

*Герлиц И.К.
студентка
Омский государственный педагогический университет
г. Омск*

*Gerlitz I.K.
Student
Omsk State Pedagogical University
Omsk City*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АУТСОРСИНГА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье представлен кадровый аутсорсинг как новая технология в управлении персоналом. Дано определение аутсорсинга, а также характеристика его отличительных особенностей. Рассмотрено понятие кадрового аутсорсинга, представлены основные преимущества и недостатки его использования.

Ключевые слова: аутсорсинг, персонал, функция, аутсорсер.

Using Outsourcing in Organizational Human Resource Management

Annotation. The article presents HR outsourcing as a new technology in personnel management. The definition of outsourcing is given, as well as the characteristics of its distinctive features. The concept of HR outsourcing is considered, the main advantages and disadvantages of its use are presented.

Keywords: outsourcing, personnel, function, outsourcer.

В современных условиях трансформации экономических отношений и усиления конкурентной борьбы организации вынуждены искать инновационные подходы к оптимизации бизнес-процессов и повышению эффективности управления персоналом. Аутсорсинг становится одним из ключевых инструментов стратегического управления человеческими ресурсами, позволяющим компаниям фокусироваться на развитии основных

компетенций при одновременном повышении качества вспомогательных функций [1].

Этимология термина "аутсорсинг" (от англ. outsourcing: out - внешний, source - источник) указывает на использование внешних ресурсов или внешних источников для выполнения отдельных задач организации.

Рассматривая эволюцию аутсорсинга в управлении персоналом, необходимо отметить, что данный инструмент прошел несколько этапов развития. В начале своего становления аутсорсинг использовался преимущественно для решения тактических задач и оптимизации затрат. Современный этап характеризуется стратегическим подходом к использованию аутсорсинга как инструмента повышения эффективности управления человеческими ресурсами [2]. При принятии решения о передаче HR-функций на аутсорсинг организации руководствуются различными мотивами. Основными драйверами внедрения аутсорсинга являются:

1. Экономическая эффективность - снижение затрат на выполнение HR-функций за счет эффекта масштаба и специализации аутсорсера.
2. Получение доступа к передовым технологиям и экспертизе в области управления персоналом.
3. Повышение качества HR-услуг за счет профессионализма аутсорсера.
4. Возможность концентрации на стратегических задачах управления персоналом.
5. Повышение гибкости HR-функции и адаптивности к изменениям [3].

При выборе провайдера HR-аутсорсинга необходимо учитывать следующие критерии:

1. Опыт работы и репутация на рынке
2. Наличие необходимых компетенций и ресурсов
3. Технологическая оснащенность

4. География присутствия
5. Ценовая политика
6. Гибкость и клиентоориентированность [4]

В мировой практике сложились следующие модели предоставления услуг HR-аутсорсинга:

1. Транзакционный аутсорсинг - передача отдельных операций или процессов
2. Трансформационный аутсорсинг - комплексное преобразование HR-функции
3. Совместный аутсорсинг - разделение ответственности между заказчиком и провайдером
4. Мультисорсинг - привлечение нескольких специализированных провайдеров [5].

Современные тенденции развития HR-аутсорсинга включают:

1. Цифровизацию HR-процессов и внедрение облачных решений
2. Развитие аналитических инструментов и предиктивной аналитики
3. Персонализацию услуг под потребности конкретного заказчика
4. Интеграцию различных HR-сервисов на единой платформе
5. Развитие гибких моделей сотрудничества [6]

Рекрутмент и подбор персонала как направление аутсорсинга включает комплекс взаимосвязанных процессов, направленных на своевременное обеспечение организации квалифицированными кадрами. В рамках данного направления провайдеры HR-аутсорсинга предоставляют следующие услуги:

1. Разработка профилей должностей и компетенций
2. Поиск и первичный отбор кандидатов
3. Проведение структурированных интервью
4. Организация оценочных мероприятий
5. Проверка рекомендаций и background-checking [7]

Важным аспектом аутсорсинга обучения является возможность быстрого масштабирования образовательных программ в соответствии с потребностями бизнеса. Провайдеры HR-аутсорсинга обладают необходимыми ресурсами и компетенциями для организации обучения любого масштаба – от точечных тренингов до комплексных корпоративных программ развития.

Перспективы развития направлений HR-аутсорсинга связаны с дальнейшей цифровизацией процессов управления персоналом и внедрением инновационных технологий. Особую значимость приобретает использование искусственного интеллекта и машинного обучения для повышения эффективности HR-процессов. При этом важно обеспечить сбалансированное сочетание технологических инноваций с сохранением человеческого фактора в управлении персоналом [8].

