

УДК 334.025

Черепанова Д.Б.
студент магистратуры
института экономики и управления
НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород

HR-АУТСОРТИНГ КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Одной из тенденций оптимизации деятельности компании является передача обеспечивающих функций на аутсорсинг. В данной статье рассматривается понятие аутсорсинга и HR-аутсорсинга в частности. Проанализированы виды предоставляемых услуг аутсорсинговыми компаниями в кадровой сфере. Рассмотрены характерные преимущества данного инструмента в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: HR-аутсорсинг, управление персоналом, кадровая сфера, эффективность, HR-функции.

Cherepanova D. B.
Masterstudent of
the Institute of Economics and Management
«Belgorod State National Research University»
Russia, Belgorod

HR OUTSOURCING AS ONE OF THE TOOLS FOR OPTIMIZING THE ORGANIZATION'S ACTIVITIES

Abstract: One of the trends in the optimization of the company's activities is the transfer of supporting functions to outsourcing. This article discusses the concept of outsourcing and HR outsourcing in particular. The types of services provided by outsourcing companies in the personnel sphere are analyzed. The characteristic advantages of this tool in the digital economy are considered.

Keywords: HR outsourcing, HR management, HR sphere, efficiency, HR functions.

В условиях жесткой конкуренции, глобализации современного мира, стремления организаций создать эффективные механизмы управления все большее развитие получают различные инновационные технологии и инструменты, благодаря которым достигается максимальный эффект при оптимальных затратах. Одним из таких инструментов является аутсорсинг – это передача отдельных функций специализированным организациям для оптимизации деятельности компании. Передавая часть функций сторонним организациям, компания, таким образом, может направить свои собственные ресурсы (человеческие, финансовые и организационные) на решение стратегических и других производственных задач.

Преимущества, отражающие рациональность применения аутсорсинга в той или иной компании, очевидны:

- значительное снижение издержек (затраты на услуги аутсортера значительно ниже, чем затраты на содержание персонала узкой специализации, обучение персонала и социальные выплаты);
- использование новаторского опыта (прибегая к аутсорсингу, компания имеет возможность использовать новейшие технологии и оборудование);
- эффективность работы (нанимая аутсортера узкой специализации, работодатель оптимизирует работу этой сферы, поскольку привлекаемый сотрудник способен выполнять типовые задания более качественно и пути решения той или иной проблемы им тщательно уже изучены);
- направленность организации на ряд ключевых функций (когда некоторые виды деятельности переданы на исполнение аутсортерам,

организация-заказчик имеет возможность улучшить уровень исполнения основных функций).

Практика зарубежного и отечественного бизнеса демонстрирует нам, что аутсорсерам обычно передается ведение бухгалтерского учета и аудита, юридическое сопровождение, ИТ-обслуживание, логистика и т.д. Одной из сфер деятельности организации, которую также отдать на исполнение в аутсортинговую компанию, является управление персоналом.

Определение HR-аутсорсинга приводится в работе Е.И. Ловчиковой, В.И. Савкина и А.И. Солодовник. Авторы определяют данное понятие как экономические отношения, возникающие в результате выполнения одной или части функций, или бизнес-процессов по профессиональному управлению кадровыми ресурсами внешними организациями.

Деятельность кадровых служб сводится к подбору, отбору и найму персонала, адаптации, мотивации, обучению персонала, оценке персонала, кадровому делопроизводству, зачислению заработной платы, социальных выплат и премий, страховым и налоговым отчислениям.

Аутсортинг функций кадровой службы способствует к оптимизации численности сотрудников, связанных с управлением персонала, снижению затрат и перераспределению ресурсов на решение особо важных и ключевых аспектах деятельности организации. Таким образом, в ведение аутсортинговых компаний могут быть переданы следующие HR-функции: кадровое делопроизводство, подбор и отбор персонала, оценка, обучение и развитие персонала. Исходя из этого можно, выделить несколько видов HR-аутсорсинга (рисунок 1).

В ведение аутсортинговой компании, которая исполняет процессы кадрового делопроизводства, передается ведение трудовых договоров, подготовка внутреннего нормативного документооборота, оформление

приема и увольнения, отпусков и командировок, штатного расписания и т.д.



Рисунок 1 – Виды HR-аутсорсинга

При делегировании подбора и отбора персонала аутсорсерам зачастую поручают первичный подбор кандидатов (размещение на сайте объявлений на замещение вакантной должности, начальный отбор кандидатов и первое собеседование). Некоторые же компании подходят к вышеуказанным процессам с более тщательной проработкой, привлекая профессиональных консультантов.

Вовлечение аутсорсинговых компаний в процесс обучения и развития персонала означает привлечение внешних ресурсов, которые обладают соответствующими компетенциями. Развитие и обучение сотрудников посредством аутсорсеров будет осуществляться высококлассными специалистами с применением инновационных технологий. Аутсорсер качественно и в кратчайшие сроки осуществляет все необходимые мероприятия по развитию сотрудников, избавляя организацию-заказчика от выполнения непрофильных функций.

Также одним из видов HR-аутсорсинга является аутсорсинг кадрового делопроизводства. Традиционно к кадровому делопроизводству относят вопросы разработки и ведения документации, связанной с управлением персоналом, движением кадров и кадровым учетом, а также учетом рабочего времени и расчетов с персоналом. Организации-заказчики имеют возможность оптимизировать численность штата сотрудников отдела кадров, направить ресурсы компании на решение других стратегических задач и сократить затраты.

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что HR-аутсорсинг на сегодняшний день набирает популярность и играет немаловажную роль в эффективности деятельности организации. Это происходит посредством перераспределения ресурсов компании и фокусирование их на более существенных бизнес-процессах, стратегически важных задачах и достижении целей организации. Передача функций кадрового обеспечения на аутсорсинг позволяет компании приспособиться к новым HR-технологиям, снизить издержки, повысить деловую репутацию и конкурентоспособность организации.

Использованные источники:

1. Аникин Б.А., Рудал И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 109.
2. Ларичева, Е.Л. HR-аутсорсинг: как грамотно распределить функции компании и сэкономить бюджет HR-отдела [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/autsorsing#aut3>.
3. Ловчикова Е. И., Савкин В. И., Солодовник А. И. Институциональные проблемы и перспективы развития кадрового аутсорсинга. Вестник ОрелГАУ. [Электронный ресурс]– Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29101745>.