

HR на замітку:



ефективний аутсорсинг

Руслана Щербенко,
HR-директор компанії «Новий стандарт аутсорсинг»,
міжнародний експерт з аутсорсингу та аутстафінгу

Стрімкий розвиток інформаційних технологій, вдосконалення виробництва, кон'юнктура ринку — ці чинники змушують роботодавців шукати дієвих методів підбору фахівців. Компанії здебільшого працюють на динамічному ринку, а це стимулює їх розвиватися у різних напрямках, адже саме різновекторна стратегія «транлюється» сьогодні низкою великих корпорацій. Для її втілення HR-фахівцям потрібно вміти застосовувати такий новітній інструмент оптимізації роботи, як аутсорсинг.

Аутсорсинг — це передача окремих функцій та бізнес-процесів організаціям, що спеціалізуються у певній сфері та мають відповідні знання, ресурси, досвід, матеріально-технічну базу. Залучення зовнішніх підрядників дає змогу одночасно підвищити й власну конкурентоспроможність та отримати доступ до необхідних професійних ресурсів. Серед переваг аутсорсингу — економія часу, оптимізація оподаткування, скорочення витрат на адмінресурс, гнучка політика щодо кількості працівників у штаті компанії, можливість

залучення вузькопрофільних фахівців, збереження статусу малого підприємства тощо.

На папері все може виглядати бездоганно, але перш ніж займатися аутсорсингом самостійно, потрібно вирішити низку психологічних питань та питань, пов'язаних з підбором персоналу. Серед психологічних варто навести синхронізацію індивідуальних цілей людини та стратегічних завдань компанії. Серед завдань, пов'язаних з підбором співробітників, слід виокремити такі:

- інвестиції в рекрутинг;
- адаптацію, атестацію та мотивацію персоналу;
- гармонійне поєднання поколінь X, Y та Z у робочих процесах;
- розробку стратегії залучення персоналу;
- оптимізацію працездатності.

Три перших завдання належать до базових, тому детальніше зупинимося на двох останніх. Отже, під час **розробки стратегії залучення персоналу** слід врахувати такі аспекти:

- пікове навантаження;

- потребу у фахівцях різної кваліфікації;
- вплив на персонал. Застосовується, коли виникає необхідність тримати штатний персонал «в тонусі» та коли відмічається зниження його продуктивності.

Для спрощення роботи HR-фахівців під час вирішення питань, пов'язаних з аутсорсингом, та задля уникнення неправильних рішень можуть застосовуватися такі орієнтири:

- формулювання цілей, які мають бути досягнені шляхом аутсорсингу;
- визначення показників успішності застосування стратегії;
- встановлення дати досягнення запланованих показників;
- визначення кола заходів, яких необхідно вжити для реалізації поставлених цілей;
- окреслення порядку дій для досягнення результату.

Що стосується **оптимізації працездатності**, то дуже влучним вважаю вислів американського бізнес-консультанта та публіциста Гаррінгтона Еммерсона: «Працювати напружено — означає докладати до справи максимальних зусиль; працювати продуктивно — означає докладати до справи зусилля мінімальні».

Тож найкращий підхід — це розподіл робочого часу на фази працездатності.

Отже, підсумовуючи зазначене зауважимо, що аутсорсинг є позитивним інструментом підвищення ефективності роботи компанії. Проте деякі його елементи інтуїтивно здаються правильними, хоча насправді такими не є. І якщо процес аутсорсингу має суб'єктивний та безсистемний характер, врятує лише щасливий збіг обставин. Тож якщо виникає потреба в такому способі оптимізації діяльності компанії, радимо звернутися до експертів цієї сфери. ●





За підтримки
Мінсоцполітики
України

ДЛЯ ВАС ПРАЦЮЄ НАЙКРАЩИЙ В УКРАЇНІ

ЦЕНТР КАДРОВИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ!

- досвідчені спеціалісти
- індивідуальний підхід до кожного клієнта
- фахова допомога щодня з 10:00 до 15:00

ДЛЯ ПЕРЕДПЛАТНИКІВ — БЕЗКОШТОВНО

ВИДАННЯ **УСПІШНИХ КАДРОВИКІВ**