

АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА

Аутсорсинг — современная технология на рынке труда, которая получает все большее распространение. Термин «аутсорсинг» (от англ. «outsourcing») дословно переводится как использование чужих ресурсов. Смысл аутсорсинга сводится к тому, чтобы сосредоточить все ресурсы на том виде деятельности, который является основным для организации, и передать остальные поддерживающие или сопутствующие функции профессиональному партнеру. Другими словами, для успешного ведения бизнеса вовсе не обязательно выполнять непрофильные функции, связанные с основным видом деятельности организации или с управлением компанией, персоналом. Можно возложить ведение этих процессов на специализированную организацию.

Аутсорсинг персонала — создание новых рабочих мест вне штата компании, т.е. предоставление персонала на определенный период или на выполнение определенного объема работ.

Аутсорсинг персонала позволяет компании-заказчику сократить издержки и значительно снизить трудоемкость и затраты на эксплуатацию информационных систем и приложений, сконцентрироваться на основных бизнес-процессах компании, не отвлекаясь на вспомогательные, и оптимизировать количество сотрудников в соответствии с реальными объемами бизнеса. При этом компания, которая берет на себя эти функции, называется аутсорсинговой, или аутсорсером.

По договору аутсорсинга, как правило, передаются такие функции, как постановка и ведение бухгалтерского, налогового учета, составление отчетности, поиск и подбор кадров, уборка офисных помещений, организация питания, охрана и служба безопасности, рекламные услуги, организация транспортных перевозок и прочие услуги.

Аутсорсинг в разных организациях может принимать разные формы. Так, в средних компаниях довольно часто встречается полный аутсорсинг, когда максимальное количество обеспечивающих процессов отдаются на сторону. Особенно это заметно в быстро растущих фирмах, которые сосредоточивают все ресурсы на расширении основной деятельности, отдавая все остальное другим компаниям.

В крупных компаниях аутсорсинг может быть частичным, т.е. часть процесса отдается на сторону, а часть — остается в компании. Связано это с тем, что не всегда можно найти подходящего по размеру аутсорсера, который бы смог справиться с большим объемом работ.

Преимущества аутсорсинга состоят в оптимизации средств, так как стоимость услуг при переходе на аутсорсинг гораздо ниже, чем затраты на построение собственной структуры, в оптимизации рабочих мест, возможности сокращения штата организации, оптимизации времени, более качественном выполнении отдельных функций организации спе-

специализированными фирмами, возможности передачи ответственности за выполнение конкретных функций.

Говоря о недостатках аутсорсинга, нельзя не отметить, что передача некоторых функций в аутсорсинг нецелесообразна для крупных организаций, поскольку она может привести к потере конфиденциальности информации, снижению оперативности в предоставлении необходимых сведений для управления организацией. Помимо того, не каждая компания доверит внутреннюю информацию посторонней организации, так как передача на аутсорсинг каких-либо функций может привести к утрате некоторых видов деятельности, которые бы в совокупности с основным видом обеспечивали организации успех на потребительском рынке. Кроме того, передача в аутсорсинг значительного числа функций увеличивает затраты организации. Необходимо отметить, что чрезмерное увлечение аутсорсингом может привести организацию-заказчика в полную зависимость от внешних исполнителей.

Мировая практика показывает, что технология предоставления персонала при ее эффективном использовании может стать весьма полезным кадровым решением к взаимной выгоде компании и персонала. Таким образом, пользоваться аутсорсингом или иметь постоянный персонал — это вопрос кадровой стратегии компании. Одни компании этим пользуются уже давно, другие думают попробовать, а кто-то никогда не будет пользоваться, полагая, что надежнее использовать постоянный персонал. При этом важно, чтобы эти услуги присутствовали на рынке, предоставляя возможность каждому для себя определить необходимость в них.

М.В. Цюхай

Гродненский государственный университет им. Я. Купалы

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В экономической социологии проблемам адаптации человека в сфере труда уделяется особое внимание. Адаптацию все меньше можно отнести к приспособлению в полном смысле этого слова. В данном процессе становится определяющей характеристика взаимодействия и формирования двусторонних связей работника и производства.

Профессиональные интересы автора статьи лежат в сфере исследования проблемы трудовой адаптации работников проектных организаций архитектурно-строительной отрасли Республики Беларусь. Данная проблема является актуальной, так как развитие архитектуры и строительства — одна из основных задач нашего государства на современном этапе развития в условиях расширения масштабов строительства. Однако увеличение объемов строительства, к сожалению, не ведет к автоматическому приливу новых кадровых сил в этот сектор экономики. В результате на рынке труда складывается ситуация нехватки персонала.