

устойчивости, инновационности и социальной ориентированности белорусской модели развития экономики.

Литература

1. А.А. Шашко - Инновационное развитие и повышение конкурентоспособности регионов Республики Беларусь.
2. А.С. Головачев - Повышение конкурентоспособности региона – главная задача государственных и местных органов исполнительной власти.
3. И. Точицкая, И. Пелипась – Конкурентоспособность регионов Беларуси: общий обзор (2013)
4. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг.

Literature

1. Shashko. Innovative development and competitiveness of the regions of the Republic of Belarus
2. Golovachyov. Improving the competitiveness of the region - the main task of the state and local authorities
3. Tochitskaya I., Pelipas I. Competitiveness of the regions of Belarus: an overview (2013)
4. Socio-economic development of the Republic of Belarus for 2011-2015

АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ OUTSOURCING OF PERSONNEL: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

*Ковалевич О.А., м.э.н., БрГТУ, Брест, Беларусь
Kovalevich O. A., m.e.s., BSTU, Brest, Belarus*

Аннотация

В статье рассматривается понятие аутсорсинга персонала, его основные черты и виды, а также преимущества и недостатки применения в деятельности предприятия.

Abstract

The article considers the concept of staff outsourcing, its main features and types, as well as the advantages and disadvantages of application in an activity of an enterprise.

Ключевые слова: аутсорсинг, персонал, предприятие, аутстаффинг персонала, лизинг персонала

Keywords: *outsourcing, personnel, enterprise, staff out-staffing, staff leasing.*

В современном мире компании для повышения эффективности своей деятельности все чаще прибегают к помощи внешних источников и сторонних организаций. Понятие аутсорсинга становится все шире и включает в себя все больше элементов.

Сегодня такие слова, как аутсорсинг персонала, удаленная занятость, аутстаффинг, привлечение сотрудников по контракту и аренда персонала являются привычными для многих руководителей компаний и понятными для большинства работников. В Беларуси все чаще в сфере IT-технологий можно услышать такое понятие, как «фрилансерство» синонимом которого является «работа по контракту». Все больше специалистов в других областях, не связанных с высокими технологиями, в силу обстоятельств начинают работать на условиях временной занятости или по свободному графику.

Аутсорсинг персонала означает передачу определенных (не являющихся профильными для организации) функций сотруднику, формально не состоящему в штате компании и не связанному с ней никаким прямым договором.

Аутсорсинг персонала уже давно присутствует на рынке. Как пример аутсорсинга персонала можно рассматривать работу студенческих строительных отрядов в летнее время. Такая работа студентов, как правило, без заключения прямых договоров является внешним источником строительной силы (полное соответствие определению аутсорсинга персонала). Еще одним ярким примером является работа переводчиков на международных мероприятиях или работа аудиторов и бухгалтеров, не входящих в штат предприятия. Внешнюю бухгалтерию, в основном, используют небольшие предприятия, которым не имеет смысла нанимать квалифицированного бухгалтера на полную ставку.

Поиском таких внешних трудовых ресурсов занимаются не только сами принимающие организации, но и специализированные аутсорсинговые компании, которые выполняют следующие функции по управлению кадровым персоналом:

подбор и мотивация подходящего высококвалифицированного персонала;

обучение и адаптация работников на «новом» рабочем месте;

кадровое делопроизводство и др.

В зависимости от размера, этапа развития, сферы деятельности компания может нуждаться в различных услугах, связанных с передачей части непрофильных, но обязательных

функций сторонней организации или привлечением временного персонала. В зависимости от различных целей (разработка нового проекта, проведение сезонных работ и др.) выделяют кроме аутсорсинга персонала такие понятия, как аутстаффинг персонала и лизинг персонала.

Эти понятия часто путают, так как они схожи по целям, направленным на минимизацию издержек.

Аутсорсинг на предприятии применяют для решения задач, которые возникают в организации время от времени, а также тех, которые являются непрофильными для компании. Аутсорсинг предусматривает передачу функций компании другой компании, имеющей необходимый штат и возможности для их выполнения.

Аутстаффинг персонала является составляющей аутсорсинга. Аутстаффинг применяют для вывода части персонала за штат организации в другую организацию. Работники, выведенные за штат, продолжают исполнять прежние обязанности на прежнем месте работы, но числятся в другой организации.

