

АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**Черкашина Елена Владимировна**

студент Организация службы персонала и кадровое консультирование Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский финансово-промышленный университет «Синергия», РФ, г. Евпатория

OUTSOURCING OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS**Elena Cherkashina**

Student, Organization of personnel services and HR consulting Non-governmental educational institution of higher professional education "Moscow financial and industrial University "Synergy", Russia, Evpatoria

Аннотация. В современных условиях предприятия должны обладать высоким уровнем конкурентоспособности, а также постоянно направлять меры на улучшение качества продукции и услуг, снижая при этом себестоимость. Широкое использование аутсорсинга в развитых странах и России порождает проблемы, связанные с зависимостью коммерческих организаций от деятельности сторонних организаций – аутсорсинговых компаний. Термин «аутсорсинг» в международной практике означает последовательность организационных решений, связанных с передачей некоторых функций или видов деятельности внешней организации. На сегодняшний день бизнес невозможно представить без аутсорсинга. В обоснование этому можно привести следующие причины. Многие современные компании стремятся использовать новейшие достижения науки и техники для повышения конкурентоспособности своей продукции. современные технологии требуют знаний и опыта, которыми обладают специалисты, которые с выгодой для себя и клиентов предоставляют требуемые услуги компаниям на условиях аутсорсинга. В статье рассматриваются преимущества и недостатки применения аутсорсинга, а также его сущность.

Abstract. In modern conditions, enterprises must have a high level of competitiveness, as well as constantly direct measures to improve the quality of products and services, while reducing the cost. The widespread use of outsourcing in developed countries and Russia creates problems related to the dependence of commercial organizations on the activities of third – party organizations-outsourcing companies. The term "outsourcing" in international practice means a sequence of organizational decisions related to the transfer of certain functions or activities to an external organization. Today, it is impossible to imagine a business without outsourcing. This can be justified by the following reasons. Many modern companies strive to use the latest achievements of science and technology to increase the competitiveness of their products. modern technologies require the knowledge and experience of specialists who provide the required services to companies on the terms of outsourcing to the benefit of themselves and their clients. The article discusses the advantages and disadvantages of outsourcing, as well as its essence.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, менеджмент, управление человеческими ресурсами, аутсорсинговые услуги, глобализация, эффективный менеджмент человеческих

ресурсов.

Keywords: outsourcing, outstaffing, management, human resource management, outsourcing services, globalization, effective human resource management.

В современных условиях предприятия должны обладать высоким уровнем конкурентоспособности, а также постоянно направлять меры на улучшение качества продукции и услуг, снижая при этом себестоимость. Все это требует разнообразных взаимоотношений с субъектами экономических отношений. Одним из способов достижения качественных результатов выступает аутсорсинг, в котором многие видят способ получения дополнительной стоимости. Широкое использование аутсорсинга в развитых странах и России порождает проблемы, связанные с зависимостью коммерческих организаций от деятельности сторонних организаций – аутсорсинговых компаний.

При этом не каждой компании будет выгодно применение аутсорсинга, а его недостатки приводят к возникновению серьезных проблем, если руководство не осуществляет управление на требуемом уровне. Передача в управление определенных процессов может привести к потере контроля над ними. Если в компании не хватает знаний и опыта для грамотного проведения переговоров и заключения контрактов, то зависимость от аутсорсинговой компании может привести к дополнительным затратам или же потере контроля над собственным капиталом. Все это определяет потребность в регулировании процесса передачи предприятием определенных бизнес-процессов на аутсорсинг.

В российской литературе термин «аутсорсинг» появился в конце 90-х годов XX века. В связи с этим проблемы аутсорсинга в российской практике являются малоизученными. Термин «аутсорсинг» в международной практике означает последовательность организационных решений, связанных с передачей некоторых функций или видов деятельности внешней организации.

Аутсорсинг представляет собой форму организации деятельности компании, связанной с глобализационными процессами. Либерализация сферы торговли и услуг, появления новых технологий и продуктов, касающихся труда людей, ведущих деятельность по производству продукции и услуг, формируют новую среду современного бизнеса, в которой возникают и новые проблемы.

