними, бізнес-утворюючими. З їх числа на аутсорсинг можуть бути передані управління персоналом, бухгалтерський облік, маркетинг, реклама, логістика.

Аутсорсинг бухгалтерських процесів

Ведення бухгалтерського обліку підприємств спеціалізованими компаніями є однією з класичних і широко поширених послуг в країнах з розвиненою ринковою економікою. Підприємці віддають перевагу незалежним бухгалтерським фірмам, які повністю беруть на себе бухгалтерське забезпечення та надають фактичні і юридичні гарантії відповідальності. В Україні законодавство дозволяє передавати функції бухгалтерії стороннім спеціалізованим фірмам.

Аутсорсинг кадрових процесів

Швидко розвивається одна з різновидів аутсорсингу бізнес-процесів - аутсорсинг кадрових процесів. До теперішнього часу з'явилися спеціальні компанії - власники персоналу, причому серед них є і міжнародні, які здійснюють працевлаштування як окремих фахівців, так і цілих колективів. Такі компанії наймають фахівців, виплачують їм постійну зарплату, незалежно від того, знайшли вони замовника для конкретного фахівця чи ні.

Аутсорсинг логістичних функцій

Концепція логістичного аутсорсингу полягає у відсутності необхідності використання власних ресурсів для організації логістичних операцій, які фірма може довірити зовнішньому партнеру.

Аутсорсинг в системі маркетингу

Сьогодні багато українських і іноземних компаній, що працюють в самих різних сферах бізнесу, стоять перед необхідністю серйозного розширення своєї маркетингової активності. Компанія може доручити зовнішній стороні виконання окремих маркетингових функцій, а саме: планування маркетингової діяльності, проведення досліджень, PR-підтримку та інше, або координацію маркетингової діяльності в цілому від розробки стратегії до залучення спеціалізованих організацій в разі потреби.

3.2. Аутсорсинг інформаційних технологій

Аутсорсинг інформаційних технологій [11] (ІТ-аутсорсинг) - це передача спеціалізованій компанії повністю або частково функцій, пов'язаних з інформаційними технологіями, а саме обслуговування мережевої інфраструктури; проектування і планування автоматизованих бізнес-систем з подальшим постійним розвитком і супроводом; системна інтеграція; розміщення корпоративних баз даних на серверах спеціалізованих компаній; створення і підтримка публічних web-серверів; управління інформаційними системами; придбання в лізинг комп'ютерного обладнання, офшорне програмування.

Активний розвиток ІТ-аутсорсингу в усьому світі пояснюється тим, що в зв'язку зі стрімким розвитком технологій компаніям складно самотійно відслідковувати появу технологічних нововведень і своєчасно впроваджувати їх, не маючи великого штату технічних фахівців. Найбільшим постачальником ІТ-послуг на сьогоднішній день є «IBM Global Services», за нею йде найстаріший аутсорсер - «EDS». Для реалізації цього виду аутсорсингу створюються центри інформаційних технологій або ASP. Якщо на Заході вони вже досить поширені, то в Україні цей процес тільки починається.

4. Критерії та схеми переходу компаній на аутсорсинг

Аутсорсингові контракти повинні бути гнучкими і враховувати можливість зміни відносин між партнерами. Неможливо прогнозувати зі 100% -й точністю

розвиток подій через 6 місяців, 1 або 3 роки. Тому питань гнучкості контрактів необхідно приділяти багато уваги в ході переговорів. В окремих випадках в контрактах доцільно враховувати варіанти припинення і припинення їх дії без санкцій. Для розвитку відносин між продавцем і покупцем в контракт пропонується вносити поправки в міру підведення підсумків проміжних етапів виконання робіт. Контроль і моніторинг ходу виконання контракту мають вирішальне значення для забезпечення загального успіху [12].

Формулювання в контракті повинні бути чіткими: детально описуються всі умови, а також штрафні санкції за їх невиконання. Зазначена вимога входить в протиріччя з принципом гнучкості контракту, яка необхідна для підтримання хороших відносин в бізнесі. Для досягнення цілей довгострокового співробітництва важливо розробити контракт, який передбачає можливість зміни окремих положень в залежності від зміни умов ведення бізнесу.

