10.12. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО АУТСОРСИНГА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Кобелева О.В., аспирантка кафедры
мировой экономики

*Московский государственный
университет им. М.В. Ломоносова*

В статье изучаются вопросы, посвященные значению аутсорсинга персонала на современном этапе экономического развития. Автор раскрывает основные преимущества от использования данного вида услуг в деятельности предприятий и фирм. Кроме того, анализируются особенности развития аутсорсинга в различных регионах мира. Особое внимание уделяется российскому рынку аутсорсинга и его дальнейшим перспективам.

Структура мировой экономики находится в постоянном изменении и одной из наиболее заметных тенденций ее развития в первом десятилетии нового века является экспансия сферы услуг. Сама эта сфера так же неоднородна, и, не смотря на то что, становление экономики услуг – это универсальный процесс, характерный для всех стран мира, осуществляется он в каждой из них по – своему. Таким образом, актуальность и востребованность различных видов услуг находится в зависимости от уровня экономического развития в регионе на данный момент, а так же от потребностей и возможностей его рынка.

Эта сфера развивается в интеграции с материальным производством и за последние 100 лет претерпела огромнейшие изменения. Если в самом начале преобладали торговля, транспорт, бытовые услуги, то к настоящему моменту комплекс сферы услуг уже включает более 160 их видов. Постепенно лидирующие позиции в этом секторе переходят к так называемым деловым и профессиональным услугам, к которым принято относить службы маркетинга, рекламы, менеджмента, лизинга, научных исследований, а так же информационно – компьютерные, консультационные, аудиторско-бухгалтерские услуги. В функции этих услуг входят диффузия в хозяйстве новых технологий, разработка и распространение организационно-управленческих моделей, методов повышения эффективности использования ресурсов и т.д. Быстрее всего растут объемы информационно-компьютерных услуг. Стремительно прогрессируют и консультационные услуги по представлению фирмам научных решений в виде информации, экспертизы, рекомендаций по самым разным аспектам бизнеса. Консультанты все чаще участвуют по контрактам в управлении фирмами или их подразделениями, в маркетинговых исследованиях, программах повышения эффективности.

Все большую популярность на современном этапе приобретает такой вид деловых услуг, как аутсорсинг персонала [2, с. 150-151]. Этот термин означает привлечение сотрудников другой компании для выполнения тех или иных функций, либо вывода за штат своего персонала. Оба этих направления получили свои названия – лизинг и аутстаффинг [6]. Причем в случае аутстаффинга на провайдера, т.е. на компанию-поставщика услуги, переходит полная юридическая ответственность за персонал, т.е. ведение кадрового делопроизводства и бухгалтерии, выплата заработной

платы, налогов, социальное и медицинское страхование, оформление отпусков и т.д. Сотрудники, которые были выведены за штат, продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но все обязанности работодателя по отношению к ним переходят на компанию-провайдера.

Выделяются несколько основных причин, по которым компании решают прибегнуть к аутсорсингу персонала.

- Во-первых, отсутствие человеческих ресурсов для выполнения той или иной функции. Например, у компании может не быть возможности для проведения достаточно трудоемкой процедуры поиска персонала для выполнения отдельного проекта, его удержания, замены и контроля качества работы. Обычно эти функции принадлежат отделу персонала, но его может и не быть в этой фирме или же он будет решать другие задачи.
- Второй причиной является распределение юридической ответственности, причем имеется в виду не желание избежать этой ответственности, а стремление получить грамотное юридическое сопровождение со стороны провайдера [1]. И еще одним важным мотивом, побуждающим компании использовать аутсорсинг персонала является ожидание сокращения расходов на обслуживание бизнес-функций или содержание соответствующего персонала.

В глобальном масштабе аутсорсинг дает возможность с максимальной эффективностью использовать сильные стороны участников международных экономических отношений, достигать необходимых конкурентных преимуществ за счет возможности каждой из сторон сосредоточиться на тех функциях, для выполнения которых она имеет наибольшие возможности, а так же решать те задачи, которые для нее являются стратегически важными.

Прибегнув к аутсорсингу можно не только снизить внутренние издержки компании, добиться высокого качества выполняемых работ за счет высокой квалификации сотрудников провайдера и оптимизировать внутренние процессы, но и в значительном объеме высвободить денежные и трудовые ресурсы, которые можно будет направить на решение более важных для фирмы задач, которые позволят достичь заметных конкурентных преимуществ при выводе продукции как на национальные, так и на международные рынки.

