

**О.В. Голец**  
*магистр экономических наук*  
*старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита*  
*Брестский государственный технический университет*  
*г. Брест, Республика Беларусь*  
*kasiaf@tut.by*

**П.П. Минич, К.А.Крисюк**  
*студенты экономического факультета*  
*Брестский государственный технический университет*  
*г. Брест, Республика Беларусь*  
*kostya.krisyuk@yandex.ru*  
*Bigbabypavel@gmail.com*

## **АУТСТАФФИНГ КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ**

**Аннотация.** В данной работе рассмотрены определения и сущность аутстаффинга, а также достоинства и недостатки компании-аутстаффинга. Актуальность данной работы заключается в изучении механизмов координации людских ресурсов и совершенствование бизнес-процессов отдела по работе с персоналом, а также в более подробном изучении влияния различных факторов на экономику страны.

**Ключевые слова:** аутстаффинг, механизм, ресурсы, совершенствование, экономика.

**O.V. Golets**  
*Master of Economic sciences*  
*Senior Lecturer of the Department of Accounting, Analysis and Audit*  
*Brest State Technical University*  
*Brest, Republic of Belarus*  
*kasiaf@tut.by*

**Pavel Minich, Kostya Krisyuk**  
*Students Faculty of Economics*  
*Brest State Technical University,*  
*Brest, Republic of Belarus*  
*kostya.krisyuk@yandex.ru*  
*Bigbabypavel@gmail.com*

## **OUTSTAFFING AS A WAY TO REDUCE STAFF TURNOVER**

**Abstract.** This paper discusses the definitions and essence of outstaffing, as well as the advantages and disadvantages of an outstaffing company. The relevance of this work lies in the study of the mechanisms for coordinating human resources and improving the business processes of the HR department, as well as in a more detailed study of the influence of various factors on the country's economy.

**Key words:** outstaffing, mechanism, resources, improvement, economics, staff, staff turnover.

Актуальность данной статьи заключается в изучении механизмов управляемости людских ресурсов и совершенствование бизнес-процессов отдела по работе с персоналом, а также в популяризации услуги аутстаффинга на экономику страны.

Аутстаффинг (англ. outstaffing – вывод рабочих за пределы компании) – это метод управления работниками, который подразумевает такую услугу как передачу в компанию нанимателя определенного количества работников, которые не вступают с ним ни в правовые, ни в трудовые отношения напрямую, но оказывают от имени исполнителя какие-либо услуги по месту нахождения нанимателя [1].

Главная цель аутстаффинговой услуги – это помощь в решении определенных производственных или иных задач, которые связаны с совершенствованием рабочего расписания и использования бюджета предприятия, а также минимизация рисков, связанных с решением трудовых разногласий.

Задачи аутстаффинга:

1) совершенствование и улучшение экономической модели работы предприятия;

2) совершенствование управляемости людскими ресурсами, при отсутствии необходимых ресурсов собственных отделов по работе с персоналом;

3) совершенствование бизнес-процессов отдела по работе с персоналом и предприятия в целом [4, с. 87].

Подробный механизм действия аутстаффинговой услуги представлен на рисунке 1.

Главные достоинства услуги аутстаффинга заключаются в следующем:

1. Устраняет трудовые разногласия.

При заключении трудового договора работником с компанией-аутстаффером, а не с заказчиком, заказчик не участвует ни в каких трудовых спорах, касающихся конкретного работника и не несет ответственности перед ним.



Рисунок 1 – Механизм работы аутстаффинга

2. Облегчает координацию работниками и кадровое дело.

Отпуска и пособия по временной нетрудоспособности оформляются аутстаффинговой компанией. В итоге, происходит уменьшение нагрузки на бухгалтерию заказчика, что позволит оптимизировать состав бухгалтерии. Так-

же аутстаффер занимается ведением всех кадровых документов, оформляет командировки и авансовые отчеты, выдает нужные справки рабочим.

3. Занимается финансовыми вопросами.

