

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Аутсорсинг как технология управления персоналом**

**(на примере ООО «ПАРТНЕР»)**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом организации

Экономического факультета

Хныкиной Юлии Юрьевны

Научный руководитель

к.э.н., д.с.н., профессор

\_\_\_\_\_   
подпись, дата

П.С. Кузнецов

Научный руководитель

к. э. н., доцент

\_\_\_\_\_   
подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024г.

**ВВЕДЕНИЕ.** Актуальность темы данной работы обусловлена растущим развитием аутсорсинга как одного из наиболее потенциально эффективных и интенсивно развивающихся подходов к ведению бизнеса. Укрепление рыночной экономики в России повышает требования к управлению предприятиями. В условиях жесткой конкуренции смена руководства многих российских компаний является решающим фактором развития российского бизнеса. Процессы, происходящие в национальной экономике, подчеркивают настоятельную необходимость изучения новых способов повышения конкурентоспособности и устойчивости предприятий.

Российская промышленность в настоящее время представлена преимущественно крупными компаниями. Они характеризуются полным производственным циклом, громоздкой системой управления, большим количеством вспомогательных и сервисных подразделений, несоответствием их мощностей основному производству и неэффективным использованием ресурсов.

**Исследовательской базой** работы послужили труды отечественных и зарубежных ученых, занимающихся анализом процесса управления персоналом и аутсорсинга, как его технологии. Сюда следует отнести Аникина Б.А., Ильенкову С.Д., Исавнина А.Г., Фархутдинова И.И., Клементса С., Доннеллана М., Македонского С., Ефросинина Ю., Ефимову С. и многих других. Данные авторы обращают внимание на важность изучения вопросов управления, организационного развития, образования и использования аутсорсинга в организациях. Так же особо следует отметить материалы, полученные в результате анализа внутренней документации и отчетности ООО "Партнер", а также данные, собранные в ходе проведенного исследования и анкетирования сотрудников компании.

**Целью исследования** является исследование и анализ использования аутсорсинга в управлении персоналом на примере ООО "Партнер".

Для достижения этой цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить теоретические основы аутсорсинга и его экономическую сущность.

2. Провести анализ текущего состояния персонала в ООО "Партнер".

3. Проанализировать возможность и целесообразность использования технологии аутсорсинга в ООО "Партнер".

4. Разработать рекомендации по совершенствованию аутсорсинга в ООО "Партнер".

5. Обосновать социально-экономическую эффективность мер по использованию аутсорсинга в ООО "Партнер".

**Объектом** исследования выступает процесс управления персоналом в ООО "Партнер".

**Предметом** исследования является использование аутсорсинга в управлении персоналом ООО "Партнер".

В процессе исследования использовались следующие **методы научного познания**:

- Анализ и синтез научной литературы и практических материалов по теме исследования.
- Сравнительный анализ различных подходов к использованию аутсорсинга в управлении персоналом.
- Метод опроса и анкетирования сотрудников компании.
- Экономико-математические методы для оценки эффективности предложенных мероприятий.

**Структура** выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя: введение, основную часть – три главы, заключение, список использованных источников и приложения.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ.** В первой главе работы «Теоретические аспекты технологии управления персоналом в организации» автор раскрывает сущность, цели и задачи аутсорсинга и основания для внедрения аутсорсинга в организацию, также классификации.

Аутсорсинг – передача определенных функций (как правило, «непрофильных» для предприятия-заказчика) внешним исполнителям-аутсорсерам, подрядчикам или субподрядчикам, специалистам сторонней фирмы; передача компанией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

На сегодняшний день для повышения эффективности производственной деятельности и улучшения конкурентоспособности организаций крайне важно постоянно искать и применять новые методы управления бизнесом.