Если компания решает прибегнуть к аутсорсингу, то обычно начинает с передачи провайдеру какой – либо рутинной функции кадрового департамента, освобождая от нее своих HR-менеджеров. Если результаты работы провайдера окажутся удовлетворительными, фирма может принять решение и о более серьезных шагах, вплоть до аутстаффинга большого числа сотрудников.

Очень важно заранее постараться оценить все положительные и отрицательные последствия от использования кадрового аутсорсинга. Так, если вывести на аутсорсинг одну или две функции, очень велика будет вероятность того, что этому же провайдеру придется передать все кадровое делопроизводство, иначе не избежать ошибок. Например, если передать на аутсорсинг расчет заработной платы. Для правильного выполнения этой операции важным является во время отслеживать все обновления в кадровой информации (персональные данные, таблицы, больничные, отпуска, изменения в окладах и т.д.) И если, например, к моменту зачисления заработной платы информация о новом сотруднике еще не попала в переданную провайдеру систему, то деньги ему не будут начислены. В случае, если провайдеру полностью передано администрирование, ответственность за все свои будет на нем.

Аутстаффинг может столкнуться с такой проблемой как моральный аспект передачи сотрудников в штат другой компании. Если какой либо отдел предприятия передается на аутсорсинг, то у его сотрудников может нарушиться чувство сопричастности к компании. Аутсорсинговые фирмы пытаются решить эту проблему, совместно с клиентом организовывая встречи с персоналом, рассказывая о процедуре перевода в свой штат, о компании, о преимуществах которые могут возникнуть в результате этого перевода.

На Западе услуга аутсорсинга персонала появилась еще в середине 20 века, но наиболее активное ее развитие начинается с 1990-х гг. предыдущего столетия. Причем, аутстаффинг стал более активно применяться несколько позднее, чем лизинг.

По данным Американской администрации малого бизнеса (U.S. Small business administration, SBA), в период между 1980-м и 2000-м гг. количество законов и статей в США, регулирующих трудовые отношения, выросло на 60% и компании, особенно маленькие и средние, столкнулись с необходимостью разбираться с ними и тратить на оформление документации, связанной с HR, не менее 25% своего времени.

Аутсорсинг персонала оказался эффективным решением проблемы излишне законорегулируемого рынка. В тот период времени рекрутинговые агентства уже активно практиковавшие лизинг, начинают предлагать и аутстаффинг. Сегодня аутстаффинг в США – это законодательно оформленная услуга с четко проработанным механизмом реализации. Ее предоставлением занимаются компании Professional employer organizations (PEO) (дословно – «профессиональный работодатель»). По данным National association of professional employer organizations, в 50 штатах США работает около 700 компаний PEO. И их количество ежегодно возрастает. Главной причиной успеха компаний, занимающихся аутсорсингом персонала, возможность компаний-провайдеров предоставления своим сотрудникам так называемых бенифитов – пакетов социальных льгот и страховок, которые в силу высокой стоимости контрактов со страховщиками небольшие фирмы напрямую предоставить не в состоянии. Уже к середине 2000-х гг. более 80% малых и средних компаний на Западе вывели своих сотрудников за штат [3].

Как уже отмечалось выше, формирование и развитие рынка аутсорсинга играет важную роль для мировых производственных рынков и собственно самой сферы услуг. В этом свете нельзя не отметить некоторые тенденции развития рынка услуг аутсорсинга персонала в одном из ключевых регионов – поставщиков данного вида услуг, каким является Азиатско-Тихоокеанский регион.

Стабильный экономический рост, наблюдающийся в этом регионе, и особенно в таких странах как Китай, Индия и Корея привлекает сюда большое количество транснациональных корпораций и международных компаний, которые, в свою очередь, вносят свой вклад в рост и развитие аутсорсинга в регионе.

Но по большей части рынок услуг аутсорсинга в АТР характеризуется присутствием в основном местных мелких поставщиков, обслуживающих в большей степени только направление расчета фонда заработной платы. Использование услуг более крепких, межрегиональных поставщиков еще недостаточно развито. К основным тормозящим факторам можно отнести

предусмотренные законом и различными нормативными актами требования относительно ограничений и даже запрета перемещения данных и информации о сотрудниках через границы, что должно быть вполне обычным при аутсорсинге.

