



Кадровый аутсорсинг как эффективный способ обеспечения конкурентоспособности организации

Мыльникова Е.М.¹, Нагибина Н.П.², Якупова О.В.¹

¹ Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь, Россия

² Пермский государственный институт культуры, Пермь, Россия

АННОТАЦИЯ:

В данной статье представлены результаты исследования российского и зарубежного опыта применения кадрового аутсорсинга. В ходе проведения исследования была определена необходимость и актуальность использования «аутсорсинга персонала» как современной методики ведения бизнеса, которая способствует обеспечению конкурентоспособности организации. Анализируя деятельность ведущих российских и зарубежных компаний, активно использующих кадровый аутсорсинг, авторы определили главные направления как аутсорсинга в целом, так и «аутсорсинга персонала». Выявленные направления кадрового аутсорсинга особо востребованы на сегодняшний день и вполне могут быть рассмотрены не только как способ обеспечения конкурентоспособности компании, но и как потенциальный инструмент ее повышения. Результаты исследования могут быть использованы руководящим составом организаций при принятии решений относительно применения «аутсорсинга персонала» в своей деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кадровый аутсорсинг, «аутсорсинг персонала», конкурентоспособность организации, поиск и подбор персонала, развитие персонала, оценка персонала, кадровое делопроизводство.

HR outsourcing as an effective way to ensure the competitiveness of the organization

Mylnikova E.M.¹, Nagibina N.P.², Yakupova O.V.¹

¹ Perm National Research Polytechnic University, Russia

² Perm State Institute of Culture, Russia

Введение

Сегодня очень часто говорят о том, что в период всеобщей глобализации и стремительного становления инновационной экономики быть узкопрофильным специалистом весьма невыгодно. Однако, по мнению авторов, данное утверждение является не совсем верным. Концентрированная специализация деятельности сотрудника какой-либо компании позволяет не только повысить уровень профессионализма данного работника, но и отражается на качестве выполняемой им работы. При этом нынешние условия хозяйствования организаций обязывают их руководителей «молниеносно» реагировать на все изменения рынка и не просто улучшать качество своей продукции или услуг,

а постоянно заниматься вопросом повышения уровня своей конкурентоспособности в целом [1] (Zolotareva, 2017).

Цель написания настоящей статьи заключается в обосновании использования кадрового аутсорсинга в России как эффективного способа обеспечения конкурентоспособности отечественных компаний.

Научная новизна проведенного исследования состоит в следующем:

определены ключевые сферы использования аутсорсинга в России и за рубежом;

выявлены востребованные направления «аутсорсинга персонала» как в отечественных, так и в зарубежных компаниях;

аргументировано применение кадрового аутсорсинга в деятельности современных отечественных организаций как актуальной возможности достижения определенного уровня конкурентоспособности.

Одним из факторов, который непосредственно связан с конкурентоспособностью любой организации, является человеческий фактор. Говоря другими словами, именно персонал компании является тем ресурсом, чьи усилия используются для достижения целей организации. И чем больше будет этих усилий, чем качественнее они будут прилагаться, тем выше будет уровень конкурентоспособности компании [2] (Stapran, 2016).

Проблема поиска и подбора квалифицированного персонала всегда является актуальным вопросом для любой организации. Особенно если речь идет о поиске и под-

ABSTRACT:

This article presents the results of a study of russian and foreign experience in personnel outsourcing use. In the course of the study, the necessity and relevance of the use of "personnel outsourcing" as a modern method of doing business, which contributes to the competitiveness of the organization, was determined. Analyzing the activities of leading russian and foreign companies that actively use personnel outsourcing, the authors identified the main areas of both outsourcing in general and "personnel outsourcing". The identified areas of personnel outsourcing are particularly in demand today and can be considered not only as a way to ensure the competitiveness of the company, but also as a potential tool for its improvement. The results of the study can be used by the management of organizations in making decisions regarding the use of "personnel outsourcing" in their activities.

