

Секція 4 – МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ

АУТСОРСИНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Ціль сталого розвитку 8: Гідна праця та економічне зростання

Водяницька А. С. vodyanitzka@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Актуальність дослідження. Компанії стикаються з необхідністю підвищення ефективності своїх логістичних процесів, що часто вимагає значних фінансових і часових витрат. Залучення спеціалізованих партнерів дозволяє не лише знизити витрати, але й оптимізувати управління ресурсами, покращити обслуговування клієнтів та зосередитися на основних бізнес-операціях. У зв'язку з цим дослідження ролі аутсорсингу в логістичному менеджменті набуває особливої ваги, оскільки воно може виявити нові можливості для підвищення конкурентоспроможності компаній на ринку.

Термін «аутсорсинг» походить від англійського слова *outsourcing*, яке є скороченням фрази *outer source using* (використання зовнішнього ресурсу). Це означає залучення зовнішніх джерел або підрядників для виконання певних функцій чи завдань [7].

Логістичний аутсорсинг — це процес передачі певних логістичних функцій повністю або частково, таких як транспортування, складування чи управління запасами, сторонньому підряднику (аутсорсеру) [2, с. 325].

Аутсорсинг є практикою, яка дозволяє компаніям зростати, зменшуючи витрати на фонд заробітної плати та накладні витрати. Замовники послуг можуть зосередитися на своїй основній діяльності, знижуючи додаткові витрати на виконання певних функцій та оптимізуючи організаційну структуру. Це, в свою чергу, підвищує їх позиції на ринку, зокрема конкурентоспроможність. Аутсорсинг надає малим та середнім підприємствам доступ до послуг і навичок, які зазвичай важко розвинути через фінансові або кадрові обмеження, або їх комбінацію [3, с. 513].

Виділяють 5 видів аутсорсингу (таблиця 1).

Таблиця 1

Види та характеристики видів аутсорсингу

Вид аутсорсингу	Опис
Аутсорсинг капіталу	Включає виробничий аутсорсинг (замовлення на виготовлення продукції стороннім підрядником) та франчайзинг (використання обладнання і бізнес-процесів іншого підприємства).
Аутсорсинг праці	Охоплює аутстафінг та офшорінг персоналу.
Аутсорсинг інформації	Підприємство доручає сторонньому підряднику збір, обробку інформації та іноді вироблення рішень на її основі.
Аутсорсинг підприємницьких здібностей	Використання зовнішнього інтелектуального капіталу для ведення господарської діяльності, включаючи франчайзинг, стандартизацію і ліцензування.
Змішаний аутсорсинг	Підприємство передає функцію сторонньому підряднику, використовуючи кілька видів ресурсів, наприклад, факторинг.

Джерело: [5, с. 135-136]

Аутсорсинг забезпечує підприємствам доступ до знань і можливостей сервіс-провайдерів, які можуть суттєво змінити бізнес-культуру та покращити управління процесами. Завдяки ефективній документації і контролю витрат, аутсорсинг підвищує якість управління, сприяє створенню нових бізнес-систем і забезпечує конкурентні переваги.

Сервіс-провайдери, інвестуючи в сучасне обладнання, допомагають підприємствам гнучко реагувати на ринкові зміни, що дозволяє зосередитися на основному бізнесі [1].

Підприємства зазвичай отримують від аутсорсингових компаній такі послуги, як підтримка інформаційних систем, бухгалтерський облік, проектування нових продуктів, рекрутинг та маркетинг. У сфері ІТ процеси аутсорсингу добре формалізовані через SLA (угоду про рівень обслуговування), яка регламентує взаємовідносини між постачальником та клієнтом, включаючи опис послуг, цілі співпраці, графік та умови оплати [5, с. 134].

Аутсорсинг може бути повним або частковим. Якщо підприємство обирає повний аутсорсинг, це означає, що замовник передає виконання цілого процесу сторонній компанії. У випадку вибіркового або часткового аутсорсингу необхідно детально вказати в контракті, які конкретно послуги будуть виконувати підрядники. Така можливість вибору сфер діяльності дозволяє максимально адаптувати послуги до потреб бізнесу, що в свою чергу сприяє підвищенню прибутковості [6, с. 163].

Аутсорсинг має свої плюси і мінуси. З позитивних аспектів варто відзначити передачу відповідальності за логістичні операції підрядникам, зменшення витрат, зосередження на важливіших функціях, гнучкість та покращення сервісу. Проте існують ризики, такі як втрата контролю, повільне досягнення економічного ефекту, загроза витоку внутрішньої інформації і можливість банкрутства підрядника, що може призвести до фінансових збитків [2, с. 326].

Аутсорсинг в Україні стикається з рядом проблем, таких як недостатня інтеграція з європейськими країнами та відсутність законодавчих умов для виходу іноземних підприємств на вітчизняний ринок. Проте цей сектор має значний потенціал для розвитку, адже незважаючи на юридичні перешкоди, аутсорсинг може розвиватися швидкими темпами, враховуючи новизну цього підходу.

