

Аутсорсинг в управлінні персоналом: переваги та недоліки

Лела Шило, Людмила Закревська

Національний університет харчових технологій

Вступ. Багато компаній можуть потрапити в ситуацію, коли колектив перевантажений, приймати в штат нових співробітників нерентабельно, а робота повинна бути виконана вчасно та на високому рівні. Саме в таких випадках може допомогти аутсорсинг персоналу.

Матеріали і методи. Для підвищення ефективності управління персоналом у вітчизняних підприємств виникає потреба у пошуку кваліфікованих сторонніх виконавців, які б на умовах субпідряду забезпечували виконання поставлених завдань. Тому використанням ресурсів зовнішніх організацій або провайдерів в галузі інформаційних технологій є досить перспективним.

Результати. Незважаючи на широке застосування аутсорсингу в сучасній бізнес-практиці, саме визначення нової концепції управління бізнесом офіційно було введено лише у 1989 р., коли компанія Eastman Kodak найняла сторонні організації для купівлі, запуску та супроводження своїх систем обробки інформації.

До основних форм аутсорсингу персоналу належить аутстафінг (виведення персоналу за штат), аутплейсмент (працевлаштування звільнених працівників) та лізинг персоналу (довгострокова оренда працівників).

Аутсорсинг доцільно застосовувати, коли компаніям потрібні вузькокваліфіковані фахівці, яких недоцільно тримати в штаті або існують ситуації, коли при виконанні непрофільних процесів підприємству необхідно отримати ліцензію або особливі дозволи для допуску до роботи.

Переваги аутсорсингу персоналу: оптимізація витрат (за допомогою залучення зовнішнього персоналу можна скоротити витрати на обладнання робочого місця, навчання та підвищення кваліфікації, тощо); одержання доступу до тих ресурсів, яких немає на підприємстві або бракує; фокусування власних ресурсів на основних цілях бізнесу (відбувається через делегування функцій стороннім організаціям); передача відповідальності та ризиків за виконання певних функцій на компанію аутсорсера; надійність і якість виконання функцій аутсорсинговою компанією (працівники виконують однотипні функції, що сприяє нагромадженню великого практичного досвіду); раціональний розподіл інвестицій (зниження необхідності інвестування на підтримку другорядних функцій); економія робочого місця; економія часу (підбір кадрів – завдання, яке інколи вимагає великих затрат часу).

Недоліки аутсорсингу персоналу: ризик прийняття на роботу нечесного співробітника, ризик втрати конфіденційності; нелояльне відношення персоналу по відношенню до політики компанії, керівництва, тощо; переплата агенству за послуги, що надаються.

Висновки. Поняття аутсорсинг персоналу є досить новим і ще остаточно не сформувався. На сьогодні все більше підприємств залучають працівників аутсорсингових компаній, економлячи таким чином свій час та гроші. Аутсорсинг персоналу робить трудові ресурси компанії більш мобільними і при цьому не збільшує штат. Ринок аутсорсингу впевнено зростає в Україні та усьому світі.