

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І МАРКЕТИНГУ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан економічного факультету

_____ Череп А.В.
(підпис)
« _____ » 2017 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
АУТСОРСИНГ І АУТСТАФІНГ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Підготовки	магістра
Спеціальності	051 – Економіка
освітня програма	Управління персоналом та економіка праці
спеціалізації	Стратегічне управління персоналом, Організація кадрового консалтингу
шифр за ОПП	ППВС 2

Укладач Іванов Микола Миколайович д.е.н., професор

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри Управління
персоналом і маркетингу
Протокол № 3 від “05” жовтня 2017 р.
Завідувач кафедри

_____ Іванов М.М.
(підпис) (ініціали, прізвище)

Ухвалено науково-методичною радою
економічного факультету
Протокол № ___ від “ ” 2017 р.
Голова науково-методичної ради
економічного факультету

_____ І.І.Колобердянко
(підпис) (ініціали, прізвище)

2017 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти,	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 7	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	За вільним вибором студента	
		Спеціалізації: «Стратегічне управління персоналом», «Організація кадрового консалтингу»	
Загальна кількість годин - 210	Спеціальність 051 Економіка	Рік підготовки:	
	Освітня програма Управління персоналом та економіка праці	2 -й	
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 5,6	Рівень вищої освіти: магістерський	34 год.	год.
		Практичні, семінарські	
		22 год.	год.
		Лабораторні	
		год.	год.
		Самостійна робота	
		154 год.	год.
Вид контролю: залік			

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Аутсорсинг і аутстафінг в управлінні персоналом» є формування у майбутніх фахівців умінь і уявлень про основи і зміст аутсорсингу і аутстафінгу і сформувати особистісну готовність реалізовувати отримане знання у практичній діяльності.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Аутсорсинг і аутстафінг в управлінні персоналом» є набуття теоретичних знань з основ аутсорсингу, загальна характеристика аутстафінгу і принципи їх використання.

У процесі вивчення дисципліни студенти повинні:

Оволодіти **компетенціями**:

- знання основ найму,
- розробки та впровадження програм підбору та відбору персоналу,
- вміти застосовувати процедури підбору та відбору персоналу.

Знати:

- загальні характеристики аутсорсингу, аутстафінгу, їх форми і види;

- зміст і роль аутсорсингу і аутстафінгу в менеджменті;
- структуру і основний зміст аутсорсинг-проекту.

Вміти:

- аналізувати управлінські ситуації з позицій досліджуваної науки;
- застосовувати основні положення даної теорії для вирішення проблем підвищення
- ефективності менеджменту організації.

Міждисциплінарні зв'язки. Дисципліна «Аутсорсинг і аутстафінг в управлінні персоналом» ґрунтується на знаннях, отриманих студентом після вивчення дисциплін «Теорія і практика кадрової політики», «Стратегічне управління людськими ресурсами», «Технології управління персоналом», «Управління командами».

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Сутність поняття аутсорсинг. Аналіз та сфери застосування аутсорсингу.

Тема 1. Сутність поняття аутсорсинг. Виникнення і еволюція аутсорсингу в практиці світового бізнесу

Аналіз поняття "аутсорсинг". Історичні передумови і умови появи аутсорсингу. Еволюційний розвиток практичного аутсорсингу як самостійної галузі науки і практики організації бізнесу. Сутність і переваги аутсорсингу: "за" і "проти". Особливості становлення аутсорсингу в практиці сучасного бізнесу. Актуальні проблеми сучасного аутсорсингу і перспективи його подальшого розвитку.

Тема 2. Основні характеристики форм і видів аутсорсингу

Загальна характеристика підходів до систематизації видів аутсорсингу: функціональний аутсорсинг; аутсорсинг бізнес-процесів; АБП-аутсорсинг, або аутсорсинг бізнес-процесів; ІТ-аутсорсинг (аутсорсинг, заснований на інформаційних технологіях)

Форми аутсорсингу і їх характеристики. Використання різних форм і видів аутсорсингу в практиці світового бізнесу.

Тема 3. Сфери застосування аутсорсингу

Аутсорсинг сфери допоміжного виробництва. Аутсорсинг сфери основного виробництва. Аутсорсинг сфери управління. Аутсорсинг сфери послуг. Аутсорсинг людських ресурсів.