Тип операції	Стратегічна	Не стратегічна
Не конкурентна	Залишити як є	Потрібно обговорювати
Конкурентна	Реорганізувати	Аутсорсинг

Рисунок 2 - Критерії перекладу бізнес-процесу на аутсорсинг.

Примітки:

1. Критерії визначення наскільки стратегічна позиція компанії за окремим видом операції є унікальними для кожної організації та схильні до суб'єктивним сприйняттям менеджерів
2. «Реорганізувати» - можливо в короткостроковому періоді віддати на аутсорсинг, але в довгостроковому періоді має бути повернуто під контроль компанії
3. (Необхідно обговорювати) - багато можливих рішень: продаж, розширення і надання послуг іншим організаціям, аутсорсинг, розширення профілю і створення стратегічної конкурентної переваги [13]

Для успіху аутсорсингового контролю необхідно багато уваги приділяти оцінці характеристик потенційного партнера.

Наведемо деякі поради щодо вибору партнера по аутсорсингу.

- Визначте стратегічні напрямки діяльності вашої компанії.
- Порівняйте свої витрати і витрати аутсорсингової компанії.
- Переконайтеся що порівняння виконується за однаковими характеристиками.
- Ретельно вивчіть компанію, яка пропонує послуги з аутсорсингу, і особливо її професійно-ділову репутацію.

- Переконайтеся що у даній компанії достатньо досвіду, коштів співробітників.

Готовність компанії-замовника до планування і реалізації проекту з аутсорсингу оцінюється за кількома показниками:

1. Здатність встановлювати відносини з потенційними виконавцями. Це означає, що менеджери повинні розуміти ключові фактори, від яких залежить успіх у співпраці з іншою фірмою.

2. Підтримка вищого менеджменту. Безпосередню участь вищого керівництва фірми-замовника дуже важливо для планування проектів делегування повноважень і аутсорсингу. Вищі менеджери повинні бути здатні намітити чіткі цілі і завдання діяльності, створити атмосферу заохочення впровадження будь-яких нововведень і усунути побоювання щодо використання нових підходів. Починати оцінювати проект по аутсорсингу без підтримки вищого керівництва безглуздо.

3. Наявність плану усунення перешкод. Розгляд будь-якого проекту з аутсорсингу стикається зі скептицизмом, з критикою, іноді болючою, спробою захистити старі підходи до управління. Необхідно ідентифікувати та зрозуміти ці внутрішньофірмові причини опору на самих ранніх стадіях їх виникнення, а також розробити план їх усунення.

Пошук рішень, які враховують інтереси замовника та виконавця аутсорсингового проекту, безпосередньо пов'язаний з оцінкою ефективності такого проекту (рис. 3). Залежно від характеру операції, переданої аутсорсеру, та ступеня гостроти конкуренції компанії приділяють багато уваги опрацювання умов укладання договорів