И тем не менее, спрос на направление «трудовые ресурсы» является достаточно стабильным в регионе и превышает здесь спрос на все остальные направления аутсорсинга бизнес-процессов. Основными направлениями, передаваемыми на аутсорсинг в Азиатско-Тихоокеанском регионе (АТР), служат наем сотрудников, расчет фонда заработной платы, работа с платежными ведомостями, образование и тренинги.

Можно выделить несколько причин, по которым подбор персонала и расчет фонда заработной платы являются важнейшими направлениями аутсорсинга в регионе:

- дефицит собственной квалифицированной рабочей силы, с которым сталкиваются многие страны АТР на фоне бурного роста национальных экономик, и соответственно растущими потребностями в высококвалифицированных кадрах;
- происходит либерализация правил, регулирующих перемещение рабочей силы как внутри страны, так и в рамках всего региона – например, миграция работников высокой квалификации из южноазиатских стран в Сингапур и Малайзию, а также увеличение миграции в Китае и Индии;
- потребители услуг аутсорсинга персонала в регионе в последнее время повышают свой интерес к централизации и консолидации процесса рекрутинга, что позволяет им успешнее управлять расходами на персонал.

Среди наиболее популярных иностранных поставщиков аутсорсинга в регионе можно выделить IBM, Accenture, Convergys, Hewitt. Эти фирмы занимают самые высокие позиции с точки зрения узнаваемости и вызывают наибольшее доверие. Но их положение неодинаково в различных странах региона.

Таблица 1

ЛИДИРУЮЩИЕ ПОСТАВЩИКИ АУТСОРСИНГА В СТРАНАХ АТР¹

Индия	Китай	Австралия
Accenture	IBM	Mercer
IBM	Hewitt	IBM
Convergys	Convergys	Accenture
Hewitt	Accenture	ExcellerateHR
ADP	AON	CGI

К другим особенностям аутсорсинга персонала в рассматриваемом регионе относится то, что сокращение собственных расходов является далеко не ведущим мотивом для компаний, побуждающим их прибегнуть к подобным услугам. Многие фирмы предпочли бы в первую очередь трансформировать бизнес-процессы внутри компании, усилить продуктивность своих услуг, внедрить в работу новые формы управления и т.д.

Можно выделить и еще одну особенность аутсорсинга персонала в регионе. Как уже говорилось ранее, большинство потребителей и поставщиков данного вида услуг развиваются в последнее время довольно быстрыми темпами, поэтому планировать свои расходы и потребности в услугах на длительный срок для них довольно сложно. При таком положении вещей заключать длительные контракты на аутсорсинг (более чем на два года) не всегда целесообразно из-за активно меняющихся потребностей рынка в услугах. Эту проблему решают, подписывая договоры со своими

¹ Источник: Heng J. Market Insight: IT Services, Asia / Pacific. – G. Dataquest.

поставщиками по модульному принципу, суть которого заключается в принятии сторонами базовых условий совместной работы, и постепенным добавлением к договору необходимых пунктов по мере возрастания потребностей клиента [2, с. 20-22].

В целом по региону можно сделать вывод о том что, не смотря на еще не такую высокую по сравнению с западными странами степень сформированности и урегулированности рынка, дальнейшее развитие процессов аутсорсинга персонала в АТР имеет хорошие перспективы, и его темпы будут только нарастать.

Аутсорсинг персонала в России так же имеет ряд своих особенностей. По сравнению с США и Западной Европой эти процессы получили развитие в нашей стране еще совсем недавно, собственно как и другие виды деловых услуг. Зарождение рынка аутсорсинга начинается только с переходом экономики страны от командно-плановой системы к рыночной.

Возникновение предпринимательства в Российской Федерации происходило в весьма суровых условиях, когда методы конкурентной борьбы угрожали не только бизнесу, но и жизни и здоровью его собственников. Поэтому очень важной являлась задача обеспечения безопасности. По этой причине пионерами российско-го аутсорсинга стали частные охранные предприятия, позволявшие компаниям защитить свой бизнес более качественно и профессионально, чем несколько штатных охранников. Первые такие предприятия появляются в начале 1990-х гг., некоторые из них продолжают успешно функционировать и до сих пор, превратившись в крупные многопрофильные компании, специализирующиеся в сфере обеспечения физической охраны личности и объектов, коммерческой безопасности и технической защиты объектов.