KEYWORDS: personnel outsourcing, "personnel outsourcing", competitiveness of the organization, search and selection of personnel, personnel development, personnel evaluation, personnel records management

JEL Classification: J80, M50, M59

Received: 01.10.2018 / Published: 31.10.2018

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Mylnikova E.M. (Elenamm152@yandex.ru)

CITATION:

Mylnikova E.M., Nagibina N.P., Yakupova O.V. [2018] Kadrovyy aoutsorsing kak effektivnyy sposob obespecheniya konkurentosposobnosti organizatsii [HR outsourcing as an effective way to ensure the competitiveness of the organization]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 19. (10). – 3139-3148. doi: [10.18334/rp.19.10.39499](https://doi.org/10.18334/rp.19.10.39499)

боре узкопрофильных специалистов. Как показывает практика, подобный процесс может занимать достаточно длительный период времени, который иногда затягивается до нескольких месяцев. Что не только неблагоприятно отразится на деятельности компании, но и может повлиять на уровень ее конкурентоспособности [3] (*Kurbanov, Knyaznedelin, Plotnikov, 2017*).

В большинстве организаций поиск и подбор кадров является функцией службы персонала, которая по составу, как правило, малочисленна. Независимо от этого, сотрудники данного подразделения должны выполнять значительный объем работ, связанный не только с поиском и подбором персонала, но и с разработкой эффективных систем мотивации, адаптации, оценки, развития и поощрения сотрудников, уделяя также внимание вопросам кадрового делопроизводства. Из чего следует, что сотрудники отдела по управлению человеческими ресурсами зачастую тратят слишком мало времени для быстрого и качественного поиска и подбора квалифицированных кадров [4] (*Melyakova, Tarabanova, 2018*).

На основании вышеизложенного, по мнению авторов, лучшим способом решения данной проблемы является процесс аутсорсинга.

Что такое аутсорсинг?

Аутсорсинг (от англ. outsourcing) – это передача компанией некоторых функций, а возможно, и видов своей деятельности сторонней организации, которая функционирует в требуемой профессиональной области, на основании длительных договорных отношений (не менее 1 года) [5].

Под аутсорсингом очень часто понимается передача традиционных функций организации сторонним специализированным компаниям, которые «исполняют» роль внешних исполнителей [6] (*Kalendzhyan, Ermakova, 2016*).

Процесс аутсорсинга достаточно популярен и востребован во многих странах. Проведя исследование, связанное с анализом мировой и российской практики использования аутсорсинга в целом, авторами было выявлено, что, как правило, данный процесс используется в следующих сферах:

ОБ АВТОРАХ:

Мыльникова Елена Михайловна, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг», кандидат экономических наук (Elenam152@yandex.ru)

Нагибина Надежда Павловна, доцент кафедры «Библиотечные и документально-информационные технологии», кандидат экономических наук (Nadya12354@yandex.ru)

Якупова Ольга Викторовна, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и маркетинг» (Olga_w@pstu.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Мыльникова Е.М., Нагибина Н.П., Якупова О.В. Кадровый аутсорсинг как эффективный способ обеспечения конкурентоспособности организации // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 10. – С. 3139-3148. doi: [10.18334/rp.19.10.39499](https://doi.org/10.18334/rp.19.10.39499)

- бухгалтерский учет;
- юридическое обеспечение деятельности;
- клининговые услуги;
- сфера IT;
- кадровое обеспечение деятельности;
- call-центры;
- физическая охрана;
- транспорт;
- складская логистика;
- экономическая безопасность;
- мерчандайзинг;
- обеспечение деятельности торговых точек;
- инвентаризация [7].

При обработке результатов исследования были получены данные, которые наглядно представлены на *рисунках 1 и 2*.

Анализируя сферы, в которых используется аутсорсинг, можно сделать вывод о том, что лидирующие позиции традиционно занимает IT-сфера (32%), поскольку нынешний век – это век высоких информационных технологий, который характеризуется феноменальным ростом объема информационных потоков [8].

Второй по популярности сферой использования аутсорсинга является транспортный аутсорсинг (23%), который востребован в нашей стране в связи с тем, что многие организации стараются уменьшить свои непрофильные расходы, связанные с содержанием автохозяйства [9].