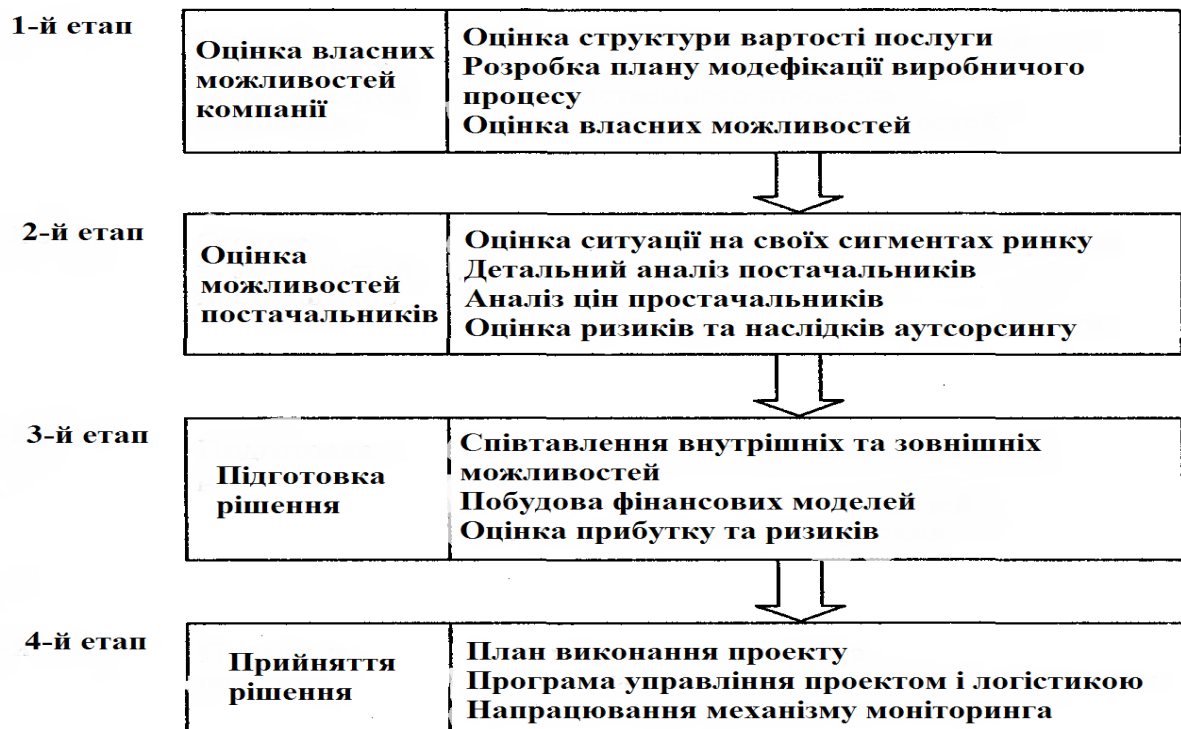


Рисунок 3 - Процес вироблення рішення про використання аутсорсингу

Ділові відносин між замовником і аутсорсером схематично можна подати у виді діаграми. (рис. 4.) [14].

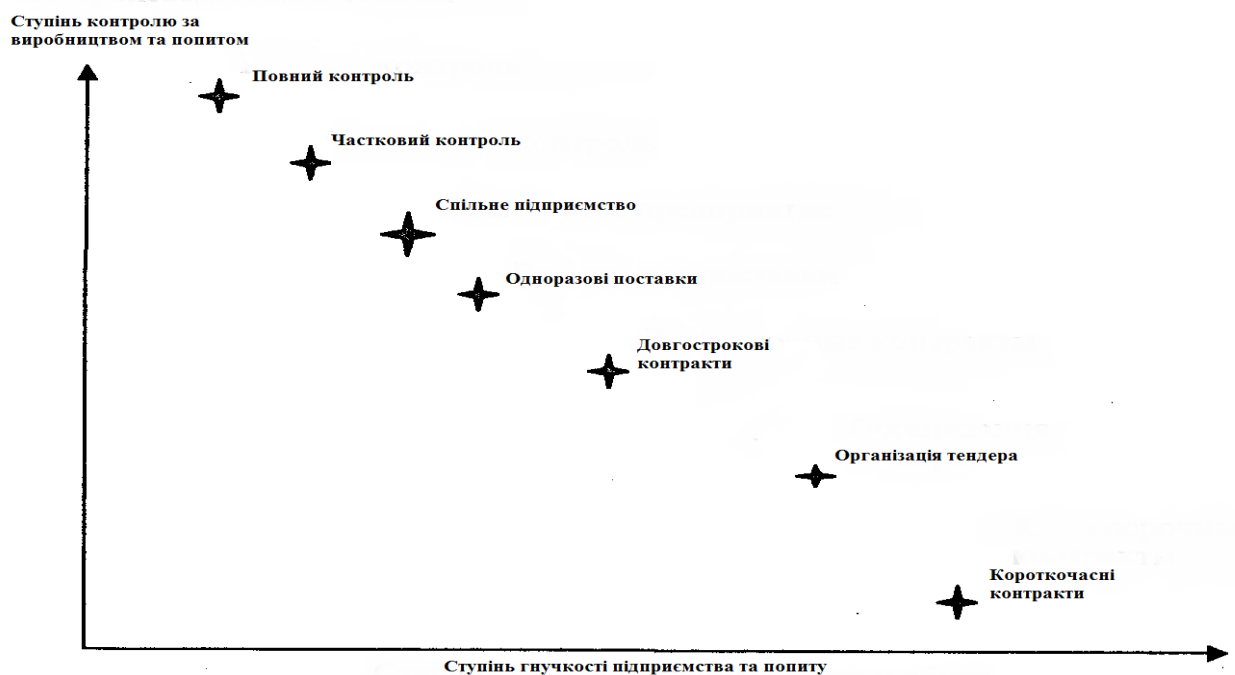


Рисунок 4 - Зміна відносин сторін відповідно до укладених контрактів

4.1. Переваги та недоліки застосування аутсорсингу

Підвищення якості.

