

Аутсорсинг персонала в современных российских условиях

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Терешина Анна Ивановна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: marsheva.anna@gmail.com

Масштабные исследования последних лет демонстрируют кардинальные изменения методологии и практики управления человеческими ресурсами. Ведущие специалисты фокусируют внимание на внедрении передовых технологических решений для оптимизации кадровых процессов. Одной из важнейших инноваций в кадровом менеджменте выступает аутсорсинг персонала.

Аутсорсинг позволяет компаниям перенести определенные виды деятельности и функций на внешние организации, которые специализируются в этих областях. Наиболее популярными видами аутсорсинга являются информационные технологии, бухгалтерия, кадровое делопроизводство, маркетинг, а также производство товаров и услуг.

Аутсорсинг выступает значимым управленческим механизмом в российской экономике, позволяя компаниям адаптироваться к постоянным изменениям рыночной конъюнктуры и успешно преодолевать неопределенность внешней среды, существенно укрепляя конкурентные позиции бизнеса. Практика выборочного аутсорсинга предоставляет организациям возможность делегировать стандартные операционные процессы различным профильным подрядчикам, обеспечивая гибкую адаптацию под индивидуальные задачи компании, вместо создания внутренних подразделений, полностью включенных в иерархическую структуру и ограниченных в проявлении инициативы.

Основными преимуществами, которые предоставляет аутсорсинг персонала заключается в сокращение расходов на управление человеческими ресурсами организации и оптимизация внутренних процессов для достижения эффективности. При аутсорсинге организация обеспечивает непрерывность работы, тогда как при постоянном найме персонала в случае болезни или отпуска работника должна решать, кто его может заменить и кому делегировать его функции.

Однако у аутсорсинга есть свои недостатки, которые в основном связаны с ориентацией подрядчика на экономии любой ценой. Поэтому внедрение кадрового аутсорсинга в практику предприятий требует внимательного анализа сопутствующих рисков.

Базовые риски внедрения аутсорсинга персонала:

- риск утечки информации, нарушение конфиденциальности данных;
- риск ухудшения социально-психологического климата в коллективе;
- риск возрастания финансовых затрат на привлечение внешних специалистов (они могут превысить расходы на содержание собственного HR-отдела).

Кроме того, аутсорсер может столкнуться с ограниченными возможностями воздействия на сотрудников и контроля за рабочими процессами.

Современные предприятия активно рассматривают применение аутсорсинга как стратегического инструмента оптимизации бизнес-процессов. Активное применение аутсорсинговых схем ведения бизнеса способствует формированию благоприятного климата для развития малых и средних компаний на территории России. Распространение практики

делегирования бизнес-процессов сторонним специалистам создаст мощный импульс для роста предпринимательской активности, стимулируя позитивную динамику национальной экономики.

Аутсорсинг персонала в России — это эффективный инструмент, который помогает компаниям повышать гибкость и конкурентоспособность. Однако его успешность зависит от правильного выбора партнеров и управления рисками, связанными с передачей функций за пределы компании. Примеры ведущих российских организаций показывают, что аутсорсинг может быть стратегическим преимуществом при соблюдении необходимых мер контроля и безопасности.

Издательская индустрия демонстрирует растущий спрос на привлечение внешних специалистов при создании печатной продукции, несмотря на сохраняющуюся осторожность части российских компаний к внедрению подобных практик. Если рассмотреть в качестве примера Издательство «Юрайт», то одной из главных областей аутсорсинга является редакторская работа. Вместо содержания большого штата редакторов, издательство сотрудничает с фрилансерами и агентствами, специализирующимися на определённых тематиках. Это позволяет Издательству Юрайт сохранять фокус на своих основных компетенциях, одновременно привлекая внешних специалистов для решения узкопрофильных задач. Эта стратегия способствует более гибкому управлению и развитию бизнеса в условиях высококонкурентного рынка издательских услуг. Различным профильным подрядчикам, обеспечивая гибкую адаптацию под индивидуальные задачи компании, вместо создания внутренних подразделений, полностью включенных в иерархическую структуру и ограниченных в проявлении инициативы.

Также хорошим примером применения аутсорсинга в современном мире является аутсорсинг персонала в контексте крупной нефтяной компании, такой как «Лукойл». Они используют аутсорсинг для второстепенных процессов, таких как бухгалтерия и ИТ-службы. В рамках аутсорсинга персонала в «Лукойле» могут передаваться такие функции, как подбор и найм временного персонала для краткосрочных проектов или работы на удалённых месторождениях, где присутствует высокая текучесть кадров или потребность в специфических навыках. Другой пример — аутсорсинг учебных программ и тренингов. Разработка и проведение обучающих программ также могут быть переданы специализированным агентствам, которые обладают глубокой экспертизой в обучении специалистов в области нефтегазовой промышленности.

Источники и литература

- 1) Воронцов И.С., Горбунов И.С. Использование аутсорсинга в системе управления персоналом // Развитие финансового рынка и предпринимательских структур в современных условиях. Волгоград: ООО «Сфера», 2023. С. 383-386.
- 2) Зубченко, А. В. Сущность понятия кадровый менеджмент и способы совершенствования кадрового менеджмента / А. В. Зубченко // Студенческий. – 2022. – № 41-2(211). – С. 27-29.
- 3) Коргова, М. А. Современные форматы кадрового менеджмента / М. А. Коргова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2021. – № 5. – С. 79-85.
- 4) Кузьмина, Е. Ю. Аутсорсинг как эффективная форма привлечения персонала / Е. Ю. Кузьмина, И. В. Соклакова // Экономические системы. – 2020. – Т. 13, № 2. – С. 111-118.
- 5) Медведева, Е. В. Аутсорсинг в управлении персоналом: преимущества и недостатки / Е. В. Медведева // Конкурентоспособность территорий : Материалы XXIV Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов. В 4-х частях, Екате-

ринбург, 27–30 апреля 2021 года / Отв. за выпуск: Я.П. Силин, В.Е. Ковалев. Том Часть 4. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2021. – С. 196-198.

- 6) Chernov S., Mardanov I. Postmodern organization theory and concept of managing free enterprise // XX Международная конференция. История управленческой мысли и бизнеса. Менеджмент и роли менеджеров: вчера, сегодня, завтра: Материалы конференции 28–30 июня 2019 г. / Под науч. ред. В.И. Маршева. – М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. Стр. 281–285.