Аутсорсинг знаходиться на початковому етапі в Україні, що створює можливості для підприємств використовувати його як ресурс для покращення ефективності логістичного менеджменту. Багато організацій, які ще не мають досвіду в аутсорсингу, можуть значно виграти від передачі частини логістичних функцій зовнішнім провайдерам. Це дозволить їм зосередитися на ключових бізнес-процесах, знизити витрати та покращити загальну продуктивність. Таким чином, аутсорсинг може стати важливим інструментом для підвищення ефективності логістичного менеджменту в Україні [4].

Висновки. Аутсорсинг логістичних послуг виступає ефективним інструментом підвищення ефективності логістичного менеджменту, особливо для вітчизняних підприємств, які стикаються з дефіцитом висококваліфікованих спеціалістів та обмеженими фінансовими ресурсами. Завдяки відповідальності підрядника за результати своїх рішень, якість сервісу часто перевищує внутрішні показники підприємства. Однак, враховуючи тривалість співпраці, важливо узгодити аутсорсинг із стратегічними цілями компанії та ретельно зважити всі переваги і недоліки цього підходу для забезпечення стабільності та зростання бізнес-процесів.

Список використаних джерел

1. Аутсорсинг у системі логістичного менеджменту. URL: https://pidru4niki.com/71746/logistika/autsorsing_sistemi_logistichnogo_menedzhmentu (дата звернення 06.04.2025).
2. Бондаренко К. Роль логістичного аутсорсингу в реаліях сучасного бізнесового середовища. *Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах неоіндустріального суспільства. Секція III. Сучасні реалії та тенденції розвитку підприємництва і маркетингу в умовах неоіндустріального суспільства*. 2020. С. 324-326.
3. Бурденко І. М., Ярошина А. П. Аутсорсинг: поняття, види та сучасний стан розвитку. *Приазовський економічний вісник. Класичний приватний університет*. 2018. Вип. 6(11). С. 513-518.
4. Красношاپка В. В., Трохимець І. І. Аутсорсинг та його застосування на підприємствах України. *Ефективна економіка*. 2015. Вип. 5.

5. Манойленко О. В., Горовий Д. А., Строков Є. М. Аутсорсинг бізнес-процесів як засіб підвищення капіталізації підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2020. Вип. 3-4. С. 132-139.

6. Потапюк І. П., Дюкарев Д. С. Онтологія розвитку видів і форм аутсорсингу. *Економічний форум*. 2019. № 4. С. 161–167.

7. Cambridge Business English Dictionary. URL: [https:// dictionary.cambridge.org](https://dictionary.cambridge.org) (дата звернення 06.04.2025).

Науковий керівник: Нехай В. В., д.е.н., професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Ціль сталого розвитку №8: Гідна праця та економічне зростання

Давиденко В. С. daavydenko@gmail.com

Однією з важливих проблем нинішніх організацій, з якою стикаються керівники, є конфліктні ситуації. На жаль, не завжди у керівників достатньо знань у сфері вирішення цих чи інших конфліктних ситуацій.

Управління конфліктами є одним з напрямків діяльності кожного керівника. Від компетентності керівника залежить успіх у вирішенні завдань і його управлінської діяльності, а також створення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі [1].

Усвідомлення конфліктних ситуацій в організаціях вимагають від керівництва розуміння причин їх виникнення. Конфлікти можуть спричинятися трудовим процесом, психологічними особливостями взаємин або особистою незвичайністю колективу.

Причини та обставини виникнення конфліктів в організаціях різні, це може бути:

- різниця у ціннісних орієнтаціях. У кожної людини або колективу різні цінності, тому їх відмінність може призвести до конфлікту;
- неточність регламентів. Іноді розподіл обов'язків може бути невідповідним;
- розбіжність інтересів співпрацівників організації. Можуть розходитися інтереси співробітників різних підрозділів в організаціях;
- різні форми економічної і соціальної нерівності. Може виникнути конфліктна ситуація з причин нерівності, наприклад, несправедливості розподілу винагороди;
- незадоволеність відносинами між окремими структурними підрозділами організації;
- розбіжність у судженнях тих чи інших співробітників організації;
- особиста неприязнь одного співробітника організації до іншого, що заважає їх співпраці;
- психологічна несумісність співробітників організації.

На жаль, вирішити конфліктну ситуацію не завжди виходить вдало. Зазвичай, причиною є непідготовленість менеджера та керуючого персоналом. Відсутність знань у сфері психології, нерозуміння причин виникнення конфлікту, незнання основних теорій вирішення конфліктів негативно позначається на можливості позбавлення цих проблем, а значить, і на результативність організації.

Керівники повинні вміти оперативно діагностувати та запобігати конфліктам. Для початку необхідно визначити, до якого типу належить колектив, який рівень його розвитку та який у нього соціально-психологічний клімат. Керівників повинні вивчати характер своїх підлеглих і вірно вибирати способи впливу на них, виходячи з рис особистості [2].

Існує п'ять основних стилів вирішення конфліктів:

1. Ухилення. Один із учасників намагається уникнути конфлікту. Ця стратегія може