

## 117. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АУТСТАФФИНГА И АУТСОРСИНГА

*Кондратюк М.М., Куйко К.И.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Насонова И.В. – канд. экон. наук*

**Аннотация.** В работе рассматриваются актуальные аспекты управления персоналом в условиях динамичного развития экономики и бизнеса. Проанализированы основные плюсы и минусы аутсорсинга и аутстаффинга, также разобраны основные направления, в которые эффективно применять эти бизнес-технологии.

Экономика и менеджмент не стоят на месте, что приводит к появлению новых управленческих технологий. Кроме того, все больше появляется молодых бизнесов, и одним из краеугольных камней является найм персонала. Предприниматели все чаще задумываются, а стоит ли им самим нанимать персонал, или лучше воспользоваться услугами профессионалов из аутсорсинговых или аутстаффинговых компаний.

Аутсорсинг (англ. out "внешний", source "источник") – это модель удаленного найма, при которой бизнес-задания компании делегируются третьим лицам, специалистам в определенной сфере. При аутсорсинге компания-исполнитель часто получает доступ к бизнес-процессам, сервисам, системам, инфраструктуре компании-заказчика [1].

В основном аутсорсинговые компании используют для передачи непрофильных функций. Например, компании не выгодно держать свою охрану и для этого они обращаются в аутсорсинговую компанию, важно отметить, что они берут не сотрудников, а услуги, когда при аутстаффинге компания заключает договор о предоставлении персонала.

К основным функциям, которые передают аутсорс компаниям, можно отнести следующие: логистические (перевозки), бухгалтерия, производственные и юридические, IT-аутсорс.

К плюсам аутсорсинга можно отнести:

1 Экономия ресурсов: снижение затрат на персонал, обучение, оборудование, офисные помещения;

2 Концентрация на основной деятельности: компании могут делегировать не профильные задачи на аутсорсинговые компании;

3 Снижение риска с нехваткой квалифицированного персонала;

4 Легкий доступ к экспертам в разных сферах.

К недостаткам можно отнести:

1 Потеря контроля над качеством и временем на выполнение задач;

2 Возможные утечки конфиденциальных данных;

3 Зависимость от внешнего поставщика.

В свою очередь аутстаффинг является одной из разновидностей аутсорсинга и имеет многие преимущества стандартного аутсорсинга. Однако в отличие от классической технологии аутсорсинга, компании занимающиеся аутстаффинг предоставляют персонал компании заказчиком.

Аутстаффинг – это переоформление работников в штат другой компании, в результате чего работники продолжают работать на территории прежнего работодателя и выполнять прежние функции, однако роль и обязанности работодателя официально переходят сторонней компании-аутстафферу [2].

Основная цель аутстаффинговой услуги – это решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижения рисков, связанных с решением трудовых споров. Аутстаффер берет на себя функцию выплаты заработной платы, уплаты налогов, ведет кадровый учет сотрудников, исполнения трудового законодательства. В то же время сотрудник выполняет работу непосредственно для компании, являющейся фактическим заказчиком [3].

В свою очередь технология аутстаффинга состоит из следующих основных процедур:

1 Процесс найма: выбор кандидатов, составления краткого списка на основе отборочного теста, проведение краткого технического собеседования и представления письма о найме/предложения;

2 Процесс адаптации: предоставление рабочего места, средств связи знакомство с продуктом, компанией, отслеживания и мониторинг;

3 Рабочий процесс: обсуждения, отслеживание прогресса проекта, решение проблем, выполнение договорных обязательств и выполнения заданий.

К плюсам аутстаффинга можно отнести следующее:

1 Уменьшение расходов на удержание ценных кадров;

2 Уменьшение расходов на ведение кадрового учета;

3 Более дешевый ресурсы, ведь управление рисками и накладными расходами берут на себя аутстаффиговые компании;

4 Квалифицированность специалистов из аутстаффиговых компаний, что позволяет усилить команду проекта;

5 Возможность использовать труд работников для выполнения сезонных работ, периодических работ проектов;

6 Отсутствие проблемы излишней текучести кадров;

7 Контроль над процессом разработки.

Однако минусы тоже есть:

1 Мотивация команды: учитывая, что сотрудники, которые работают по технологии аутстаффинга напрямую не относятся к компании, для них главная задача выполнить возложенную на них задачу, а все что может выходить за рамки их не интересует, ведь для них это просто очередной проект, для очередной компании.

2 Проблемы управления коммуникациями: сотрудникам достаточно трудно влиться сразу в проект, потому что им надо сначала наладить коммуникацию с другими коллегами, и не стоит отменять тот факт, что аутстафф сотрудники могут быть из других стран, что тоже может создать дополнительные проблемы в коммуникации.

3 Снижение конфиденциальности: привлекая сторонних людей в проект, появляется увеличенный шанс утечки информации.

4 Не очевидный недостаток, снижение конкурентно способности, ведь компания, которая постоянно использует аутстаффинг в больших масштабах, может значительно снизить эффективность компании и в какой-то степени потерять имидж.

Подводя итоги, обе технологии имеют, как и свои плюсы, так и свои недостатки, важно заметить, что аутстаффинг является формой аутсорсинга и соответственно имеет схожие положительные и отрицательные стороны, однако, аутсорсинг и аутстаффинг подходят для разных задач.

Аутсорсинг хорошо подходит, когда задача является более общей и не связана с внутренними процессами; если требуется быстрая масштабируемость без необходимости долгосрочного обучения и найма персонала; если необходимы знания или оборудование, которое отсутствует в компании. В свою очередь аутстаффинг хорошо подойдет если необходимо тесно контролировать процесс, сотрудников; если задача тесно связана с внутренними процессами компании и не может быть делегирована на внешние компании; если компании нужны полноценные члены команды, работающие в офисе, и взаимодействующие с коллективом и внутренними процессами.

**Список использованных источников:**

1. Peopleforce [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://peopleforce.io/ru/hr-glossary/outsourcing>. – Дата доступа: 10.02.2024.

2. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие.– 2-е изд, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с.

3. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.cfip.ru/](http://www.cfip.ru/). – Дата доступа: 10.02.2024.