

СОРСИНГ: КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕХНОЛОГИИ, ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ

Понятие «сорсинг» пришло в науку и практику из IT-рекрутинга, где изначально оно подразумевало поиск подходящих кандидатов, выявление редких специалистов на существующую вакансию или планируемую. Результатом этого процесса выступал профиль кандидата, который прямо или косвенно подходит для открытой вакансии.

Сегодня под *сорсингом* понимается не только поиск кандидатов, но и выполнение аналитических работ, обеспечивающих оптимизацию затрат субъекта хозяйствования на персонал. При этом выделяют два основных вида сорсинга: *инсорсинг* – использование человеческих ресурсов компании; *аутсорсинг* – привлечение внештатных работников или сотрудников других фирм на договорной основе. Аутсорсинг является полезным инструментом в случае сезонности отрасли, поскольку сезонность предполагает риски и проблемы нехватки квалифицированных кадров в условиях повышения спроса. Фактически, таким компаниям необходимо иметь столько персонала для выполнения своих работ, сколько необходимо в периоды низкого спроса, а при увеличении потребности целесообразным является обращение в агентство аутсорсинга для обеспечения удовлетворения возросших потребностей. Аутсорсинг персонала способствует оптимизации расходов организации, поэтому в Европе и США этот инструмент применяют более половины компаний, тогда как в Беларуси чуть более 20%.

Среди видов аутсорсинга выделяют *аутстаффинг*, рассматриваемый как инструмент повышения производительности труда. Аутстаффинг предполагает предоставление кадровым агентством в распоряжение предприятия персонала для выполнения определенной работы. Кадровое агентство, предоставляющее услуги аутстаффинга, выступает в роли работодателя для временно привлекаемых сотрудников: оформляет трудовые книжки, оплачивает выполненную работу, отпуска, больничные листы, выдает работникам необходимые справки. Предприятие выполняет услуги по организации производственного процесса, ведет учет рабочего времени, количества и качества выполненных работ, готовит первичные документы по расчету заработной платы, руководит деятельностью поступивших в его распоряжение сотрудников.

Аутстаффинг решает следующие задачи на предприятиях: стабилизирует численность работников; удовлетворяет временную потребность компании в высококвалифицированных специалистах или рабочих с редкой специализацией на реализацию краткосрочных и среднесрочных проектов для внешнего клиента; заменяет работников предприятия, находящихся в отпусках. В этой связи в странах с развитой экономикой аутстаффинг применяется уже много лет. В 90-х годах XX века аутстаффинг стал популярен в разных странах, в первую очередь, в Америке. В итоге, чтобы сократить время и перераспределить усилия работников на более важные занятия, компании стали пользоваться услугами аутстаффинга. Стоимость услуги аутстаффинга рассчитывается, исходя из нескольких факторов: сроков оказания услуги, количества персонала и уровня заработной платы, предоставляемых сотрудников, а также вида аутстаффинга. Между аутсорсингом и аутстаффингом существуют принципиальные отличия. Так, под аутстаффингом понимается вывод персонала за штат организации. Компания, которая оказывает данные услуги, называется провайдером. Однако в Беларуси понятия «аутстаффинг» и «аутсорсинг» законодательно не разграничены и не закреплены. В 2016 г. были внесены изменения в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» ОКРБ 005-2011, в результате в настоящее время там существует лишь понятие «предоставление рабочей силы».

Стратегия сорсинга разрабатывается индивидуально для каждого субъекта хозяйствования. На выбор его модели оказывают влияние доступность ресурсов (пропорции между потребностями и наличием квалифицированных кадров на рынке труда), стратегия развития организации и ее опыт, институциональные условия функционирования национальной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аутстаффинг – инструмент повышения производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iksmedia.ru/articles/28336-Autstaffig-instrument-povysheniya.html>. – Дата доступа: 31.03.2021.
2. Аутстаффинг в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://devbrain.by/outstaffing>. – Дата доступа: 03.04.2021.
3. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С. В. Иванова. – М., 2018. – С. 135–145.
4. Что такое сорсинг? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://it-recruiting.ru/what-is-sourcing>. – Дата доступа: 04.04.2021.
5. Рекрутинг на 100% Искусство привлекать лучших / И. Д. Валинуров. – М., 2006. – С. 75–80.