Аутсорсинг – это один из таких методов, который предполагает передачу определенных функций (как правило, «непрофильных» для предприятия-заказчика) внешним исполнителям-аутсорсерам, подрядчикам или субподрядчикам, специалистам сторонней фирмы. Основная цель аутсорсинга заключается в том, чтобы компания могла сконцентрироваться на своей основной деятельности, передав второстепенные функции внешним подрядчикам. Это позволяет улучшить качество основных продуктов или услуг, так как все ресурсы направляются на то, что является основным для компании.

Аутсорсинг помогает снизить затраты, поскольку вместо содержания штатных специалистов и инфраструктуры компания платит за конкретные услуги, что позволяет сократить расходы на зарплаты, обучение, оборудование и прочие операционные затраты.

Аутсорсинговые компании обычно специализируются на определённых видах услуг, что позволяет им выполнять задачи быстрее за счёт наработанного опыта, эффективных процессов и технологий. Это особенно важно в условиях, когда время имеет решающее значение. Кроме того, аутсорсинг помогает компании гибко реагировать на изменения на рынке и в бизнесе, позволяя быстро масштабировать бизнес или уменьшать его масштабы в зависимости от текущих потребностей.

Существует множество дополнительных аргументов в пользу использования аутсорсинга. Во-первых, расходы, связанные с передачей определенных процессов на аутсорсинг, являются предсказуемыми. Это объясняется тем, что услуги поставщика оплачиваются по строго фиксированным тарифам, что позволяет компаниям более точно планировать и контролировать свои затраты.

Во-вторых, стандартизированные услуги, предоставляемые аутсорсинговыми компаниями, обычно обходятся предприятиям по сравнительно низким ценам. Это обусловлено тем, что поставщики могут предложить более выгодные условия за счет эффекта масштаба и оптимизации внутренних процессов.

Кроме того, поставщик услуг имеет возможность быстро выйти на рынок с заранее настроенным решением, что значительно ускоряет процесс внедрения и использования новых технологий или процессов. Это преимущество особенно актуально в условиях быстро меняющегося рыночного окружения, где скорость реагирования на изменения может быть критически важной для успешного ведения бизнеса.

Таким образом, аутсорсинг предоставляет компаниям не только финансовые выгоды за счет предсказуемости и снижения затрат, но и оперативные преимущества, позволяя быстрее адаптироваться к новым условиям и требованиям рынка.

Однако, вместе с неоспоримыми преимуществами аутсорсинга, важно упомянуть и его недостатки. При передаче функции сторонней организации, компания становится зависимой от поставщика услуг. Основные риски аутсорсинга включают возможное нарушение принципов конфиденциальности и безопасности, некачественный сервис, нарушение условий договора, отсутствие необходимой конкуренции на рынке услуг и недостаточную квалификацию поставщика.

Таким образом, аутсорсинг является эффективным инструментом для оптимизации бизнес-процессов и снижения затрат, однако требует

тщательного выбора партнера и продуманного управления рисками для достижения положительных результатов.

**Во второй главе** выпускной квалификационной работы «Использование аутсорсинга в управлении персоналом организации (на примере ООО «Партнер»))» автор дает общую характеристику деятельности организации ООО «Партнер», проводит анализ персонала и оценивает возможности использования аутсорсинга в управлении персоналом ООО «Партнер».

ООО «Партнёр» представляет собой организацию по оказанию услуг, зарегистрированную 11 января 2022 года по адресу: Оренбургская область, город Орск, ул. Сорокина, д. 2А, помещ. 1. Основным направлением деятельности компании является предоставление услуг мясным магазинам, включая обеспечение их грузчиками, продавцами, электриками, мастерами по ремонту холодильных устройств и другими специалистами.

В штате ООО «Партнер» находится три человека, каждый из которых выполняет свою функцию. Компания возглавляется директором, который находит новые заказы, заключает договоры и дает распоряжения кадровому специалисту. Кадровый специалист подбирает необходимых сотрудников, а бухгалтер оформляет документы и обеспечивает выплату заработной платы. Профильные сотрудники получают задания и инструкции от кадрового специалиста и приступают к выполнению заказа на объекте. Операционный цикл управления персоналом включает в себя заключение договоров, подбор персонала и выполнение заказов профильными сотрудниками.