За рахунок спеціалізації на одному процесі забезпечується висока якість і відносно низькі ціни. Підвищення рівня якості також досягається шляхом суворого дотримання індустріальним стандартам і сертифікації виробничих процесів (що знаходить відображення в наявності визнаного в усьому світі сертифіката ISO 9001).

Економія ресурсів і зниження витрат

Для багатьох українських компаній актуальна проблема модернізації виробничих технологій, оновлення модельного ряду, просування продукції на ринку.

Аутсорсинг знижує витрати обслуговування бізнес-процесу.

Простіше використовувати в «режимі квантування» існуючі виробничі лінії контрактного виробника - він ділить витрати пропорційно кількості різних замовників. У разі покупки свого виробництва доводиться все витрати відносити тільки на своє підприємство.

Підвищення продуктивності праці

Завдяки аутсорсингу професіонали мають можливість сконцентруватися на головній роботі, тим самим підвищуючи продуктивність своєї праці. Їх підтримує найвища продуктивність праці на контрактне виробництво.

Доступ до передових технологій.

Використовуючи аутсорсинг, інші компанії отримують передові технології, не витрачаючи час і ресурси на їх розробку, до того ж можливості вкладати порівнянні із західними компаніями ресурси в розвиток основних засобів (а також супутні їм технології і знання) для середніх українських компаній найчастіше відсутні.

Забезпечення ефективності виробництва.

Важливим питанням є повсюдне подорожчання робочої сили. Фактор низької вартості робочої сили не рекомендується брати до уваги при складанні бізнес-планів і розрахунку термінів окупності електронних виробництв, оскільки він нестабільний і має тенденцію до постійного зростання.

Зниження затрат.

До числа переваг, одержуваних від аутсорсингу, можна віднести зниження собівартості функцій, переданих аутсорсеру. Останній, як правило, здійснює виконання доручених йому функцій дешевше внаслідок спеціалізації у вузькій предметній області і завдяки ефекту масштабу.

Ще один «ресурс» нижчих витрат деяких українських компаній - невелика частка амортизації в собівартості, що пояснюється явно недостатнім відтворенням основних засобів [15].

Недоліки аутсорсингу.

Компаніям завжди потрібно враховувати, що при передачі на аутсорсинг відразу декількох важливих функцій виникає реальний ризик витоку інформації і появи нового конкурента, який використовує досвід і знання компанії, замовляти аутсорсинг. Знизити цей ризик можна, замовивши аутсорсинг різних аспектів бізнесу різних аутсорсерам. Іншою небезпекою є втрата контролю над власними ресурсами.

Крім перерахованих недоліків можливо і збільшення транзакційних витрат при передачі другорядних функцій як розплата за прагнення зосередитися на основній діяльності, і навіть зниження якості при несумлінності аутсорсера [16, 17].

5. Аутсорсинг в системі охорони праці

На відміну від послуг сервісу і підтримки, що мають разовий, епізодичний, випадковий характер і обмежених початком і кінцем, на аутсорсинг передаються зазвичай функції по професійній підтримці безперебійної працездатності окремих систем і інфраструктури на основі тривалого контракту (не менше 1 року).

Отже, це поширений спосіб передачі непрофільних для організації функцій, таких як бухгалтерський облік, юридичне, кадрове обслуговування і т.д. професійної організації на постійній основі і на умовах відповідальності [16, 18].

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець, де чисельність працівників якого не перевищує 50 осіб, приймає рішення про створення Служби охорони праці або введення посади спеціаліста з охорони праці з урахуванням специфіки своєї виробничої діяльності.

При відсутності у роботодавця служби охорони праці, штатного фахівця з охорони праці їх функції може виконувати організація або фахівець, які надають послуги в галузі охорони праці, залучені роботодавцем за цивільно-правовим договором.

Аутсорсинг - це стратегія, спрямована на підвищення прибутковості та конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі. Значне поширення аутсорсинг отримає тоді, коли конкурентоспроможність та прибутковість підприємства встануть в залежність від ефективності виконання конкретних процесів, менеджери сформулюють чіткі вимоги, а власники переконаються в якості та ефективності даного виду послуг [19].

