

Лилимберг Светлана Ивановна

канд. экон. наук, доцент, профессор

Гучигов Константин Имранович

студент

Костанайский филиал ФГБОУ ВО «Челябинский

государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-114182

АУТСОРСИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в наши века цифровизации и автоматизации управленческой деятельности, в условиях перманентных изменений на рынке труда любая компания должна применять максимально гибкий и унифицированный подход к управлению персоналом. Основой такого подхода может стать передача всех или части функций по управлению персоналом специализированным структурам. Статья посвящена вопросу установления роли и значения аутсорсинга в управлении персоналом, совершенствованию процессов поиска и выбора наилучших управленческих провайдеров. В ходе исследования также предпринята попытка систематизировать проблемы современного аутсорсинга и предложить пути их решения.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, аутсорсинг, аутсорсинговая компания, функции управления персоналом.

Современная управленческая деятельность включает в себя два основных направления. Первое направлено на управление всеми видами деятельности предприятия в соответствии с функциями управления (планирование, постановка задач, создание системы контроля за выполнением заданий). Второе направление включает в себя функции, связанные с управлением трудовыми ресурсами (обеспечение благоприятного климата в коллективе и его сплочение, кадровая политика, обучение, мотивация персонала, повышение производитель-

ности труда и др.). Возникновение и развития аутсорсинга в управлении персоналом обусловлено не только повышением квалификационных требований к работникам, но и активным проникновением в управленческую деятельность процессов цифровизации и автоматизации управления. Это делает управленческую деятельность более сложной и многогранной и заставляет управленческих работников постоянно совершенствоваться или отдавать функции по управлению персоналом специализированным управленческим (или консалтинговым) агентствам. В связи с этим целью исследования выступает изучение ключевых аспектов применения аутсорсинга в управлении персоналом и предложение путей их решения.

Объектом данного исследования является процесс управления персоналом, предметом – возможности и перспективы применения аутсорсинга в управлении персоналом.

В качестве методов исследования выступили аналитический, монографический методы, метод анализа и синтеза, метод абстракции.

Аутсорсинг управления персоналом предполагает передачу внешним провайдерам всех или части функций кадрового отдела (HR-отдела), таких как подбор персонала, обучение и развитие, начисление заработной платы, управление льготами и компенсациями, управление мотивацией, а также соблюдение трудового законодательства.

В зависимости от того, какой объём управленческих функций передан на аутсорсинг, выделяют два его вида [2]:

- 1) частичный аутсорсинг (подразумевает передачу части функций внешнему провайдеру);
- 2) полный аутсорсинг, при котором внешняя организация принимает на себя все управленческие функции.

Какие возможности открывает управленческий аутсорсинг и почему в настоящее время многие компании и предпринимательские структуры передают функции по управлению персоналом внешним провайдером рассмотрим на рисунке 1.

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

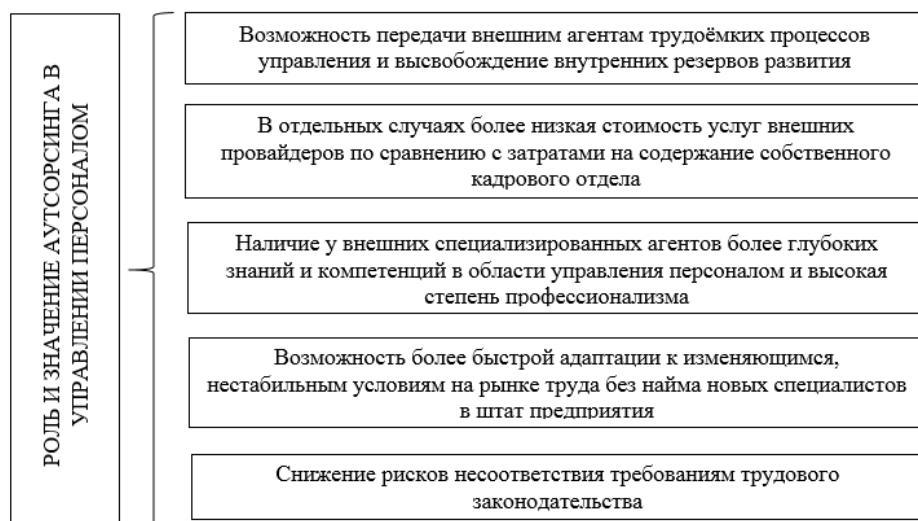


Рис. 1. Роль и значение аутсорсинга в управлении персоналом

Таким образом, внедрение аутсорсинга в управление персоналом позволяет не только сократить затраты, но и повысить общую эффективность процессов управления, а также высвободить ресурсы предприятия для сосредоточения на решении ключевых бизнес-задач.

Однако, применение управленческого аутсорсинга влечёт за собой и некоторые проблемы [1].

Во-первых, передача функций управления внешнему агенту может привести к потере контроля над важными аспектами управленческих процессов. Это тем более важно для компаний, в которых высоко развита корпоративная культура, где сложились свои корпоративные ценности.

Во-вторых, возникает зависимость предприятия от провайдера, что повышает вероятность наступления рисков в управленческой деятельности.

В-третьих, возникает опасность нарушения конфиденциальности данных о деятельности предприятия и персональных данных сотрудников или их неправомерного использования.

В-четвёртых, практически всегда имеют место проблемы интеграции внешнего провайдера в общую корпоративную культуру и процессы компании. Это может привести к фрагментации управления персоналом и возникновению проблем с коммуникацией.

Преодоление названных проблем возможно при наличии взвешенного, продуманного подхода к аутсорсингу с учётом специфики деятельности организации-заказчика. Руководитель предприятия, принимающий решение о найме внешнего провайдера для выполнения функций управления персоналом должен с особым вниманием отнести к рискам, связанные с потерей контроля над процессами, зависимостью от поставщика и защитой данных. Тогда аутсорсинг станет по настоящему эффективным инструментом для повышения гибкости и эффективности управления персоналом [3].

Сегодня кадровый аутсорсинг как на российском, так и на казахстанском рынках аутсорсинговых услуг в достаточной степени популярен и востребован. Данный рынок постоянно расширяется, растёт количество рыночных агентов, представленных как российскими компаниями, предлагающими аутсорсинговые управленические услуги, так и международными корпорациями, активно создающими свои филиалы в Казахстане. Большинство отечественных компаний пока не могут тягаться с лидерами аутсорсингового рынка, однако многие компании пока представляют собой начинающий бизнес, а значит есть многообещающие перспективы роста рынка кадрового аутсорсинга. Со стороны компаний-заказчиков, необходимо осуществлять тщательный выход аутсорсеров, принимающих на себя функции управления персоналом.

Список литературы

1. Мелякова Е.В. Аутсорсинг функций службы персонала: современное состояние и перспективы развития / Е.В. Мелякова, О.А. Тарабанова // КЭ. – 2018. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/autsorsing-funktsiy-sluzhby-personala-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 23.10.2024).
2. Гиносян К.А. Аутсорсинговая модель управления персоналом возможности и перспективы / К.А. Гиносян, А.С. Амирханян // Социально-гуманитарные науки. Семнадцатая годичная научная конференция. – Ч. I. – 2024 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/autsorsingovaya-model-upravleniya-personalom-vozmozhnosti-i-perspektivy> (дата обращения: 28.10.2024).

3. Менеджмент: учебник и практикум для вузов / И.Н. Шапкин [и др.]; под общ. ред. И.Н. Шапкина. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 589 с. // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/544945> (дата обращения: 01.11.2024).