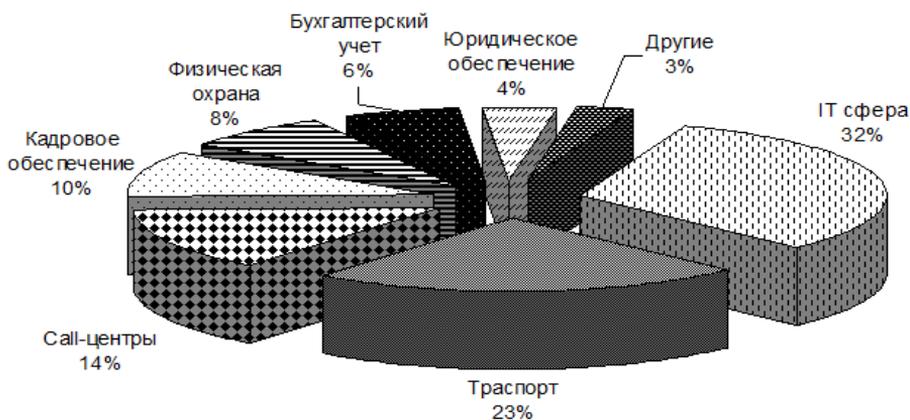


Рисунок 1. Сферы аутсорсинга, популярные в России (первое полугодие 2018 года)

Источник: составлено авторами

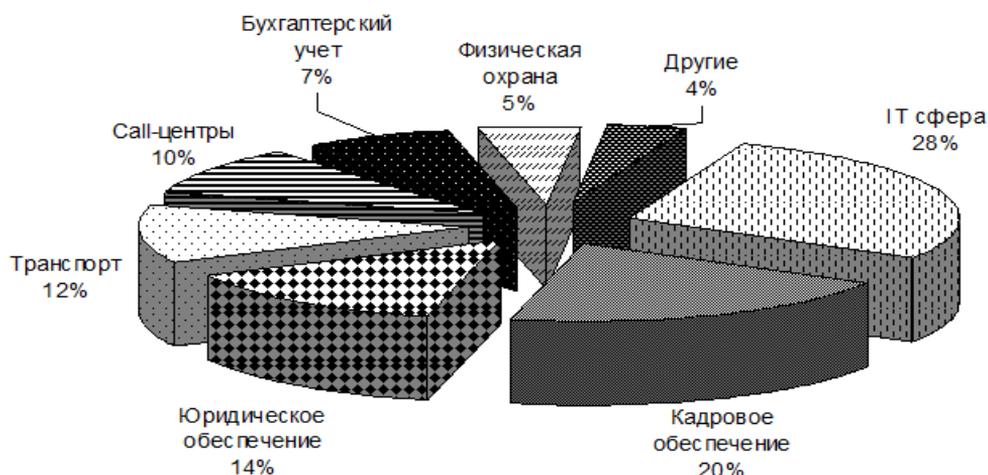


Рисунок 2. Сферы аутсорсинга, популярные за рубежом (первое полугодие 2018 года)

Источник: составлено авторами

Необходимость формирования результативных каналов взаимодействия с клиентами, которые позволят повысить качество их обслуживания, обуславливает использование процесса аутсорсинга в сфере call-центров (14%) [10].

Кадровый аутсорсинг (10%) занимает четвертое место в рейтинге популярности использования аутсорсинговых услуг. Российские компании стали использовать в последнее время данный вид аутсорсинга, поскольку он позволяет минимизировать юридические риски относительно процессов приема и увольнения работников, тем самым позволяя организации сосредоточиться на основном виде деятельности [11].

Остальные виды аутсорсинга (21%) составляют лишь пятую часть российского рынка данных услуг. Но хочется отметить тот факт, что в настоящее время рынок аутсорсинга в нашей стране находится на этапе становления и развития.

Анализируя сферы, в которых зарубежные организации используют аутсорсинг, мы видим, что первое место в рейтинге занимает, так же как и в нашей стране, IT сфера (28%). Подавляющее большинство иностранных компаний пользуются IT-аутсорсингом, поскольку не хотят содержать в штате собственных специалистов в данной области [12].

Аутсорсинг, связанный с решением кадровых вопросов, занимает второе место по популярности (20%). Руководство зарубежных компаний считает, что лучше заплатить один раз по договору сторонней организации, которая берет на себя ответственность за предоставление услуг, связанных с деятельностью в сфере управления персоналом, нежели самостоятельно осуществлять эти функции [13].

Тройку лидеров среди аутсорсинговых услуг замыкает юридический аутсорсинг

(14%), поскольку многие иностранные компании прекрасно осознают, что штатные юристы из-за невысокой нагрузки, которая к тому же является непостоянной, обходятся гораздо дороже, нежели услуги аутсорсинговой компании [14].