Охорона праці - це ряд законодавчих нормативів, що необхідно дотримуватися на будь-якому підприємстві. При передачі організації охорони праці на аутсорсинг, необхідно чітко визначити коло завдань, для вирішення яких залучається аутсорсер, скласти повний перелік переданих функцій служби охорони праці. Це необхідно для того, щоб забезпечити ефективну співпрацю між клієнтом і підрядником щодо поліпшення умов і охорони праці, виключити можливі конфлікти між ними, а також зробити передачу на аутсорсинг функцій служби охорони праці вигідною для підприємства [19].

На першому етапі прийняття рішення про використання аутсорсингу підприємству необхідно здійснити оцінку власних можливостей, а саме:

- 1) провести аналіз стану матеріально-технічних і виробничих ресурсів, оцінку можливостей штатного персоналу щодо виконання функцій в галузі охорони праці, які передбачається передати на аутсорсинг;

- 2) оцінити якість і собівартість послуг в галузі охорони праці, які передбачається передати на аутсорсинг, при виконанні їх власними силами;

- 3) визначити потребу в додаткових капіталовкладеннях, необхідних для підвищення ефективності та якості виконання послуг в галузі охорони праці власними силами;

- 4) оцінити можливі ризики і пов'язані з ними втрати організації.

На другому етапі - провести аналіз можливостей претендентів на аутсорсинг:

1) перевірку правового статусу організації, наявності необхідних свідоцтв про акредитацію;

2) вивчення робіт, виконуваних претендентами;

3) оцінку якості їх робіт і цін на них;

4) перевірку досвіду роботи і комерційної репутації;

5) перевірку кредитної історії аутсорсера.

Стандартизація є одним з найпотужніших двигунів як економічної ефективності, так і стабілізації якості. А отримати стабільну якість можна, якщо у аутсорсера є послуги, масштабовані на велику кількість замовників. Деякі аутсорсери намагаються протиставити стандартизації гнучкість - вони заявляють: «ми врахуємо всі ваші унікальні особливості».

Але в аутсорсингу унікальність не є ключовим фактором. Якщо мова йде про економічну ефективність проекту, унікальність відходить на другий план.

В рамках зазначених завдань аутсорсер повинен виконувати наступні функції:

1. Брати участь в організації та координації робіт з охорони праці в організації.

2. Брати участь в розробці і контролі над функціонуванням системи управління охороною праці в організації відповідно до державних нормативних вимог охорони праці, з цілями і завданнями організації, рекомендаціями міждержавних і національних стандартів у сфері безпеки та охорони праці.

3. Брати участь у визначенні та коригування напрямки розвитку системи управління професійними ризиками в організації на основі моніторингу змін законодавства і передового досвіду, а також виходячи з змін технічного оснащення, цілей і завдань організації.

4. Проводити внутрішній аудит за дотриманням у структурних підрозділах законодавчих і нормативних правових актів з охорони праці, проведенням профілактичної роботи щодо попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, виконанням заходів, спрямованих на створення здорових і безпечних умов праці в організації, за наданням працівникам встановлених пільг і компенсацій за умовами праці.

5. Інформувати працівників про стан умов і охорони праці на робочих місцях, що існують професійних ризики, про які слід працівникам компенсації за роботу зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, засоби індивідуального захисту, а також про заходи, що вживаються щодо захисту працівників від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

6. Здійснювати контроль за своєчасністю та повнотою забезпечення співробітників організації спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком та іншими рівноцінними продуктами харчування.

7. Здійснювати контроль над станом та справністю засобів індивідуального та колективного захисту.

8. Виявляти потреби навчання працівників в області охорони праці виходячи з державних нормативних вимог охорони праці, вимог організації до необхідної компетентності працівників, проводити інструктажі (первинні, повторні, позапланові, цільові) працівників з питань охорони праці.

9. Брати участь у проведенні контролю за виконанням бюджету організації в сфері охорони праці та проводити оцінку ефективності використання фінансових ресурсів з точки зору досягнення поставлених цілей і завдань.

10. Аналізувати інформацію і розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці.

11. Здійснювати контроль за цільовим використанням коштів на реалізацію заходів щодо поліпшення умов і охорони праці.