Если в качестве аутсорсинга подразумевать привлечение услуг специализированной фирмы, которая будет заниматься решением проблем деятельности организации, то тогда первым опытом аутсорсеров являются услуги юридических фирм в США и Великобритании в начале XX века. В странах, где законодательство базируется на прецедентном праве, решение таких юридических вопросов исторически передается специалистам в данной области. Практический аутсорсинг возник в период «великого противостояния» двух великих гениев менеджмента – Генри Форда и Альфреда Слоуна-мл., которые возглавляли автомобильную промышленность – Форд и Дженерал Моторс.

Термин «аутсорсинг» появился в менеджменте с использованием ресурсов и услуг внешних организаций, предоставляющих услуги в области информационных технологий. В связи с этим многие специалисты считают момент распространения аутсорсинга в период развития информационных систем и технологий в 60-х годах XX века. С 80-х годов XX века аутсорсинг сферы информационных технологий стал сферой внимания и стратегических интересов крупных компаний, являющихся мировыми лидерами в электронной обработке данных. Деятельность компаний, взявших на себя сопровождение информационных потоков предприятий, привела к возникновению нового и стремительно развивающегося сектора бизнеса.

На сегодняшний день бизнес невозможно представить без аутсорсинга. В обоснование этому можно привести следующие причины. Многие современные компании стремятся использовать новейшие достижения науки и техники для повышения конкурентоспособности своей продукции. современные технологии требуют знаний и опыта, которыми обладают

специалисты, которые с выгодой для себя и клиентов предоставляют требуемые услуги компаниям на условиях аутсорсинга.[4]

Такое предоставление услуг выгодно обеим сторонам, поскольку каждая может сосредоточить ресурсы на развитии своих сильных сторон. Все это приводит к снижению расходов на производство продукции, поскольку каждая сторона занимается именно той работой, которая у нее лучше всего удастся, не прикладывая дополнительных усилий и не вкладывая дополнительные средства в освоение новых видов деятельности. Также это соответствует и интересам потребителей, поскольку они получают наиболее качественный продукт по доступной цене.

В современном менеджменте под аутсорсингом понимается выполнение отдельных функций или бизнес-процессов внешней организацией, которая располагает необходимыми для этого ресурсами, на основании долгосрочного соглашения. На сегодняшний день аутсорсинг рассматривают в качестве современной методологии формирования высокоэффективных и конкурентоспособных компаний, действующих в условиях жесткой конкуренции трех экономических центров – США, Японии и стран Европы.

Аутсорсинг является продуктом современных тенденций развития экономики, противоположных тенденциям монополизации. Такая методология адаптации менеджмента организации к рыночным условиям позволяет быстро занимать нишу на новом рынке, применяя при этом все свои возможности и возможности внешней среды, а иногда и ресурсы конкурентов. [5]

Аутсорсинг является важным элементом современной концепции управления, а также действенным инструментом экономической практики и предметом изучения ученых-экономистов.

Аутсорсинг человеческих ресурсов приобретает для организации важное значение, поскольку связан с распространением современных технологий менеджмента человеческих ресурсов. Функции управления человеческими ресурсами передаются в ведение специальной организации. Такой аутсорсинг позволяет сократить затраты на содержание существующих отделов и подразделений, обеспечить повышение качества менеджмента человеческих ресурсов и общего уровня корпоративной культуры.

Аутсорсинг человеческих ресурсов дополняет другие сферы применения аутсорсинга, поскольку среди рисков его применения важную роль играет сокращение рабочих мест, «размывание» имиджа компании, ослабление корпоративной культуры. В западных странах аутсорсингу и эффективному менеджменту человеческих ресурсов уделяют особое внимание, поскольку они взаимосвязаны с проблемами эффективности и конкурентоспособности и политическими, демографическими, социально-культурными факторами внешней среды организации.

Аутсорсинг человеческих ресурсов позволяет найти более эффективное решение в случае изменения структуры организации из-за применения стратегических решений, которые связаны с сокращением и децентрализацией.

Сам по себе аутсорсинг является следующим процессом. При нехватке новых людей или потребности в сохранении старых сотрудников, руководство компании обращается в кадровое агентство, связанное с услугами аутсорсинга, и заключает с ним договор на оказание услуг. [3]

Агентство занимается подбором необходимого персонала или переводом к себе лишнего персонала организации на постоянную работу. При этом за агентством закреплена полная юридическая ответственность за нанятый персонал, а организация – клиент не несет обязанностей перед сотрудниками.