ООО «Партнер» успешно выявила свободный сегмент рынка и адаптировала свою деятельность под потребности клиентов, предлагая услуги аутсорсинга персонала.

Эффективное управление персоналом является одним из ключевых условий успешного развития любой организации. Для успешной работы мясного цеха необходимо правильно распределить кадры и определить соответствующие расходы на персонал. Расчеты производятся на основе

анализа данных договоров ООО «Партнер» с их контрагентами - пищевыми производствами, а также открытых данных с сайтов по поиску работы.

Из анализа следует, что клиент тратит на персонал в совокупности 907 400 руб. в месяц, при этом есть работники, которые не будут задействованы целый день, но работать за меньшую зарплату не согласятся. Затраты на аутсорсинговые услуги обходятся в 217 тыс. рублей ежемесячно. Экономия составит 690 400 руб. в месяц. Дополнительные выгоды включают снижение административных расходов, повышение гибкости и возможность сосредоточиться на основном бизнесе, а также доступ к более квалифицированным специалистам через аутсорсинг.

Анализ показал, что заключение аутсорсинговых договоров выгодно для малых производств мясных полуфабрикатов, так как компании получают доступ к высококвалифицированному персоналу и комплексному обслуживанию за более низкую стоимость по сравнению с наймом штатных работников. Несмотря на успешное начало, ООО «Партнер» столкнулась с трудностями в обеспечении достаточного количества персонала, что негативно повлияло на ее финансовое состояние в 2023 году. Для достижения результатов, сопоставимых с уровнем 2022 года и их дальнейшего улучшения, необходимо внести некоторые изменения в стратегию управления персоналом и ресурсы компании.

**В третьей главе** выпускной квалификационной работы «Направления совершенствования аутсорсинга как технологии управления персоналом в ООО «Партнер» автор предлагает различные мероприятия по совершенствованию аутсорсинга как технологии управления персоналом ООО «Партнер» и рассматривает эффективность внедрения этих мероприятий.

Автор делает вывод, что для достижения результатов, сопоставимых с уровнем 2022 года, и их дальнейшего улучшения необходимо внести некоторые изменения, а также проводит анализ текущей ситуации, рассчитывает время, затрачиваемое предоставляемым персоналом для

оказания услуг в рамках договора, рассматривает функциональные обязанности персонала.

Исходя из анализа текущей деятельности ООО «Партнер» и выявленных проблем, следует разработать направления совершенствования аутсорсинга в управлении персоналом. Одним из ключевых шагов является внедрение стратегии рационального использования персонала. Для этого необходимо создать банк сотрудников, который позволит гибко управлять кадровыми ресурсами и оперативно реагировать на изменения в потребностях компании.

Банк сотрудников представляет собой систему, в которой содержатся данные о квалификации, навыках и опыте работников. Это позволяет компании в любой момент привлечь необходимых специалистов для выполнения конкретных задач. Внедрение такой системы обеспечит оптимальное распределение рабочих часов и минимизирует время простоя сотрудников. Таким образом, компания сможет сократить издержки на персонал и повысить общую эффективность управления.

Важным аспектом внедрения банка сотрудников является проведение обучения и переподготовки персонала. Повышение квалификации работников позволит расширить их функциональные возможности, что, в свою очередь, увеличит их ценность для компании и уменьшит зависимость от узкоспециализированных кадров. Кроме того, это создаст условия для профессионального роста сотрудников, что положительно скажется на их мотивации и лояльности к компании.

Для оценки эффективности предложенных мероприятий необходимо провести расчет социально-экономической эффективности. Это включает анализ как прямых, так и косвенных выгод, которые компания получит от внедрения новых технологий управления персоналом. Прямые выгоды включают снижение затрат на персонал и увеличение прибыли за счет более эффективного использования рабочих ресурсов. Косвенные выгоды могут включать повышение удовлетворенности клиентов, улучшение качества предоставляемых услуг и укрепление репутации компании на рынке.