Со временем бизнес становился все более цивилизованным и большее значение начинала приобретать реклама. Специалистов в этой области катастрофически не хватало, что послужило благоприятной почвой для образования специализированных рекламных агентств, способных выполнять сложные проекты. На тот период затраты на использование рекламных агентств были не меньше, а во многих случаях и больше, чем выполнение тех же функций собственными силами, но зато привлечение профессионалов гарантировало качество оказываемых услуг.

Вслед за рекламными агентствами начинают возникать PR-агентства и исследовательские компании, причем последние привлекались, как правило, на проектной основе, в то время как многие рекламные и PR-агентства выполняли полный спектр функций соответствующих отделов своих клиентов, фактически замещая эти отделы.

И, тем не менее, в 1990-е гг. возникали скорее предпосылки для дальнейшего активного развития процессов аутсорсинга персонала в стране. По причине того, что юридические механизмы регуляции бизнеса действовали слабо, а государство не имело возможности контролировать соблюдение законности и гарантировать защиту прав сотрудников, аутсорсинг персонала, как самостоятельный и четко определившийся подвид деловых услуг, возникнуть не еще не мог. Кризис 1998г. заметно затормозил этот процесс.

После кризиса в стране впервые возникает спрос на услуги по лизингу и аутстаффингу персонала. В тот период иностранные компании, оставшиеся на россий-

ском рынке, были вынуждены частично сокращать сотрудников, частично выводить их за штат. С помощью аутсорсинга удалось, с одной стороны, сохранить персонал, с другой – снизить расходы на его содержание.

В начале 2000-х гг. в российской экономической среде уже наблюдались устойчивые тенденции к постепенному преодолению кризисных последствий. Тем не менее, технология аутсорсинга персонала продолжала приобретать все большую популярность как среди иностранных, так и среди российских компаний, руководство которых начало осознавать, что многочисленный штатный персонал не является острой необходимостью для полноценного развития. В 2001 г. клиенты из различных регионов РФ и ближнего зарубежья, использовавшие аутсорсинг персонала, составляли около 10% от общего количества клиентов рекрутинговых агентств.

Кроме того, с 1998 г. начинается активное распространение Интернета в стране и его внедрение как в повседневную жизнь, так и деловую практику. Появляется огромное количество сайтов и соответственно начинает формироваться рынок по их созданию, поддержке и продвижению.

Сложные проекты выполнялись усилиями штатных программистов и специализированных компаний, а небольшие заказы на разработку web-сайтов могли поручаться и индивидуальным исполнителям, например активное участие в такой деятельности принимали студенты.

Необходимость где то размещать свои сайты послужила толчком к развитию хостинговых компаний [1]. Сотрудничество с такого рода фирмами было настолько выгодным, что к их услугам прибегали даже компании, работающие на рынке информационных технологий, многие из которых имели необходимое оборудование и специалистов для организации хостинга своими силами.

На фоне такого повышения интереса к аутсорсинговому сегменту и относительно стабилизировавшейся экономической ситуации в стране, появляются новые услуги на этом рынке. Основными из них стали ИТ-аутсорсинг, кадровый аутсорсинг и аутсорсинг бухгалтерии.

Первыми предложенными на рынке функциями ИТ-аутсорсинга стали техническое обслуживание офисной техники и системное администрирование. Впоследствии, этот список дополнили аутсорсинг ИТ-инфраструктуры, управление приложениями и аутсорсинг ИТ-специалистов.

Основным преимуществом передачи технического обслуживания и системного администрирования сторонним организациям явилась существенная экономия средств, особенно для компаний с небольшим числом компьютеров и пользователей. Кроме того, техническая поддержка корпоративных информационных систем требует наличия у заказчика высокооплачиваемых специалистов, каждому из которых необходимо пройти специальное обучение. Поэтому передача обслуживания системы сторонней организации позволяет не только снизить затраты, но и избежать дополнительных расходов на обучение нового сотрудника в случае увольнения специалиста по поддержке. Но нельзя не отметить и такой недостаток этой услуги, как существенные риски информационной безопасности. Крупные компании видели в этом серьезную угрозу и поэтому предпочитали использовать штатных сотрудников.

Но, не смотря на это, даже в крупных компаниях, для которых служба ИТ является вспомогательным подразделением, иногда прибегали к ИТ-аутстаффингу, то есть предоставлению сторонней компанией специалиста необходимой квалификации как для временной, так и для постоянной работы. Такие специалисты работали у клиента, но получали зарплату в аутсорсинговой компании, которая, в свою очередь, выставляла клиенту счета на сумму в два-три раза больше, но гарантировала замену специалиста в случае его болезни или увольнения.