Чуть более трети рынка (32%) занято другими видами аутсорсинга, которые не менее востребованы, но, к сожалению, у незначительного количества зарубежных компаний.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что и российские, и зарубежные компании активно пользуются услугами аутсорсинговых компаний и в частности «аутсорсингом персонала». Особенно ярко это проявилось после событий небезызвестного дефолта 1998 г. Как раз в этот период к руководителям многих, особенно российских, предприятий пришло осознание того, что не количество персонала влияет на продуктивную и эффективную деятельность фирмы, а прежде всего профессиональные навыки тех сотрудников, которые сейчас трудятся в организации. Причем важным моментом в этом вопросе являются специалисты, которые имеют отношение к категории «узкопрофильные».

Что такое кадровый аутсорсинг?

«Аутсорсинг персонала», или кадровый аутсорсинг (англ. *personnel outsourcing*) – это привлечение ресурсов сторонних компаний, которые уже имеют опыт, специальные знания, навыки и технические средства в сфере управления персоналом, с целью выполнения некоторых задач службы управления человеческими ресурсами [15].

Проведя исследование, авторы выявили, что кадровый аутсорсинг занимает достаточно весомые позиции в сравнении с другими видами аутсорсинга как в России, так и за ее пределами. При этом основными направлениями «аутсорсинга персонала» являются:

- кадровое делопроизводство;
- поиск и подбор персонала;
- оценка персонала;
- развитие персонала.

После обработки результатов исследования были получены данные, которые наглядно представлены на *рисунке 3*.

Анализируя полученные данные, можно с уверенностью сказать о том, что практически основная часть функций в области управления персоналом, которые передаются на аутсорсинг, связана с деятельностью в сфере кадрового делопроизводства: 46% – зарубежные компании и 44% – отечественные организации [16].

На втором месте по популярности оказалось такое направление кадрового аутсорсинга, как «поиск и подбор персонала»: 41% – зарубежные компании и 29% – отечественные организации. Здесь важно заметить, что полученные данные немного разнятся. Деятельность, связанная с поиском и подбором персонала, в российских компаниях не в полной мере передается на аутсорсинг, что вызвано некоторым недоверием со сто-

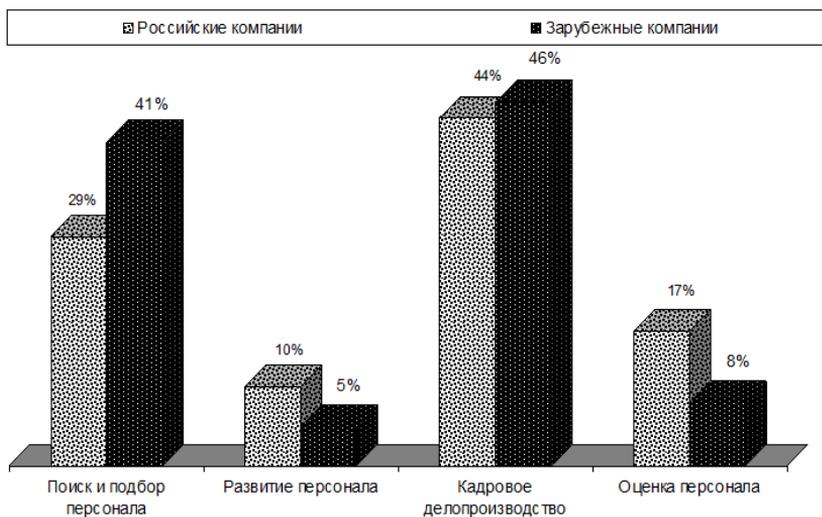


Рисунок 3. Направления кадрового аутсорсинга (первое полугодие 2018 года)

Источник: составлено авторами

роны высшего руководства относительно возможностей и качества работы аутсорсера (компании, оказывающей услуги в сфере аутсорсинга) [17].

Следующим направлением в рейтинге востребованных видов кадрового аутсорсинга является деятельность, связанная с оценкой персонала: 8% – зарубежные компании и 17% – отечественные организации. Здесь мы видим, что ситуация складывается совершенно иная (в сравнении с предыдущими направлениями). Российские компании охотно передают данную функцию службы персонала на аутсорсинг, поскольку считают, что оценка сотрудников аутсорсером будет более объективной, нежели самостоятельное осуществление этой деятельности [18].