Аутстаффер осуществляет расчет, начисление и выплату зарплаты и компенсаций. Выплата налогов и сборов в различные фонды также входит в обязанности аутстаффинговой компании [2].

Главные недостатки:

1. Возможные денежные потери из-за сотрудничества с халатной компанией-аутстаффером.

Однако этого можно избежать, если заказчик выберет надежного подрядчика, который имеет юридические права на предоставление таких услуг.

2. Аутстаффинг может снизить скорость закрытия вакансий.

Не все новые сотрудники готовы работать на аутстаффе. Это может усложнить трудоустройство новых сотрудников в компании. Кандидаты с потенциалом могут уйти, а темп закрытия вакансии – уменьшится [2].

Одним из достоинств услуги является сокращение затрат, связанных с административными расходами [3]. Допустим, что предприятию необходимо сократить персонал, но компенсационные выплаты в данный момент оно осуществить не сможет в силу сложившихся обстоятельств. В компании работают 50 сотрудников. Из них 3 человека – специалисты по работе с персоналом, 6 человек – финансовые аналитики, занимающиеся оценкой состояния предприятия. Эти расходы, включая оплату труда (с учетом налогов) управленческих работников, оплату рабочих мест и оборудования, составляли  $A = 14\,300$  долларов ежемесячно. 41 сотрудника компании перевели в штат агентства по оказанию услуг. Штат аналитиков, которые занимаются оценкой финансового состояния предприятия, был расформирован, а из штата специалистов по персоналу (3 человека) оставлен 1 сотрудник, занимающийся обучением персонала. Оплата услуг агентства по аутстаффингу составила:  $O = R \times V = 11\,480$  долларов (ежемесячно), где  $R = 280$  долларов – ставка оплаты услуг аутстаффинга на одного сотрудника в месяц,  $V = 41$  – количество сотрудников, выведенных за штат. Компания таким образом снизила управленческие расходы на персонал на 2820 долларов в месяц, т. е. на 21,2 %.

Социальный эффект от аутстаффинга может заключаться в следующем, например, вместо увольнения можно перевести сотрудника, который не подходит заказчику по определенным критериям, в другую организацию, таким образом снизить текучесть кадров, а для работника – подыскать новое место работы.

Услуги по аутстаффингу можно предложить использовать в учреждениях высшей школы, для поиска первого рабочего места выпускникам. Разработав определенные требования к будущему специалисту, потенциальный заказчик кадров сможет выбрать подходящего работника. Студенты будут заинтересованы в получении более высоких баллов, так как это отразится на их заработной плате. Расчет баллов и предполагаемой заработной платы представлена в таблице 1 на с. 39.

Таблица 1 – Зависимость оклада от результатов комплексной оценки компетентности выпускников

ФИО	Балл по профилирующим предметам	Стаж работы (мес)	Ср.балл диплома	Оценка компетентности студента	Оклад
Иванович В.П.	6	2	7	60,6	620 руб
Гайдукевич А.А.	8	3	7	70	750 руб
Егоркина П.С.	6	1	5,5	48,3	457 руб
Шаповец С.Т.	9	6	9	92	940 руб
Ковров Е.Е.	6	4	6,5	58,3	500 руб
Орлецкий П.Р.	9	5	8,3	85,2	850 руб

Обобщая все вышесказанное, мы можем с уверенностью сказать, что аутстаффинг является перспективным методом в сфере управления персоналом организации. Правильно подобранный персонал позволит организации выполнить поставленное задание качественно и в срок, а работникам-аутсафферам найти достойное рабочее место.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аутстаффинг что за услуга и чем отличается от аутсорсинга [Электронный ресурс]. – URL.: <https://hurma.work/ru/blog/autstaffing-cto-eto-za-usluga-i-chem-otlichaetsya-ot-aoutsorsinga-2/>.
2. Описание услуги аутстаффинга [Электронный ресурс]. – URL.: <https://www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml>).
3. Примеры использования аутстаффинга [Электронный ресурс]. – URL.: <https://hr-portal.ru/blog/3-primera-primeneniya-autstaffinga>.
4. Сафарова Е.Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.