

practice of it in Russia. Expediency and the possibility of outsourcing in the Russian economy. Tendencies of formation and development of outsourcing relationships. Ranks the popularity of outsourcing types in Russian companies.

УДК 005.591.43:005.95

РОЛЬ АУТСОРСИНГА В ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Зыбина А.А., магистрантка 1 курса экономического факультета

Научный руководитель – Ловчикова Е. И., кандидат

экономических наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»

Ключевые слова: *аутсорсинг, аутсорсер, привлеченный персонал, оптимизация работы, сокращение затрат*

В статье рассматривается общее понятие термина аутсорсинга, применение аутсорсинга персонала за рубежом и в отечественных организациях на современном этапе. Исследуются различные сущностные характеристики и преимущества использования аутсорсинга персонала в организации, а также определена его роль в оптимизации процесса управления персоналом.

Возросшая потребность организаций в гибком управлении способствует повышению интереса к использованию привлеченного персонала. Такие факторы, как глобализация и децентрализация производства, появление новых технологий, при которых для снижения издержек производства необходимым условием развития является гибкая занятость, подталкивают организации к внедрению нетрадиционных форм занятости. Для достижения этих целей необходимо применять систему привлеченного персонала или аутсорсинг персонала, который в большинстве развитых стран востребован и рассматривается как необходимый элемент рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности производства.

Аутсорсинг – это передача внутренних функций компании на поддержку внешней фирме за определенную плату [1].

Аутсорсинг персонала выбирают те компании, которые не хотят тратить ресурсы на освоение новых трудовых процессов или функций, заниматься непрофильной деятельностью, и как следствие пытаются сэкономить время и ресурсы.

На текущий момент Россия сильно уступает зарубежным странам в развитии аутсорсинга персонала в компаниях. Считается, что такая ситуация происходит из-за сформировавшегося консервативного менталитета руководителей и особенностей российской экономики. Но с каждым годом все больше отечественных компаний становятся потребителями аутсорсинговых услуг. Организации признают, что передача части работ на аутсорсинг позволяет в некоторых случаях сократить издержки, так как зачастую услуги аутсорсера стоят дешевле, чем содержание собственного персонала [2]. К тому же у аутсорсера, как правило, большой опыт и хорошие навыки в передаваемой ему области деятельности. Итак, еще одно преимущество аутсорсинга персонала – это мгновенный доступ к квалифицированным кадрам. Именно поэтому аутсорсинг персонала набирает популярность у малых и средних организаций [3].

Использование аутсорсинга персонала позволяет оптимизировать работу организации. Он способствует получению опытных кадров в нужном количестве и в короткий срок, уменьшить объем кадрового делопроизводства и тем самым снизить административные затраты; минимизировать налоговые потери при исчислении фонда оплаты труда; снизить затраты на компенсационные потери, не предусмотренные для временных работников, либо минимизировать их; избежать простоев, так как при болезни временного работника или нахождении его в отпуске аутсорсинговая компания обязана предоставить замену; сократить издержки на временное привлечение высококвалифицированных специалистов и многое другое. Кроме того, передав некоторую часть производственных функций на аутсорсинг, уменьшается условно-постоянная часть, связанная с наймом, увольнением, обучением, управлением персоналом, так как эти затраты несет аутсорсер [2].

Так же оставшиеся сотрудники, количество работы которых снизится, свои обязанности смогут выполнять более качественно, уделяя внимание важным вопросам. Еще одним достоинством аутсорсинга персонала является то, что аутсорсер несет материальную ответственность перед организацией, которой оказывает услуги. Поэтому организация, использующая модель аутсорсинга персонала, может снизить

риски, связанные с осуществлением своей деятельности, и сконцентрировать все свое внимание на профильном направлении.

Библиографический список:

1. Кириллова, А. Новые подходы к определению термина «аутсорсинг» [Текст] // А. Кириллова // Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. - №3. – С. 447-449
2. Гелета, И.В. Аутсорсинг как значимый компонент оптимизации процесса управления персоналом [Текст] // И.В. Гелета, А.С. Книга // Экономика: теория и практика. – 2011. - №2. – С. 62-65
3. Овчинникова, Т.Н. Социология управления и аутсорсинг в управлении персоналом [Текст] // Т.Н. Овчинникова // Современные тенденции развития мировой социологии: материалы международной научно-практической конференции 5–6 ноября 2010 года. – Пенза – Ереван – Прага. - ООО Научно-издательский центр «Социосфера», 2010. – С. 92-100

ROLE OF OUTSOURCING IN OPTIMIZING THE PROCESS OF THE PERSONNEL MANAGMENT

Zybina A.A, Lovchikova E.I.

Key words: *outsourcing, outsourcer, attracted personnel, optimization of work, cost reduction.*

The article deals with the general concept of the term outsourcing, application of outsourced staff abroad and domestic organizations at the present stage. Investigates various key characteristics and advantages of outsourcing personnel in the organization, and picked in its role in the process optimization of personnel management.