ИТ-аутстаффинг был частным случаем кадрового аутсорсинга, которым в РФ занимались в основном западные кадровые агентства. В большинстве случаев к аутстаффингу прибегали для создания проектной команды на относительно небольшие сроки. Это позволяло сократить расходы на поиск персонала, что было особенно актуально для найма временных сотрудников. Кроме того, аутстаффинг позволял сотрудникам поработать на нескольких различных проектах без смены места работы, что было очень удобным для молодых специалистов.

Наибольшие опасения у собственников и менеджеров российских компаний вызывал аутсорсинг бухгалтерии, но по мере того, как все больше представительств западных компаний отдавали свою бухгалтерию сторонним организациям, некоторые российские компании также делали свой выбор в пользу аутсорсинга.

Стоимость аутсорсинга бухгалтерии напрямую зависела от количества обрабатываемых документов, поэтому позволяла многим небольшим компаниям обойтись без штатного бухгалтера или освободить от этих обязанностей сотрудника, совмещающего должность главного бухгалтера с некоторой другой.

Со временем компании, занимающиеся аутсорсингом персонала стали практиковать и такие направления деятельности как услуги call-центров и информационный аутсорсинг. По ряду причин эти виды услуг так же получили широкое распространение. Так, создание call-центра требует достаточно больших вложений в оборудование, которое используется полный рабочий день только в крупных компаниях. В то же время, многим небольшим компаниям желательно использовать call-центр время от времени для проведения маркетинговых акций или иметь в нем одного-двух постоянных сотрудников для оказания технической поддержки клиентам. В этом случае аутсорсинговый call-центр может предоставить на выгодных условиях как оборудование, так и операторов, выступая, таким образом, еще и в роли аутстаффера.

Выполнение информационных услуг, например таких, как мониторинг СМИ или отслеживание деятельности конкурентов, все чаще отдается сторонним исполнителям. Это позволяет заказчику рационально использовать финансовые ресурсы, а исполнителю, работающему с несколькими заказчиками, иметь доступ к новейшим информационным технологиям.

С уверенностью можно сказать, что список услуг, предоставляемых аутсорсинговыми компаниями, будет только расширяться, создавая новые возможности для взаимовыгодного сотрудничества. И не смотря на то что, сейчас этот рынок все еще находится в начальной стадии своего развития, он обладает очень высоким потенциалом для дальнейшего роста.

Что касается структуры современного рынка аутсорсинга персонала в РФ, то здесь можно отметить такую особенность как сохранение лидирующих позиций западных рекрутинговых агентств.

Аналогов РЕО в нашей стране пока нет и аутсорсинг персонала компании осуществляют параллельно с подбором персонала. Одна из причин – в том, что для широкого использования аутсорсинга персонала в России недостает законодательной базы и контроля за соблюдением налогового законодательства.

Особое внимание нужно так же уделить и факторам, влияющим на выбор агентств-провайдеров. Так, обычно высокие требования компании-заказчики предъявляют к репутации и профессионализму поставщиков. Большая часть фирм – заказчиков в понятие «профессионализм» вкладывают такие качества, как оперативность, четкость, гибкость, обязательность и т.д. В этих условиях привлекательными провайдерами оказываются небольшие компании.

Не менее важный фактор – надежность, подтверждаемая рекомендациями, которые могут предоставить провайдеру компании, уже воспользовавшиеся его услугами.

В условиях динамично развивающегося рынка большое значение приобретает такой показатель, как цена предоставляемой услуги. Здесь небольшие фирмы так же получают преимущество, так как довольно часто они обладают гибкой системой цен, предлагают оригинальные схемы, позволяющие решить, например, проблему оптимизации налогообложения, предоставления при этом все гарантии сохранения полной конфиденциальности. Эти обстоятельства делают их более привлекательными для российских участников рынка.

Тем не менее, основными потребителями услуги кадрового аутсорсинга продолжают оставаться западные компании, открывшие представительства в России, в том числе крупные производственные компании (Henkel, P&G, Xerox, Unilever и др.). Они прибегают к этой услуге в тех случаях, когда развитие бизнеса требует введения новых штатных единиц, а штат фирмы жестко ограничен штатным расписанием.