Юридически сотрудники не работают в ней, следовательно, клиент не платит заработную плату им и не уплачивает за них социальные отчисления. Организация-клиент раз в месяц платит кадровому агентству за предоставленные услуги. При этом организация относит

данные услуги к производственным затратам. Существует также еще одно достоинство такой системы. Если человека берут на временный договор, а он работает долгое время, то при обращении в суд он может доказать постоянный характер своей работы и суд может обязать организацию взять его в штат. В случае аутсорсинга такое решение просто невозможно.

Расчетом заработной платы, уплатой налогов и сборов, проблемами с больничными и отпусками, судебными разбирательствами с сотрудниками занимается лишь кадровое агентство.

Наряду с расширением спектра услуг кадровых агентств, потребность в эффективном управлении человеческими ресурсами сформировала новые предложения на рынке аутсорсинга – привлечение персонала внешней организации.

Такая технология управления человеческими ресурсами называется «аутстаффингом».

Он позволяет использовать персонал внешней организации для решения проблем кадрового обеспечения. [1]

Появление на рынке аутсорсинга человеческих ресурсов специальных фирм, связанных с поиском эффективных решений в отношении персонала организации, способствует распространению методологии аутстаффинга и аутплейсмента. Под аутплейсментом понимают трудоустройство уволенного персонала организации-клиента при помощи специализированных агентств.

В то же время использование аутсорсинга имеет следующие преимущества:

- снижение затрат;
- экономия времени;
- сосредоточенность на основных (центральных) вопросах, проблемах, задачах и видах деятельности;
- гибкость компании в случае структурных изменений на рынке, возможность ускоренной замены поставщика;;
- повышение качества выполняемых работ;
- партнер исполнителя имеет большой опыт и хорошие навыки в области переданной деятельности.

Аутсорсинг повышает конкурентоспособность компании, поскольку такая практика позволяет компании быть гибкой по отношению к внешней среде. Однако этот прием имеет и свои недостатки:

- трудности в координации и Контакте;
- трудности в мониторинге и контроле;
- возможность возникновения конфликта;
- безопасность программы может быть скомпрометирована;
- услуги профессиональной сторонней организации могут быть дорогостоящими;
- если объем требуемой услуги невелик, исполнитель может не заинтересоваться предложением и отказаться от работы;
- зависимость от поставщика.[2]

Рассмотрев достоинства и недостатки, риски аутсорсинга можно сказать о том, что следует учитывать, что его основная цель заключается не в минимизации затрат, а в перемещении вторичных процессов деятельности предприятия за пределы его основной деятельности, позволяя при этом концентрировать усилия и ресурсы.

Помимо этого важной проблемой выступает то, что аутсорсинг может быть дорогим для предприятия, а вопрос обоснования его стоимости является сложным процессом. В связи с этим менеджер должен определить, окупится ли аутсорсинг или же он приведет к убыткам. Ответственным и сложным является также вопрос выбора надежного партнера. Для достижения ожидаемого эффекта следует придерживаться некоторых рекомендаций.

Аутсорсинг определяется как перевод функций внутреннего подразделения, или самих этих подразделений в организацию поставщика услуг, предлагающего оказывать некую услугу в течение определенного периода времени по оговоренной цене. Актуальность рассмотрения аутсорсинга связана с его широким распространением в мире, поскольку его применение позволяет повысить эффективность предприятия, помогает компаниям устранить проблемы с функционированием и развитием в условиях современной экономики, сократив издержки, ускорив адаптацию к новым условиям, улучшив качество продукции и услуг, уменьшив возможные риски, а также повысить конкурентоспособность компаний.

Список литературы:

1. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций: Учеб. пособие / Под ред. проф. Б.А. Аникина. - М.: ИНФРМА-М, 2018. - 187 с.
2. Аникин Б.А. Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 288 с.
3. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ: пер. с англ. М.: Изд. Дом "Вильямс" - 2018, с. 93.
4. Календжян, С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / С.О. Календжян. - М.: Дело, 2017. - 272 с.
5. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг в управлении персоналом. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. - М.: Юрайт, 2017. - 390 с.