Тема 4. Аналіз процесу аутсорсингу

Сутність процесу аутсорсингу. Структура процесу аутсорсингу. Етапи реалізації аутсорсинг-проекту. Стратегічне обґрунтування процесу

аутсорсингу. Аналіз фактичного стану і стратегічне позиціонування. Принципи стратегічного позиціонування. Структуризація функцій і бізнес процесів.

Розділ 2. Аутстафінг: сутність та характеристика.

Тема 5. Аутстафінг: сутність, поняття.

Сутнісна характеристика поняття аутстафінг. Виникнення і розвиток ринку послуг аутстафінгу в світовій та вітчизняній практиці.

Тема 6. Форми організації аутстафінгу

Аутстафінг відноситься до системного підходу, який передбачає переведення частини працівників з штату підприємства в штат спеціального кадрового агентства.

Тема 7. Переваги аутстафінгу.

Визначаються переваги аутстафінгу на підприємстві, що дає змогу зменшити свої витрати на утримання працівників, не втрачаючи кваліфікованих кадрів, і, відповідно, зменшується сума сплачених податків, а саме: комунального податку, податку з доходів, страхових внесків до соціальних фондів, податку на прибуток, внесків до Фонду соціального захисту інвалідів.

Розглядаються механізми управління кадрами з підходами аутстафінгу, що враховують рівень фахівців з цивільного, податкового і трудового законодавства, а також з бухгалтерського обліку.

Тема 8. Аутстафінг персоналу. Визначення переліку питань.

Розглядається аутстафінг персоналу, як покупка не праці певного фахівця, а послуги, яка необхідна компанії в конкретний період часу. Визначено перелік питань, які можна вирішити за рахунок аутстафінг. В основному це стосується вирішення завдань, не пов'язаних з профільною діяльністю компанії замовника.

Тема 9. Оцінка ризику, який пов'язаний з аутстафінгом

Ризик як категорія. Способи оцінки та зменшення ризику. З урахуванням ризику аутстафінг допомагає підприємствам вирішувати наступні завдання: регулювати чисельність працівників, не виходячи за рамки офіційного штатного розкладу; знизити витрати на роботу з персоналом при створенні філіальної мережі або представництв, специфіка діяльності яких (наприклад, неповне завантаження співробітників) часто не дозволяє ефективно використовувати працю кваліфікованих фахівців; реалізовувати тимчасову потребу компанії у висококваліфікованих фахівцях або в працівниках з рідкісною спеціальністю при виконанні коротко термінових і середньострокових проектів для зовнішнього замовника; знайти заміну працівникам підприємства, наприклад, на період відпусток або свят.

Тема 10. Перспективи розвитку ринку послуг аутстафінгу.

Розглядаються перспективи розвитку ринку послуг аутстафінгу, а саме лізинг персоналу, як оренда персоналу на довгостроковій основі. Компанія-наймач оплачує тільки послуги агентства-лізингодателя, не пов'язуючи себе із співробітником юридичними відносинами.

Temporary staffing - набір персоналу на короткостроковий період (звичайно до трьох місяців). Найчастіше ця послуга затребувана при проведенні маркетингових заходів або виконанні невеликих проектів. Підбір фахівця проводить рекрутингове агентство, і воно ж несе відповідальність за співробітника.

Аутстафінг персоналу - аутсорсінгова компанія приймає в свій штат фахівця, який вже працює в клієнтській компанії. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків і т. д.) бере на себе агентство-лізингодатель. Аутстафінг персоналу - покупка не праці певного фахівця, а послуги, яка необхідна компанії в конкретний період часу. Перелік питань, які можна вирішити таким чином достатньо великий. В основному це стосується вирішення завдань, не пов'язаних з профільною діяльністю компанії замовника.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		го	л	с/п	лаб.	сам.роб.		л	с/п	лаб.	сам.роб.	
						інд.завд. (при наявності)						інд.завд. (при наявності)
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	
Розділ 1. Управлінська праця та її наукова організація												
Тема 1. Сутність поняття аутсорсинг. Виникнення і еволюція аутсорсингу в практиці світового бізнесу	20	3	1		16							
Тема 2. Основні характеристик и форм і видів аутсорсингу	20	3	1		16							
Тема 3. Сфери застосування аутсорсингу	21	3	2		16							
Тема 4. Аналіз процесу аутсорсингу	21	3	2		16							