12. Брати участь в роботі комісії з атестації робочих місць за умовами праці, сприяти взаємодії членів атестаційної комісії з атестації робочих місць за умовами праці, створеної в організації в установленому порядку.

13. Брати участь в розробці розділів колективного договору в частині підготовки заходів щодо поліпшення умов і охорони праці в організації, а також прав і обов'язків працівників і керівництва організації в області дотримання вимог охорони праці, контролювати роботу по підготовці пропозицій для включення в план заходів щодо поліпшення умов і охорони праці по підрозділах організації.

14. Брати участь в роботі по визначенню контингенту працівників, які підлягають обов'язковим попереднім при прийомі на роботу і періодичним медичним оглядам (обстеженням), передрейсовим (післярейсовим) і передзмінного (післязмінну) оглядам працівників.

15. Здійснювати контроль за дотриманням нормативних вимог охорони праці в проектах будуються або реконструюються підрозділів організації, нових технологічних процесах, при установці устаткування, а також за дотриманням термінів випробувань і перевірок правильності експлуатації устаткування підвищеної небезпеки (такого, як прилади, що працюють по тиском, підйомні установки, вентиляційні установки і т.д.), виконанням приписів органів державного нагляду, міжвідомчого і відомчого контролю за дотриманням діючих норм і стандартів безпеки праці в процесі виробництва.

16. Надавати методичну допомогу в розробці нових і перегляд чинних інструкцій з охорони праці керівникам структурних підрозділів організації, а також у складанні програм навчання працівників безпечним прийомам і методам роботи.

17. Організувати роботу з підготовки технічних завдань на виконання послуг в галузі охорони праці, засобів індивідуального та колективного захисту, а також за оцінкою надійшли від постачальників пропозицій.

18. Проводити аналіз стану і зміни організаційної структури, технічного оснащення, державних нормативних вимог охорони праці, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду.

19. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, аналізі причин виробничого травматизму, професійних захворювань, у розробленні заходів щодо їх запобігання.

20. Здійснювати моніторинг і розробляти заходи щодо підвищення рівня зацікавленості працівників у поліпшенні умов і охорони праці.

21. Брати участь в роботі по організації системи взаємодії та створення умов для мотивації фахівців організації в поліпшенні умов і охорони праці в структурних підрозділах, проведення роз'яснювальної роботи, інформаційному супроводі реалізації запланованих змін.

22. Спільно зі структурними підрозділами підприємства брати участь у розробці планів і програм щодо поліпшення умов і охорони праці, усунення або мінімізації професійних ризиків.

23. Складати та надавати звіт за формою N 7-травматизм "Відомості про травматизм на виробництві та професійні захворювання.

Використовуючи аутсорсинг в сфері охорони праці, компанія отримує такі переваги:

1) зниження потреби в інвестиціях на розвиток непрофільних видів діяльності, підвищення економічної ефективності та зниження витрат, пов'язаних із забезпеченням дотримання вимог охорони праці (часткова або повна передача функцій в галузі охорони праці аутсорсеру з оплатою його послуг найчастіше обходиться дешевше, ніж організація або використання вже наявної корпоративної служби охорони праці для виконання даних функцій);

2) підвищення якості та надійності виконання переданих на професійний аутсорсинг функцій;

3) делегування другорядних функцій аутсорсерам дозволяє сконцентрувати зусилля на основних стратегічних цілях компанії;

4) вивільнення організаційних, фінансових і людських ресурсів для розвитку нових напрямків діяльності;

5) підвищення ефективності та якості роботи компанії на стратегічних напрямках;

6) зниження ризиків, пов'язаних з реалізацією бізнес-процесу;

7) підвищення інвестиційної привабливості компанії.

ще одне важливе зауваження - ігнорування вимог і рекомендацій компанії, залученої для виконання комплексу робіт з охорони праці, - зробить аутсорсинг малоефективним, тому що головна вигода аутсорсингу - це використання передового досвіду в галузі охорони праці.

Підприємства, які не приділяють увагу питанням охорони праці, ризикують отримати в результаті вкрай неприємні наслідки:

1. Матеріальні, виробничі, іміджеві втрати в результаті збитків, завданих негативними подіями - пожежами, аваріями, нещасними випадками і професійними захворюваннями працівників, травмами інших осіб, небезпечними ситуаціями в сфері санітарно-епідеміологічного благополуччя та ін., Інші витрати (відшкодування постраждалим, неустойки через припинення робіт і т.п.), можливі судові розгляди, а також незаплановані візити посадових осіб органів державного нагляду і контролю.

