

Студ. Д.С. Новик
Науч. рук. доц. А.В. Равино
(кафедра МТБиУР, БГТУ)

АУТСТАФФИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Сегодня все больше получает распространение на рынке Республики Беларусь аутстаффинг (outstaffing) персонала. В странах с развитой экономикой по нему работают уже много лет.

Аутстаффинг, таким образом, — это использование «внешнего» или «заемного» персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала. Аутстаффинг рассматривается современным менеджментом как услуга, которую оказывают специализированные агентства (staffing agency), предоставляющие организации-заказчику квалифицированный персонал на условиях, определяемых контрактом (соглашением об аутстаффинге) [1, с.288].

На западе подобный сервис появился в 60-70-е, но расцвета достиг в 90-е гг. прошлого столетия. По данным Американской Администрации Малого Бизнеса (U.S.Small Business Administration (SBA)), в период между 1980 и 2000 годами 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 кадрами (Human Resources) не менее 25% своего времени. Аутстаффинг стал решением проблем, вызванных издержками излишне законорегулируемого рынка. Сначала его предлагали обычные рекрутинговые агентства, несколько видоизменив уже существовавшую услугу лизинга персонала [2].

В нашей стране аутстаффинг – еще новое направление в управлении персоналом. Основной проблемой его применения является отсутствие данного понятия в законодательстве Республики Беларусь, что затрудняет заключение договоров по предоставлению данной услуги. В Беларуси нет понятия «аутстаффинг». В настоящее время оно еще не закреплено в законодательстве. Гражданский кодекс РБ (далее – ГК) также не содержит определения договора аутстаффинга (или договора по предоставлению персонала), однако он может быть квалифицирован как гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК). Кроме того, такой договор может содержать признаки других договоров и в данном случае будет рассматриваться как смешанный договор (ст. 391 ГК), что допустимо с позиции ГК [3].

Аутстаффинг активно применяется зарубежными компаниями (Kelly Services, Manpower, Adecco Global, Coleman Services Ins, Ventra Employment, Unistaff). Эта услуга интенсивно развивается в России (агентства «Анкор», «Метрополис», «Контакт», «Империя кадров»), начинает использоваться компаниями Республики Беларусь («Эрудит», «Коллекция Открытий») [4].

Таким образом, анализируя применение аутстаффинга можно сделать вывод, что данная технология менеджмента позволяет многим компаниям взвешенно подходить к решению вопросов оптимального комплектования и использования персонала, сокращения ряда расходных статей бюджета предприятия, что особенно актуально для сферы малого и среднего предпринимательства. При условии осуществления ряда преобразований в законодательной, правовой и экономической сферах, исследуемая технология станет действенным инструментом инновационного развития субъектов хозяйствования Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аникин, Б. А., И. Л. Рудая. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. – Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2009. – 320 с.
2. Особенности российского рынка аутстаффинга. Перспективы развития [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>. – Дата доступа: 02.04.2019.
3. Аутсорсинг и аутстаффинг по-белорусски [Электронный ресурс] – <https://www.gb.by>. – Дата доступа: 02.04.2019.
4. Особенности российского рынка аутстаффинга. Перспективы развития [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.orian-personal.ru>. – Дата доступа: 02.04.2019.