Развитие персонала как еще одно направление кадрового аутсорсинга менее популярно, чем те, которые мы рассматривали выше: 5% – зарубежные компании и 10% – отечественные организации. Однако, проводя исследование, авторы выявили, что с каждым годом количество организаций, готовых отдать на аутсорсинг данную функцию службы персонала, только увеличивается. Это обусловлено той же причиной, о которой мы говорили ранее. А именно объективностью осуществления деятельности в сфере развития персонала компанией – аутсорсером [19].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что кадровый аутсорсинг – это эффективный способ обеспечения конкурентоспособности организации, поскольку:

- экономит денежные средства компании (не нужно принимать в штат специалиста по управлению человеческими ресурсами, а то и нескольких специалистов, выплачивать им заработную плату, осуществлять отчисления в фонды, организовывать рабочие места);

- экономит время специалистов по персоналу (не нужно тратить время на поиск и подбор персонала);
- освобождает компанию от необходимости составления трудовых договоров (компания получает полный и необходимый пакет документов, которые регулируют отношения между работодателем и сотрудниками);
- ограждает компанию от проблем с различными органами и организациями, которые осуществляют контрольные и надзорные функции в сфере труда и его охраны;
- позволяет руководителю осуществить «взгляд со стороны» на многие вопросы, имеющие отношение к сфере управления человеческими ресурсами.

Заключение

Сегодня организации должны незамедлительно реагировать на все изменения внешнего окружения: заниматься «поддержанием» своего положения на рынке, работать над «сохранением» тех направлений бизнеса, которые являются прибыльными и, конечно же, не забывать уделять особое внимание такому важному фактору, как «постоянные потребители». Причем всего этого можно достичь очень просто – своевременно организовать правильное управление человеческими ресурсами, то есть, говоря иными словами, отдать определенный ряд функций по управлению персоналом на аутсорсинг. Именно этот шаг, по мнению авторов, позволит многим компаниям не только стать весьма гибкими и конкурентоспособными в условиях нестабильной и меняющейся экономики, но и сократить свои затраты, связанные с деятельностью в области управления человеческими ресурсами [20] (*Kalendzhyan, Stapran, 2016*).

ИСТОЧНИКИ:

1. Золотарева С.Е. Перспективы развития предпринимательства в сфере финансового аутсорсинга в условиях глобализации // Российское предпринимательство. – 2017. – № 18. – с. 2653-2664. – doi: 10.18334/rp.18.18.38307.
2. Стапран Д.А. Аутсорсинг: страхи и возможности // Российское предпринимательство. – 2016. – № 12. – с. 1497-1504. – doi: 10.18334/rp.17.12.35367.
3. Курбанов А.Х., Князьнеделин Р.А., Плотников В.А. Аутсорсинг: достижение конкурентных преимуществ или ловушка? // Российское предпринимательство. – 2017. – № 2. – с. 185-192. – doi: 10.18334/rp.18.2.37362.
4. Мелякова Е.В., Тарабанова О.А. Аутсорсинг функций службы персонала: современное состояние и перспективы развития // Креативная экономика. – 2018. – № 5. – с. 673-682. – doi: 10.18334/ce.12.5.39136.
5. Аутсорсинг. Википедия. [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B3>(дата обращения: 26.09.2018).
6. Календжян С.О., Ермакова С.Э. Актуальные вопросы аутсорсинга в медицинских

