

ВОРОНЦОВА І.В. – студентка НТУ ХПИ

ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ І АУТСТАФФІНГУ В ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

Будь-яке підприємство прагне до підвищення ефективності своєї діяльності. Але у сучасному світі економічна думка і науково - технічний прогрес стрімко шагнули уперед, а перед будь-яким підприємством стоїть необхідність удосконалюватися з новими ідеями і технологіями, робити свою роботу на відмінно.

З появою такого явища як аутсорсинг стало можливим віддавати будь-яку роботу, починаючи з новітніх технологій та керівництва проектом і закінчуючи прибиранням приміщення, стороннім організаціям. При цьому використання сторонніх трудових ресурсів обертається для організації найменшими витратами часу і коштів.[2]

Використання аутсорсингу (outsourcing - залучення зовнішніх ресурсів для вирішення спеціалізованих завдань) стає повсякденною бізнес-практикою для більшості сучасних компаній.

У світовому масштабі аутсорсинг застосовується як засіб підвищення фінансової потужності і конкурентоспроможності компаній. Число компаній, що користуються даними послугами і розуміють в цьому свою вигоду з конкурентоспроможності, постійно збільшується.

Компаніям стало недоцільно повністю і при цьому максимально ефективно забезпечувати свою діяльність шляхом використання внутрішніх ресурсів. Тому частина функцій перекладається на аутсорсингові компанії.

Аутстафінг (outstaffing) - послуга в області кадрового менеджменту з виведення персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його в штат компанії-провайдера. Компанія-провайдер бере на себе повну юридичну відповідальність за персонал, включаючи ведення кадрового діловодства і бухгалтерії, виплату заробітної плати, податків, соціальне і медичне страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій і т.д. Співробітники, які виводяться за штат, продовжують працювати на колишньому місці і

виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до них виконує компанія-провайдер.[1]

Вилучення персоналу за межі штату компанії стає вирішенням проблеми, викликаних витратами надмірно законорегульованого ринку.

Необхідно відзначити загальні для всіх очевидні переваги застосування аутстафінгу:

- зниження числа співробітників в штатному розкладі дозволяє зменшувати прямі витрати підприємства;

- придбання додаткового часу для освоєння і застосування відділами персоналу новітніх методик навчання і управління персоналом;

- значне зменшення юридичних складнощів, пов'язаних з ризиком по виплаті компенсацій у разі звільнення співробітників;

- зниження адміністративного та фінансового навантаження при збереженні безпосереднього керівництва співробітниками;

- можливість збільшення заробітних плат співробітників і / або додавання бенефітів за рахунок оптимізації управління;

- можливість перевірки всіх нових співробітників на професійне та корпоративне відповідність.[3]

Підводячи підсумок можна зазначити, що використання внутрішніх джерел залучення кандидатів на заміщення вакантних посад надає можливості для просування по службі, підвищує мотивацію праці персоналу, покращує колективний морально-психологічний клімат, але в повному обсязі не може задовольнити потреби в кадрах і не сприяє інтенсивності виробництва. Перш за все, зовнішні джерела сповна задовольняють потребу в персоналі, дають нові поштовхи для розвитку підприємства, але не сприяють соціальної згуртованості членів колективу.

Список літератури

1. «Основи управлінського консультування» Шапіро С. А., Самрайлова Е. К., Вешкурова Тетяна Леонідівна А. Б – 2016р.
2. «Аутсорсинг» С. Єфімова, С. Ритіков, Н. Коник, Т. Пешкова - 2017р.
3. «Сучасні тенденції в управлінні персоналом» А.В.Дейнека Б.М. Жуков – 2009р.