2. Адміністративну відповідальність посадових осіб, включаючи дискваліфікацію.

3. Кримінальну відповідальність посадових осіб (штраф, виправні роботи, позбавлення волі на строк до 3 років).

4. Зниження конкурентоспроможності та економічної ефективності діяльності, якості і безпеки продукції та послуг, «плинність» кадрів і неефективне застосування матеріально-технічних ресурсів внаслідок незадовільних умов і організації праці працівників.

Чому зручний і вигідний аутсорсинг з охорони праці?

Використання аутсорсингу в сфері охорони праці дозволяє підприємству не тільки знизити витрати на утримання штатних фахівців з охорони праці, а й поліпшити систему охорони праці та здоров'я працівників, використовуючи досвід кваліфікованих фахівців цілої організації. Слід зауважити, що при наявності грамотно підготовленої документації, своєчасному проведенні заходів з інструктажу працюючих, та попередження нещасних випадків на виробництві, за які відповідають кваліфіковані фахівці, керівники компаній можуть бути цілком впевненими.

ВИСНОВКИ

1. Поширення аутсорсингу можна пояснити з точки зору класичної теорії мікро-економіки. Поділ праці є важливим принципом ефективно організованої економічної системи. Сама концепція аутсорсингу як принципово нової стратегії управління була створена лише в 1963 р компанією «Electronic Data System» («EDS»), що спеціалізується і в даний час на аутсорсингу інформаційних технологій, або ІТ-аутсорсингу. У міру розвитку процесів глобалізації відбулося поглиблення практики аутсорсингу в інтернаціональному масштабі, і це стало головною рушійною силою розвитку світової торгівлі товарами.

2. Сукупність методів аутсорсингу можна умовно розділити на три - функціональний, операційний і ресурсний аутсорсинг.

До функціональним аутсорсингу відносять передачу зовнішнім виконавцям окремих функцій, необхідних для ведення бізнесу: бухгалтерський облік, фінансово-господарське планування, маркетинг і збут, інформаційне забезпечення, організація безпеки, функції щодо вдосконалення системи управління в цілому.

Операційний аутсорсинг передбачає передачу окремих операцій, пов'язаних з розробкою, виробництвом, зберіганням, транспортуванням і реалізацією товару.

Ресурсний аутсорсинг є специфічним напрямом, що передбачають відмову від власних ресурсів, необхідних для ведення бізнесу, на користь їх отримання з боку: оренда будівель і споруд, виробничих потужностей і цілих виробничих комплексів.

3. Інститут аутсорсингу в своїх дослідженнях розмежовує виробничий аутсорсинг, аутсорсинг бізнес-процесів і ІТ-аутсорсинг. Така класифікація задовільнати, що кожен вид піддається конкретному опису і, крім того, окремо виділений ІТ-аутсорсинг, який вимагає досить докладного розгляду, по-перше, як родоначальник сучасного аутсорсингу, а по-друге, як лідер ринку аутсорсингу. Виробничий аутсорсинг має на увазі, що компанія віддає частину свого ланцюжка виробничих процесів або цілком весь цикл виробництва сторонній компанії.

Аутсорсинг бізнес-процесів (АБП) включає передачу сторонній організації окремих бізнес-процесів, які не є для компанії основними, бізнес-утворюючими. З їх

числа на аутсорсинг можуть бути передані управління персоналом, бухгалтерський облік, маркетинг, реклама, логістика.

Аутсорсинг інформаційних технологій (ІТ-аутсорсинг) - це передача спеціалізованій компанії повністю або частково функцій, пов'язаних з інформаційними технологіями, а саме обслуговування мережевої інфраструктури; проектування і планування автоматизованих бізнес-систем з подальшим постійним розвитком і супроводом; системна інтеграція; розміщення корпоративних баз даних на серверах спеціалізованих компаній; створення і підтримка публічних web-серверів; управління інформаційними системами; придбання в лізинг комп'ютерного обладнання, офшорне програмування.