При этом в работе были рассмотрены и затраты на внедрение предложенных мероприятий. Так были рассчитаны смета расходов на реализацию данных мероприятий, сроки внедрения и так далее. Что в итоге составило 341 112 рублей в денежном эквиваленте.

Так же отдельное внимание заслуживают результаты описываемых в главе мероприятий. Среди прочих отмечаются увеличение клиентской базы, увеличение выручки, снижение текучести кадров, улучшение репутации, экономия времени и ресурсов.

Таким образом, для совершенствования аутсорсинга как технологии управления персоналом в ООО «Партнер» предлагается внедрение банка сотрудников, повышение квалификации работников и рациональное использование рабочего времени. Эти меры позволят улучшить качество предоставляемых услуг, повысить эффективность использования ресурсов и увеличить прибыль компании.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.** В результате проведенного исследования можно утверждать, что были достигнуты основные цели, поставленные в начале работы, а именно анализ эффективности аутсорсинговых услуг для малых предприятий и оценка финансового состояния ООО «Партнер». В ходе работы был произведен детальный анализ текущего состояния компании и выявлены ключевые факторы, влияющие на её доходность. Были рассмотрены различные аспекты заключения договоров на аутсорсинг, а также их влияние на финансовые показатели компании.

Исследование показало, что заключение аутсорсинговых договоров предоставляет предприятиям доступ к профессиональным знаниям и умениям, что способствует снижению затрат и повышению эффективности бизнеса. В частности, анализ финансовых результатов ООО «Партнер» за 2022 и 2023 годы позволил выявить, что несмотря на положительный финансовый результат в 2022 году, в 2023 году компания столкнулась с трудностями, связанными с недостатком персонала, что привело к убыткам. Это

подчеркивает важность стратегического планирования и управления ресурсами в сфере аутсорсинга.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило гипотезу о том, что аутсорсинг является эффективным инструментом для малого бизнеса, однако его успешность зависит от способности компании адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и обеспечивать необходимый уровень услуг. Результаты данного исследования могут быть использованы для дальнейшего развития теории и практики аутсорсинга, а также для улучшения управления ресурсами и повышения конкурентоспособности малых предприятий.

Теоретическая часть исследования была сосредоточена на изучении сущности, целей и задач аутсорсинга. Обоснованное и умелое использование внешних профессиональных ресурсов и экспертизы является важным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий и организаций в условиях глобальной экономики и жесткой борьбы за снижение издержек и повышение эффективности производства. К главным целям аутсорсинга относится повышение качества товаров и услуг при определенных производственных затратах, снижение стоимости предлагаемых услуг и реализуемой продукции при сохранении оптимального уровня качества и минимизация расходов.

Практическая часть работы была направлена на разработку модели аутсорсинга для ООО «Партнер», включающей использование "банка сотрудников". Эта модель позволяет компании гибко управлять кадровыми ресурсами и оперативно реагировать на изменения в потребностях компании. Внедрение такой системы обеспечит оптимальное распределение рабочих часов и минимизирует время простоя сотрудников, что в конечном итоге приведет к снижению издержек и повышению общей эффективности управления.

Реализация мероприятий по внедрению данной модели способствует увеличению клиентской базы, выручки, снижению текучести кадров и улучшению репутации компании на рынке. Таким образом, ООО «Партнер»

может достичь значительного экономического эффекта и укрепить свои позиции как надежного поставщика аутсорсинговых услуг.

В заключение следует отметить, что данное исследование имеет как теоретическое, так и практическое значение. Теоретическая часть работы дополнила существующие знания о механизмах и эффективности аутсорсинга, а практическая часть предоставила конкретные рекомендации для улучшения деятельности ООО «Партнер». Полученные результаты могут быть полезны не только для изучаемой компании, но и для других предприятий, рассматривающих возможность использования аутсорсинговых услуг.