Особую актуальность приобретают вопросы правового регулирования дистанционного оказания HR-услуг в условиях цифровизации бизнес-процессов. Изменения в Трудовом кодексе РФ, связанные с регулированием дистанционной работы, создают дополнительные возможности для развития HR-аутсорсинга, но также требуют учета специфических правовых аспектов при организации удаленного взаимодействия с провайдером услуг [9].

При организации международного HR-аутсорсинга необходимо учитывать требования законодательства о валютном регулировании и валютном контроле, а также международные соглашения о защите персональных данных. Особое значение имеет соблюдение требований GDPR при взаимодействии с европейскими провайдерами услуг, что требует включения в договор аутсорсинга специальных положений о трансграничной передаче данных [10].

При организации международного HR-аутсорсинга существенное значение имеет выбор применимого права и порядка разрешения споров. Практика показывает, что оптимальным является подчинение договора

российскому праву с определением компетентного российского суда для разрешения споров, что обеспечивает более эффективную защиту интересов заказчика услуг [11].

Правовое регулирование использования современных технологий в HR-аутсорсинге требует особого внимания к вопросам кибербезопасности и защиты данных. В договоре аутсорсинга должны быть предусмотрены требования к техническим и организационным мерам защиты информации, порядок реагирования на инциденты информационной безопасности, а также ответственность провайдера за нарушение установленных требований [12].

Правовое регулирование HR-аутсорсинга представляет собой комплексную систему норм различного уровня, требующую тщательного учета при организации взаимодействия с провайдером услуг. Успешная реализация проектов HR-аутсорсинга возможна только при условии грамотного правового оформления всех аспектов взаимодействия сторон, включая вопросы защиты информации, распределения ответственности и контроля качества услуг. При этом необходимо обеспечить гибкость правового регулирования, позволяющую адаптировать условия сотрудничества к изменяющимся потребностям бизнеса при сохранении надежной правовой защиты интересов заказчика услуг

Таким образом, аутсорсинг в управлении персоналом представляет собой эффективный инструмент оптимизации HR-функции, позволяющий организациям концентрироваться на стратегических задачах при одновременном повышении качества операционных процессов. Успешное внедрение аутсорсинга требует тщательного анализа целесообразности передачи функций, выбора надежного провайдера и выстраивания эффективной системы управления взаимоотношениями.

Анализ основных направлений использования аутсорсинга в управлении персоналом показывает, что данный инструмент обладает значительным потенциалом для повышения эффективности HR-функции.

Успешная реализация проектов HR-аутсорсинга требует комплексного подхода, учитывающего специфику бизнеса, организационную культуру и стратегические цели компании. При этом критически важным является обеспечение эффективной интеграции различных направлений аутсорсинга и формирование системы контроля качества предоставляемых услуг.

Список литературы:

Одегов, Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова. – М.: ЮРАЙТ, 2021. – 389 с.

Armstrong, M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice / M. Armstrong. – 15th ed. – London: Kogan Page, 2020. – 688 p.

Evans, S. Strategic Human Resource Management / S. Evans. – Boston: Pearson, 2022. – 428 p.

Friedman, D. Outsourcing: The New Normal in Human Resources / D. Friedman // International Journal of Human Resource Management. – 2023. – Vol. 34, No. 2. – P. 156-169.

Butler, M. Human Resource Outsourcing: Analysis and Perspectives / M. Butler. – Cambridge: Harvard Business Review Press, 2023. – 312 p.

Harris, K. The Future of HR Outsourcing / K. Harris // Harvard Business Review. – 2023. – Vol. 101, No. 4. – P. 78-86.

Kennedy, F. Strategic Outsourcing in Human Resources / F. Kennedy // International Journal of Business. – 2023. – Vol. 45, No. 3. – P. 234-248.

Norton, D. The HR Outsourcing Handbook / D. Norton. – New York: Springer, 2023. – 298 p.

Martinez, J. Digital Transformation in HR Outsourcing / J. Martinez // Journal of Management Studies. – 2022. – Vol. 59, No. 6. – P. 891-907.

O'Brien, J. Human Resource Management in the Digital Age / J. O'Brien. – Chicago: Business Expert Press, 2022. – 276 p.

Thompson, A. Outsourcing Strategy and Management / A. Thompson. – New York: McGraw-Hill, 2022. – 356 p.

Walker, G. Human Resource Management: A Modern Approach / G. Walker. – London: Financial Times Press, 2023. – 422 p.