4. Правовою основою аутсорсингу служать відповідні угоди (зазвичай на довгостроковій основі до 5 і більше років), що визначають умови спільної роботи компаній. Укладений договір передбачає терміни, ціну аутсорсингових послуг. Аутсорсингові контракти повинні бути гнучкими і враховувати можливість зміни відносин між партнерами. Формулювання в контракті повинні бути чіткими: детально описуються всі умови, а також штрафні санкції за їх невиконання.

Процес прийняття рішення про передачу будь-яких операцій з аутсорсингу повинен пройти чотири етапи: оцінка власних можливостей компанії; оцінка можливостей постачальників; підготовка рішення; прийняття рішення.

5. Застосування аутсорсингу в охороні праці дає незаперечні переваги підприємствам: підвищення ефективності виробництва, зниження витрат, доступ до передових технологій, підвищення якості, підвищення продуктивності праці.

Зростанню на українському ринку аутсорсингу допомогло б наявність детально відпрацьованої правової бази. При організації аутсорсингу виникає трикутник «клієнт - аутсорсингова компанія – співробітник», і така ситуація вимагає відображення в існуючому законодавстві, перш за все, законодавстві про працю. Необхідно чітко регламентувати права, обов'язки і відповідальність кожного з учасників цього процесу в сфері управління виробництвом, забезпечення охорони праці та техніки безпеки, вирішення соціальних питань. Вирішення цих питань - завдання державної ваги.

Список використаних джерел

1. Голембієвські С. А. Історія розвитку теорії управління (передумови та суспільно-політичне оточення). Москва, 2002. 210 с.
2. Балабанов І.Т. Основи фінансового менеджменту. *Фінанси і статистика*. Москва, 2000. 384 с.
3. Беме Г., Каденлжян С. О. Делегування повноважень і відповідальності: заміщення, консультування, контроль. Москва, МЕЛАП, 2002. 246 с.
4. Друкер Н. П. Ефективне управління. Москва, ФАИР - ПРЕС. 1998. 307 с.
5. Календжян С. О. Аутсорсинг і делегування повноважень в діяльності компаній. *Фінансовий контроль*. 2003. 272 с.
6. Календжян С. О. Аутсорсинг: делегування управління в стратегії розвитку компанії. *Каталог. Фінансовий простір*. 2001. 260 с.
7. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. Економіка та держава. 2008. 364 с.
8. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг: У пошуках конкурентних переваг. Вільямс. 2002. 240 с.
9. Анікін Б.А. Аутсорсинг: створення високоефективних і конкурентоспроможних організацій: Навчальний посібник. Серія «Вища освіта». 2003. 187 с.
10. Петрова Н.П. Організація аутсорсингу в корпоративному управлінні. *Інвестиції в Україні*. 2002.-№ 11. С. 20-26
11. Литовченко В.І.. Цілі і методи аутсорсингу. *Логістика*. - 2003. № 2. С. 20-22
12. Іванов В. В. Аутсорсинг виробничих і фінансових бізнес-процесів підприємства з використанням засобів електронної комерції. *Фінанси і кредит*. 2002. № 15 (105). С. 49-53
13. Іванов В. В. Дослідження проблем використання аутсорсингу і засобів електронної комерції в управлінні бізнес - процесами підприємства. *Фінанси і кредит*. 2002. № 16 (106). С. 26-30

14. Іванов В. В. Методика реінжинірингу виробничих та фінансових бізнес - процесів з використанням аутсорсингу і засобів електронної комерції. *Фінанси і кредит*. 2002. № 17 (107). С. 25-30
15. Швець В. Є. Сильні і слабкі сторони компаній, або як рухатися до успіху. *Методи менеджменту якості*. 2003. № 10. С. 14-17
16. Гордієнко І.В. Аутсорсинг . *Паперовий Інфо - Бізнес*. 2001. № 25 (169). С. 16-20.
17. Гурова Т.А. Аутсорсинг не всесильний. *Експерт*. - 2003. № 10. С. 47-55.
18. Винокуров Д.Л. Аутсорсинг: перспективи бізнесу. *Аудит і оподаткування*. 2003. № 7 (91). С. 39-40.
19. Халмурадов Б.Д. Бойко О.В. «Аутсорсинг в охороні праці». *Тези доповідей. XX Міжнародна науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Політ. Сучасні проблеми науки»*. 3-5 квітня 2020 р., НАУ. Київ. 2020.