

3. Fenich G. G. Meetings, expositions, events, and conventions: an introduction to the industry. Boston : Pearson, 2015. 400 p.
4. Shone A., Parry B. Successful event management: a practical handbook. Andover : Cengage Learning, 2013. 350 p.
5. Werbach K., Hunter D. For the win: how game thinking can revolutionize your business. Philadelphia : Wharton Digital Press, 2012. 280 p.
6. Tussyadiah I. P., Wang D. Tourism and augmented reality: innovations and applications. Cham : Springer, 2016. 260 p.
7. Silvers J. R. Professional event coordination. Hoboken : Wiley, 2012. 310 p.
8. Mayer J., Jago L. Sustainable event management: a practical guide. London: Routledge, 2010. 270 p.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-614-3-1-93>

АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ ЯК СТРАТЕГІЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Бабенко К. В.

*здобувачка третього курсу першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти спеціальності 073 Менеджмент факультету менеджменту,
готельно-ресторанної справи та туризму*

Міжнародний університет

Наукова керівниця: Горбаньова В. О.

*докторка філософії з менеджменту,
старша викладачка кафедри менеджменту*

Міжнародний університет

м. Одеса, Україна

У сучасних умовах розвитку глобальної економіки, цифровізації бізнес-процесів та посилення конкурентного тиску підприємства змушені шукати ефективні інструменти підвищення своєї конкурентоспроможності. Одним із ключових напрямів удосконалення діяльності виступає оптимізація організаційної структури, яка забезпечує ефективний розподіл функцій, ресурсів та відповідальності в межах підприємства. У цьому контексті особливої актуальності набувають такі управлінські інструменти, як аутсорсинг та аутстафінг, що дозволяють трансформувати традиційні підходи до організації праці та управління персоналом [6, с. 45].

Аутсорсинг у сучасній науковій літературі розглядається як стратегічне рішення щодо передачі окремих функцій або бізнес-процесів підприємства

зовнішнім виконавцям на договірній основі. Основною метою застосування аутсорсингу є підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок концентрації на ключових компетенціях та передачі другорядних функцій спеціалізованим організаціям [2, с. 78]. Такий підхід дозволяє підприємству не лише знизити операційні витрати, але й отримати доступ до інноваційних технологій, висококваліфікованих фахівців та передових управлінських практик.

Практика застосування аутсорсингу є надзвичайно поширеною у різних галузях економіки. Наприклад, підприємства сфери електронної комерції часто передають логістичні функції спеціалізованим компаніям, що дозволяє оптимізувати витрати на складське зберігання та транспортування продукції, а також підвищити швидкість доставки товарів кінцевим споживачам [3, с. 21]. У свою чергу, фінансові установи активно використовують аутсорсинг для обробки клієнтських запитів, бухгалтерського обліку та IT-підтримки, що сприяє підвищенню якості послуг та зниженню навантаження на внутрішні підрозділи.

Аутстафінг, на відміну від аутсорсингу, передбачає передачу не функцій, а персоналу. У цьому випадку працівники формально перебувають у штаті сторонньої компанії, проте виконують свої обов'язки на користь підприємства-замовника. Такий підхід дозволяє підприємствам гнучко управляти чисельністю персоналу, зменшувати адміністративні витрати та уникати складних процедур, пов'язаних із кадровим адмініструванням [1, с. 134].

Особливо актуальним аутстафінг є для проектно-орієнтованих сфер, зокрема IT-індустрії. Наприклад, компанія, що розробляє програмне забезпечення, може залучити через аутстафінгову агенцію команду розробників для реалізації короткострокового проєкту. Після завершення проєкту потреба у додатковому персоналі зникає, що дозволяє уникнути витрат на довгострокове утримання працівників [7, с. 56].

Застосування аутсорсингу та аутстафінгу має суттєвий вплив на оптимізацію організаційної структури підприємства. Передусім це проявляється у скороченні кількості ієрархічних рівнів управління. Передача допоміжних функцій зовнішнім виконавцям дозволяє ліквідувати окремі структурні підрозділи, що знижує складність організаційної структури та підвищує швидкість прийняття управлінських рішень [4, с. 67]. У результаті підприємство стає більш гнучким та адаптивним до змін зовнішнього середовища.

Крім того, зазначені інструменти сприяють підвищенню гнучкості організації. У сучасних умовах підприємства повинні оперативно реагувати на зміни попиту, технологічні інновації та кризові явища. Використання аутсорсингу та аутстафінгу дозволяє швидко масштабувати діяльність, залучати необхідні ресурси та оптимізувати витрати без значних структурних змін [8, с. 112]. Це особливо важливо в умовах нестабільності

ринку, коли здатність до швидкої адаптації стає ключовою конкурентною перевагою.

Ще одним важливим аспектом є концентрація підприємства на ключових компетенціях. Передача другорядних функцій зовнішнім виконавцям дозволяє менеджменту зосередити увагу на стратегічних напрямках розвитку, інноваційній діяльності та формуванні конкурентних переваг. Такий підхід відповідає сучасним концепціям стратегічного менеджменту, які підкреслюють важливість розвитку унікальних компетенцій підприємства [6, с. 49].

Водночас застосування аутсорсингу та аутстафінгу пов'язане з певними ризиками. Одним із ключових є залежність від зовнішніх постачальників послуг, що може призвести до втрати контролю над окремими бізнес-процесами. Крім того, існує ризик витоку конфіденційної інформації, особливо у випадках передачі ІТ-функцій або роботи з персональними даними клієнтів [3, с. 28]. У випадку аутстафінгу додатковим викликом є дотримання норм трудового законодавства та забезпечення інтеграції залученого персоналу у корпоративну культуру підприємства.

Сучасні тенденції розвитку аутсорсингу та аутстафінгу свідчать про їх подальшу трансформацію та зростання значення у системі управління підприємством. У 2020–2026 роках спостерігається активна цифровізація цих процесів, що передбачає використання хмарних технологій, автоматизації та штучного інтелекту для управління бізнес-процесами [5, с. 120]. Значного розвитку набуває ІТ-аутсорсинг, що зумовлено зростанням попиту на цифрові рішення та програмне забезпечення.

В Україні ринок аутсорсингових послуг демонструє стабільне зростання, особливо у сфері інформаційних технологій, де вітчизняні компанії виступають важливими гравцями на глобальному ринку. Наприклад, багато українських ІТ-компаній співпрацюють із міжнародними корпораціями, надаючи послуги з розробки програмного забезпечення, тестування та технічної підтримки. Це свідчить про високий рівень конкурентоспроможності національного ринку та значний потенціал його подальшого розвитку.

Ще однією важливою тенденцією є поширення гібридних моделей зайнятості, що поєднують штатних працівників, аутстафінг та фриланс. Такий підхід дозволяє підприємствам формувати оптимальну структуру персоналу відповідно до поточних потреб та стратегічних цілей [6, с. 52]. Крім того, відбувається поступовий перехід від короткострокових контрактів до довгострокових партнерських відносин між підприємствами та постачальниками послуг, що забезпечує стабільність та підвищення якості співпраці [7, с. 60].

Отже, аутсорсинг та аутстафінг є важливими інструментами оптимізації організаційної структури підприємства, які дозволяють підвищити ефективність діяльності, знизити витрати та забезпечити гнучкість

управління. Їх застосування сприяє трансформації традиційних організаційних структур у більш адаптивні та інноваційні системи, що відповідають сучасним вимогам ринку. Водночас ефективність використання цих стратегій залежить від здатності підприємства враховувати потенційні ризики, забезпечувати належний рівень контролю та будувати ефективну взаємодію з зовнішніми партнерами.

Література:

1. Gartner. Посібник з ринку IT-аутсорсингу. Стемфорд : Gartner, 2024. 60 с. URL: <https://www.gartner.com> (дата звернення: 08.04.2026).
2. Deloitte. Глобальне дослідження аутсорсингу 2022. Нью-Йорк : Deloitte Insights, 2022. 45 с. URL: <https://www2.deloitte.com> (дата звернення: 08.04.2026).
3. Каванаг М. Дж., Джонсон Р. Д. Інформаційні системи управління персоналом: основи, застосування та перспективи розвитку. Таузенд-Окс : Sage Publications, 2020. 624 с.
4. McKinsey & Company. Стан організацій у 2023 році. Нью-Йорк : McKinsey Global Institute, 2023. 120 с. URL: <https://www.mckinsey.com> (дата звернення: 08.04.2026).
5. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD). Майбутнє праці. Париж : OECD Publishing, 2022. 250 с. URL: <https://www.oecd.org> (дата звернення: 08.04.2026).
6. PricewaterhouseCoopers (PwC). Робоча сила майбутнього: фактори, що формують 2030 рік. Лондон : PwC, 2023. 80 с. URL: <https://www.pwc.com> (дата звернення: 08.04.2026).
7. Світовий банк. Світовий звіт про розвиток 2021: Дані для кращого життя. Вашингтон : Світовий банк, 2021. 300 с. URL: <https://www.worldbank.org> (дата звернення: 08.04.2026).
8. Statista. Глобальний звіт ринку аутсорсингу 2025. Гамбург : Statista, 2025. 40 с. URL: <https://www.statista.com> (дата звернення: 08.04.2026).
9. Шнайдер'янс М. Дж., Шнайдер'янс А. М., Шнайдер'янс Д. Г. Аутсорсинг та інсорсинг у міжнародному контексті. Нью-Йорк : Routledge, 2020. 310 с.