Разом за розділом 1	82	12	6		64							
Розділ 2. Аутстафінг: сутність та характеристика												
Тема 5. Аутстафінг: сутність, поняття.	20	3	2		15							
Тема 6. Форми організації аутстафінгу	20	3	2		15							
Тема 7. Переваги аутстафінгу.	22	4	3		15							
Тема 8. Аутстафінг персоналу. Визначення переліку питань.	22	4	3		15							
Тема 9. Оцінка ризику, який пов'язаний з аутстафінгом.	22	4	3		15							
Тема 10. Перспективи розвитку ринку послуг аутстафінгу.	22	4	3		15							
Разом за розділом 2	128	22	16		90							
<i>Усього годин</i>	210	34	22		154							

5. Темі лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Сутність поняття аутсорсинг. Виникнення і еволюція аутсорсингу в практиці світового бізнесу	3
2	Основні характеристики форм і видів аутсорсингу	3
3	Сфери застосування аутсорсингу	3
4	Аналіз процесу аутсорсингу	3
5	Аутстафінг: сутність, поняття.	3
6	Форми організації аутстафінгу	3
7	Переваги аутстафінгу.	4
8	Аутстафінг персоналу. Визначення переліку питань.	4
9	Оцінка ризику, який пов'язаний з аутстафінгом.	4
10	Перспективи розвитку ринку послуг аутстафінгу.	4
Разом		34

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Сутність поняття аутсорсинг. Виникнення і еволюція аутсорсингу в практиці світового бізнесу	1
2	Основні характеристики форм і видів аутсорсингу	1
3	Сутність процесу аутсорсингу. Структура процесу аутсорсингу.	2
4	Регламентация аутсорсингової діяльності	2
5	Аутстафінг: сутність, поняття.	2
6	Форми організації аутстафінгу	2
7	Методи аналізу процесу аутстафінгу.	3
8	Аутстафінг персоналу. Визначення переліку питань.	3
9	Оцінка ризику, який пов'язаний з аутстафінгом.	3
10	Актуальні проблеми сучасного аутсорсингу і перспективи його подальшого розвитку.	3
Разом		22

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин денна/заочна
1	Сутність поняття аутсорсинг. Виникнення і еволюція аутсорсингу в практиці світового бізнесу	16
2	Основні характеристики форм і видів аутсорсингу	16
3	Сфери застосування аутсорсингу	16
4	Аналіз процесу аутсорсингу	16
5	Аутстафінг: сутність, поняття.	15
6	Форми організації аутстафінгу	15
7	Переваги аутстафінгу.	15
8	Аутстафінг персоналу. Визначення переліку питань.	15
9	Оцінка ризику, який пов'язаний з аутстафінгом.	15
10	Перспективи розвитку ринку послуг аутстафінгу.	15
Разом		154

8. Види контролю і система накопичення балів

Дисципліну «Аутсорсинг і аутстафінг в управлінні персоналом а» розбито на 2 атестації. Кожна атестація має ряд поточних контрольних заходів. За кожний вид поточного контролю студент отримує оцінки, які підсумовуються в межах атестації.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку. Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримує менше 35 балів, то на залік він не допускається.

Розподіл балів наведено в таблиці.

Поточний контроль				залік	бали	Всього
Атестація 1	бали	Атестація 2	бали	Теоретичні питання	20	
Практичне заняття 1 (теми № 1-2)	4	Практичне заняття 4 (теми № 5-7)	4	Задача	20	
Практичне заняття 2 (теми № 3)	4	Практичне заняття 5 (теми № 8-10)	6			
Практичне заняття 3 (тема №4)	2					
тестування	20	тестування	20			
30 балів		30 балів				
					40	100

Критерій оцінювання тестування

Тестування дозволяє перевірити теоретичні знання студента та проводиться в системі MOODLE. Максимальна оцінка, яку студент може отримати за результатами кожного тестування, складає 20 балів. Тест складається з 20 тестових завдань, завдання містить 3-4 відповіді, одна з яких є вірною. За правильну відповідь на одне тестове завдання студент отримує 1 бал, таким чином, відповівши вірно на всі запитання студент може отримати 20 балів.

Критерій оцінювання практичних занять

На практичному занятті студенти розв'язують задачі (ситуаційні вправи), або відповідають на тестові завдання, якщо це передбачено по плану практичного заняття та дають відповіді на теоретичне питання по кожній темі.

Оцінка за відповіді на теоретичні питання **-0-1 бали**

1 бал- студент правильно відповів на теоретичне питання

0,5 бала - студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 50 % питання, зокрема та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

Розв'язування задач (ситуаційних справ)- **0-1 бали**;

1 бал - студент правильно розв'язав задачу;

0,5 бала - студент правильно вписав формулу за якою розв'язується задача та зробив спробу її розв'язання, наприклад виконав допоміжні розрахунки або студент розв'язав ситуаційну вправу з помилками, з яких зрозуміло, що він не знає алгоритм вирішення завдання;

Відповіді на тести – **0-1 бали**

1 бал- студент правильно відповів на всі тестові запитання.

0,5 бали – студент на 50% правильно відповів на тестові завдання

0 балів:- студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь, не розв'язав задачу.

Всього балів по кожній темі, яка розглядається на практичному занятті -

0-2 бали .

Підсумковий контроль

Критерій оцінювання індивідуального завдання

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання контрольної роботи, складає 20 балів.

максимальна оцінка (20 балів): всі завдання роботи повністю виконані без помилок вчасно;

15 балів: всі завдання роботи повністю виконані **без суттєвих помилок** або з незначними помилками, але здана невчасно (після визначеного терміну);

10 балів: робота виконана із суттєвими помилками, але здана вчасно;

5 балів: робота виконана невчасно із суттєвими помилками;

0 балів - індивідуальну роботу не виконано.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Якщо за результатами поточного контролю знань студент отримає менше 35 балів, то на залік він не допускається.

Підсумковий контроль проводиться після закінчення семестру в формі заліку.

Критерії оцінювання залікової роботи

Максимальна оцінка, яку студент може отримати за виконання залікової роботи, складає 20 балів. Залікова робота містить два теоретичних питання, кожне з яких оцінюється в 10 балів та ситуаційну задачу, яка оцінюється в 5 балів. Результат виконання студентом кожного теоретичного завдання оцінюється за такою шкалою:

- **максимальна оцінка (10 балів):** студент правильно відповів на теоретичне питання;

- **8 балів:** студент дав не повну відповідь **без суттєвих помилок** або з незначними помилками;

- **5 балів:** студент отримує у випадку, якщо він відповідає не менше ніж на 30 % питання, зокрема знає тільки визначення понять та з загальних рисах може відповісти на поставлене запитання;

- **3 бали:** студент отримує у випадку, якщо він знає тільки визначення понять;

- **0 балів:** студент не відповів на питання або дав не правильну відповідь.

Результат виконання студентом ситуаційної задачі оцінюється за такою шкалою:

- **максимальна оцінка (10 балів):** студент правильно та у повному обсязі розв'язав ситуаційну задачу;

- **5 балів:** студент розв'язав задачу не в повному обсязі;

- **0 бала:** студент отримує у випадку, якщо він не розв'язав ситуаційну задачу.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою
		Залік
A	90 – 100 (відмінно)	ЗЗараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	
C	75 – 84 (добре)	
D	70 – 74 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)	
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)	

9. Рекомендована література

Основна:

1. Бравар Ж.-Л. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений : учебник по предпринимательству / Ж.-Л. Бравар. – М. : Баланс Бизнес Букс, 2007 – С. 288
2. Кафидов В. В. Управление персоналом: учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2009 – 240 с.
3. Аутсорсинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
4. Мхитарян А. А. Аутсорсинг бизнес-процессов – предпосылка достижения предпочтительных конкурентных преимуществ / А. А. Мхитарян, М. С. Селина // Вестник РЭА. – 2008 – № 2 – С. 79–83.
5. Хейвуд Дж. Б. Аутсорсинг: В поисках конкурентных преимуществ / Дж. Б. Хейвуд. – М., 2004 – 174 с. 6 Каледжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / С. О. Каледжян. – М. : Дело, 2003 – 272 с.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Кондор, 2005 – 308 с.

Додаткова:

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002 – 638 с.

2. Брюховецька Н.Ю. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект: монографія [Електронний ресурс] – Київ. - 2015. - Режим доступу: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi51/0039710.pdf>

3. Калинець, К.С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації. – Міжнародний науково-практичний журнал «Фінансовий простір» [Електронний ресурс] – Черкаси. - 2015. - Режим доступу: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi51/Finpro2015v2/41.pdf>

4. Маркова С.В. Менеджмент персоналу : метод. реком. до виконання самот. та індивід. робіт для студ. освітньо-кваліф. рівня "магістр" спец. "Бізнес-адміністрування"[Електронний ресурс] – Запоріжжя: ЗНУ. - 2013. - Режим доступу: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/metodychky/2013/04/0030348.pdf>