- организациях // Российское предпринимательство. – 2016. – № 7. – с. 877-888. – doi: 10.18334/rp.17.7.35084.
7. Самые популярные виды аутсорсинга в России в 2018 году. Leaderteam.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.leaderteam.ru/press-centr/samyepopulyarnye-vidy-autsorsinga-v-rossii-v-2018-godu> (дата обращения: 26.09.2018).
 8. Мы живем в 21 веке – веке высоких информационных технологий. Refdb.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://refdb.ru/look/2451574.html> (дата обращения: 26.09.2018).
 9. Аутсорсинг транспорта – что это?. Himkibus.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://himkibus.ru/autsorsing-transporta-cto-eto> (дата обращения: 26.09.2018).
 10. Dtco.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dtco.ru/autsorsingovj-koll-tsentr-cto-eto> (дата обращения: 26.09.2018).
 11. Аутсорсинг персонала в России: правовые основы, рынок услуг и их стоимость. Pravda.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pravda.ru/navigator/autsorsing-personala.html> (дата обращения: 26.09.2018).
 12. Преимущества ИТ аутсорсинга за рубежом. Dimox.name. [Электронный ресурс]. URL: <http://dimox.name/preimushhestva-it-autsorsinga-za-rubezhom> (дата обращения: 26.09.2018).
 13. Аутсорсинг – почему 83% компаний в Европе делают это?. Bugalterra.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://bugalterra.ru/autsorsing-pochemu-83-kompanij-v-evrope-delayut-eto> (дата обращения: 26.09.2018).
 14. Виды и формы аутсорсинга – определение, услуги компаний, преимущества и недостатки. Sovets.net. [Электронный ресурс]. URL: https://sovets.net/13742-autsorsing-cto-eto.html#h2_2_h3_6 (дата обращения: 26.09.2018).
 15. Кадровый аутсорсинг. Hrykt.ru. [Электронный ресурс]. URL: http://www.hrykt.ru/uslugi/?ELEMENT_ID=54 (дата обращения: 26.09.2018).
 16. Что такое кадровый аутсорсинг – полный обзор понятия и пошаговая инструкция по переходу на аутсорсинг кадрового делопроизводства + обзор ТОП-5 компаний-аутсорсеров. Hiterbober.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://hiterbober.ru/beginners/kak-perejti-na-kadrovuj-autsorsing.html> (дата обращения: 28.09.2018).
 17. Какие методы подбора персонала используют современные компании. Kom-dir.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/2315-metody-podbora-personala> (дата обращения: 28.09.2018).
 18. Аутсорсинг в управлении персоналом: особенности, преимущества и недостатки. Financialguide.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.financialguide.ru/article/outsourcing/autsorsing-v-upravlenii-personalom-osobennosti-preimushhestva-i-nedostatki> (дата обращения: 28.09.2018).
 19. Аутсорсинг персонала. Hr-portal.ru. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/autsorsing-personala> (дата обращения: 28.09.2018).
 20. Календжян С.О., Стапран Д.А. Три постулата теории аутсорсинга и делегирования

полномочий // Российское предпринимательство. – 2016. – № 18. – с. 2415-2432. – doi: 10.18334/rp.17.18.36547.

REFERENCES:

- Dtco.ru. (in Russian). Retrieved September 26, 2018, from <https://www.dtco.ru/autsorsingovyj-koll-tsentri-eto>
- Kalendzhyan S.O., Ermakova S.E. (2016). Aktualnye voprosy autsorsinga v meditsinskikh organizatsiyakh [Relevant outsourcing issues in medical institutions]. Russian Journal of Entrepreneurship. 17 (7). 877-888. (in Russian). doi: 10.18334/rp.17.7.35084.
- Kalendzhyan S.O., Stapan D.A. (2016). Tri postulata teorii autsorsinga i delegirovaniya polnomochiy [Three fundamental premises of the theory of outsourcing and delegation of authorities]. Russian Journal of Entrepreneurship. 17 (18). 2415-2432. (in Russian). doi: 10.18334/rp.17.18.36547.
- Kurbanov A.Kh., Knyaznedelin R.A., Plotnikov V.A. (2017). Outsorsing: dostizhenie konkurentnykh preimuschestv ili lovushka? [Outsourcing: competitive advantage achievement or a trap?]. Russian Journal of Entrepreneurship. 18 (2). 185-192. (in Russian). doi: 10.18334/rp.18.2.37362.
- Melyakova E.V., Tarabanova O.A. (2018). Outsorsing funktsiy sluzhby personala: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya [Outsourcing of HR functions: current state and prospects]. Creative economy. 12(5). 673-682. (in Russian). doi: 10.18334/ce.12.5.39136.
- Stapan D.A. (2016). Outsorsing: strakhi i vozmozhnosti [Outsourcing: fears and opportunities]. Russian Journal of Entrepreneurship. 17 (12). 1497-1504. (in Russian). doi: 10.18334/rp.17.12.35367.
- Zolotareva S.E. (2017). Perspektivy razvitiya predprinimatelstva v sfere finansovogo autsorsinga v usloviyakh globalizatsii [Prospects for the development of business in financial outsourcing in the context of globalization]. Russian Journal of Entrepreneurship. 18 (18). 2653-2664. (in Russian). doi: 10.18334/rp.18.18.38307.