Специализация предприятия в данном случае решающего значения не имеет, но все же, можно сказать, что в основном к аутсорсингу персонала прибегают производственные предприятия, банки, а также ИТ и Telecom-компании [3].

По оценке специалистов, тенденции развития аутсорсинга персонала в РФ во многом схожи с историей развития данного сервиса на Западе. Услуги по аутстаффингу могут появиться на рынке только тогда, когда он достиг определенного уровня цивилизованности и законодательная составляющая бизнеса увеличивается настолько, что сама превращается в бизнес [5]. На данный момент такой уровень развития в РФ достигнут. Не смотря на то, что еще далеко не все проблемы, препятствующие развитию этого вида услуг решены, например, до сих пор существует практика так называемых «серых» зарплат, четко прослеживаются тенденции превращения аутсорсинга персонала в повседневную реальность.

Уже сейчас многие рекрутинговые компании увеличивают долю аутсорсинга персонала в своем бизнесе. В первую очередь, этому способствуют стабилизация и рост экономики в стране, а также увеличение доли западных компаний на рынке.

Таким образом, на фоне общей тенденции к увеличению роли сектора услуг в мировой экономике, аутсорсинг персонала можно обозначить как один из наиболее перспективных видов услуг. Использование лизинга и аутстаффинга персонала в деятельности организаций может принести им значительные выгоды, основными из которых являются экономия на издержках, возможность сосредоточиться на своих основных задачах, в то время как непрофильные виды деятельности будут переданы компании-провайдеру.

В странах Запада эта деловая практика возникла уже довольно давно и претерпела значительные изменения в ходе своего развития. На современном этапе рынок аутсорсинга в этих государствах сформирован и законодательно обеспечен. Страны АТР, в настоящее время демонстрирующие высокую динамику экономического развития, могут служить примером региона, где подобный вид услуг возник не так давно, но, тем не менее, получает все большее распространение.

Российские предприятия в последние годы так же активно прибегают к лизингу и аутстаффингу трудовых ресурсов. И в дальнейшем спрос на услуги аутсорсинговых компаний будет только увеличиваться. В первую очередь будут развиваться небольшие, ориентированные на конкретного клиента фирмы, способные предложить гибкую ценовую политику, конфиденциальность и доказавшие свой профессионализм. Во многом развитию этого бизнеса будет способствовать более четкая разработка юридической базы предоставления услуги аутстаффинга в России.

Литература

1. История аутсорсинга в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.business-magazine.ru>.
2. Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет [Текст] / И.С. Королев и др. – М. : Юристъ, 2003. – 604 с.
3. Юнико-сервис [Электронный ресурс] : официальный сайт компании. <http://www.unicom-service.ru>
4. Heng J. Market insight: IT Services, Asia/Pacific. – G. Dataquest, 2010. – 51 p.
5. Srerh Consulting Service [Электронный ресурс] : официальный сайт компании. Режим доступа: <http://www.jobfor.me.ru>.
6. Talentpool [Электронный ресурс] : официальный сайт аутсорсинговой компании. Режим доступа: <http://www.talentpool.ru>.

Ключевые слова

Сфера услуг; деловые услуги; аутсорсинг персонала; аутстаффинг; лизинг; поставщики аутсорсинговых услуг; рекрутинг; трудовые ресурсы; рекрутинговое агентство; ИТ-аутсорсинг; аутсорсинг бухгалтерии.

Кобелева Ольга Владимировна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях очень быстро меняющейся экономической среды для большинства фирм очень важной становится проблема поиска эффективных способов повышения собственной конкурентоспособности. Использование услуг по аутсорсингу персонала в деятельности компании может оказаться одним из вариантов решения этой проблемы, в частности, фирма сможет сосредоточиться на своей основной деятельности, в то время как выполнение непрофильных для нее функций будет передано сторонней компании-провайдеру. Кроме того, изучение наиболее перспективных составляющих сектора услуг на фоне общего повышения значимости этой сферы, является особенно актуальной задачей.

Научная новизна и практическая значимость. В статье освещены основные аспекты, связанные с рынком аутсорсинговых услуг. Автор формулирует основные мотивы, побуждающие компании прибегать к данному виду услуг, а так же важнейшие преимущества для организаций от их использования. Анализируются главные особенности рынка аутсорсинговых услуг в различных регионах мира, в том числе и в Российской Федерации. Автор обозначает возможные перспективы развития этого вида услуг в нашей стране.

Заключение: рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Зубенко В.А., к.э.н., доцент, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова