

Студ. П. В. Хадарович
 Науч. рук. доц. Л. Ю. Пшебельская
 (кафедра организации производства и экономики недвижимости, БГТУ)

АУТСТАФФИНГ ИЛИ АУТСОРСИНГ

В современном мире прежние формы трудовых отношений постепенно теряют свою эффективность, ввиду отсутствия в них гибкости и несоответствия условиям рынка при достаточно жесткой конкуренции, поэтому идет поиск новых эффективных форм управления.

Для руководства предприятия главной задачей является обеспечение эффективной деятельности предприятия с целью получения прибыли при минимальном уровне затрат. Большая часть затрат приходится на оплату работы персонала, поэтому экономии ресурсов недостаточно для минимизации расходов предприятия. Для того, чтобы быстро сократить затраты, можно урезать заработную плату, либо сократить штат сотрудников. Однако оба метода имеют негативные последствия. Для того чтобы это избежать, были предложены и обоснованы методы аутстаффинга и аутсорсинга персонала.

Под аутстаффингом понимается вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера (организации-исполнителя) для дальнейшего предоставления работника организации-заказчику за соответствующее вознаграждение. Сотрудники продолжают работу на прежнем месте, а обязанности работодателя по отношению к ним исполняет уже компания-провайдер.

Аутсорсинг представляет собой передачу организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю (аутсорсинговой фирме), который специализируется в области выполнения конкретных видов работ и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами [1].

Основные отличия между аутстаффингом и аутсорсингом представлены в таблице 1 [4].

Таблица 1 – Основные отличия между аутстаффингом и аутсорсингом

Критерии	Аутстаффинг	Аутсорсинг
1	2	3
Трудовые взаимоотношения с сотрудниками	Да	Нет
Работодатель	Компания-провайдер (агентство занятости)	Фирма, специализирующаяся на выполнении бизнес-услуг
Выплата зарплаты работнику	Да	Нет

1	2	3
Возможность контроля за работником	Да	Нет
Внешнему источнику передается	Работники, сотрудники	Бизнес-функции
Характер контрактных отношений между работодателем и работником	Временные контракты (после отказа организации от услуг конкретного работника компания-провайдер разрывает с ним трудовые отношения), а занятость работников относится к разновидности временной занятости	Как временные, так и постоянные контрактные отношения (после окончания работ в организации работодатель переводит работника в другую организацию для выполнения подобных функций)

Предприятию, решившему передать определенные бизнес-процессы на обслуживание подрядчиками, стоит учитывать, что всегда есть риск потерь. Знания о достоинствах и недостатках услуги позволяют более точно оценить картину. Достоинства и недостатки аутстаффинга и аутсорсинга представлены в таблице 2 [2,3].

Таблица 2 – Достоинства и недостатки аутстаффинга и аутсорсинга

Метод	Достоинства	Недостатки
1	2	3
Аутстаффинг	<ul style="list-style-type: none"> – возможность использовать для сезонных работ сотрудников, которых не нужно оформлять в штат. – нет проблем с текучестью кадров внутри организации. – исключаются проверки работающего персонала государственными службами. – упрощенная система налогообложения. – сокращаются расходы на ведение кадрового учета, поиск квалифицированных сотрудников, бухгалтерию, администрирование и удержание ценных работников в компании. 	<ul style="list-style-type: none"> – сложно следить и контролировать мотивацию сотрудников и заниматься повышением степени профессионализма работников. – нанятые сотрудники могут халатно относиться к работе, которая не относится к их прямому работодателю, указанному в их трудовом договоре. – отсутствуют гарантии на то, что отдельный сотрудник будет строго придерживаться сроков выполнения работ, так как его заработная плата не зависит от выработки.

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – поиск сотрудников даже на непопулярные вакансии. – у компании снижается юридическая и правовая ответственность за персонал. 	<ul style="list-style-type: none"> – сложно проконтролировать качество выполняемых работ.
Аутсорсинг	<ul style="list-style-type: none"> – получение результата от бизнес-процессов без управления ими – рост эффективности основной деятельности – отсутствие официальных трудовых отношений со специалистами – исключение проблем с государственными службами – оплата за результат 	<ul style="list-style-type: none"> – риск некачественного решения задач – риск утечки информации – риск банкротства подрядной организации – передача на аутсорсинг, каких-либо функций может привести к утрате некоторых видов деятельности, которые в совокупности с основным видом, обеспечивали организации успех на потребительском рынке

Из вышесказанного следует, что нет однозначных критериев при выборе аутстаффинга или аутсорсинга, т.к. само предприятие в зависимости от своего экономического положения, показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности, бюджета и решения конкретной проблемы, определяет тот метод улучшения своих показателей работы, который считает наиболее выгодным (учитывая все возможные варианты повышения экономического потенциала, его достоинства и недостатки, дороговизну, длительность и т.д.).

ЛИТЕРАТУРА

1. Аутстаффинг в Республике Беларусь: преимущества системы, проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/2076> – Дата доступа: 12.11.2019.
2. Достоинства и недостатки аутстаффинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sevenzip.ru/dostoinstva-i-nedostatki-autstaffinga-autstaffing-chto-eto.html> – Дата доступа: 05.12.2019.
3. Преимущества и недостатки аутсорсинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://outsourcing-kadrov.ru/blog/preimushhestva-i-nedostatki-autsoringa> – Дата доступа: 09.12.2019.
4. Главные отличия аутстаффинга и аутсорсинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bizakon.ru/kadry/priem-na-rabotu/otlichiya-autstaffinga-i-autsoringa.html> – Дата доступа: 12.11.2019.