Лизинг является еще одним видом услуг по минимизации издержек предприятия, который получил широкое распространение в современных производственных процессах. Под лизингом персонала принято понимать методику, позволяющую обеспечить компанию-заказчика необходимыми трудовыми ресурсами из числа штатного персонала компании-исполнителя. Лизинг персонала используется как для выполнения долгосрочных, так и краткосрочных проектов.

Основными сегментами рынка, использующими внешний персонал, а также аутсорсинг и аутстаффинг являются: логистические центры, торговые объекты, производственные предприятия, строительные организации, гостинично-ресторанный бизнес и сфера IT.

Аутсорсинг становится более популярным и в Беларуси: больше организаций начинают использовать преимущества этой формы труда, а также все больше профессионалов выбирают свободный график работы.

Компании, использующие в своей деятельности аутсорсинг персонала, получают следующие основные преимущества:

высвобождение времени руководства компании от подбора и собеседования с претендентами на должность (внешними сотрудниками обычно являются работники среднего и высшего звена);

возможность привлекать лучших специалистов для организации деятельности подразделения компании с

максимальной эффективностью;

экономия средств на содержании отдела, функции которого передаются внешней организации, в том числе обновлении программного обеспечения и лицензий на его использование;

экономия средств на оборудование рабочего места специалиста, ремонт помещения, покупку мебели и оргтехники;

экономия средств на повышении квалификации сотрудников, получая при этом большую оперативность и более высокое качество услуг;

возможность сконцентрировать ресурсы компании на основном, главном виде деятельности, на достижении приоритетных задач;

отсутствие вынужденных простоев в работе предприятия;

разгрузка кадровых специалистов от рутинной работы для решения более важных задач;

экономия средств на содержание административного персонала;

передача рисков, связанных с передаваемыми компанией функциями;

благоприятное влияние на формирование, развитие и закрепление организационной структуры предприятия.

К отрицательным сторонам использования аутсорсинга персонала можно отнести:

постепенное повышение стоимости услуг аутсорсинговой компании для постоянных клиентов (характерно для стран постсоветского пространства);

негативное влияние на корпоративный климат в принимающей компании, так как внешние сотрудники, как правило, не воспринимают себя работником данной организации;

зависимость компании от сторонней организации (в случае неожиданного прекращения сотрудничества у компании будут отсутствовать необходимые ресурсы для выполнения делегированных ранее функций);

частичная потеря контроля компанией над выполнением передаваемых функций (снижение качества получаемых услуг);

наличие рисков утечки коммерческой информации конфиденциального характера, нарушения сохранности имущества предприятия.

Указанные недостатки использования аутсорсинга достаточно серьезные, поэтому к поиску аутсорсинговой компании следует относиться ответственно. При выборе компании следует учитывать не только ее возраст и репутацию на рынке, но также и страховку

профессиональной ответственности (в том числе размер страховой суммы и организацию-страховщика), которая должна обязательно быть у компании.

Мировой рынок различных направлений аутсорсинга персонала ежегодно увеличивается в 1,5 раза. В странах Западной Европы и США аренда специалистов распространяется практически на все категории персонала. Зарубежные компании уже несколько десятков лет формируют штат, пользуясь услугами аутсорсинговых компаний, так как это быстрее и дешевле, чем создавать кадровую службу в организации.

Рынок аутсорсинга в Беларуси только развивается и представлен отдельными компаниями. Для поиска сотрудников предприятия используют объявления в СМИ, а также интернет-ресурсы, где организация может оставить объявление о вакансии, а претенденты – разместить свое резюме.

В случае если компания обращается к аутсорсинговой фирме, то они составляют договор аутсорсинга персонала, который детально прорабатывается обеими сторонами. В Гражданском кодексе Республики Беларусь отсутствует понятие договора аутсорсинга (определение данного понятия содержится в письме Национального Банка Республики Беларусь), но, тем не менее, такой договор попадает под другие определения кодекса и регулируется гражданским законодательством.

Литература

1. Сорока В.А. Аутсорсинг персонала. [Электронный ресурс]: <http://hrm.by>.
2. Скрипник Е. Аутсорсинг кадровых услуг: спрос растет. [Электронный ресурс]: <http://job.bl.by>.
3. Манцурова А. Кадровый аутсорсинг. [Электронный ресурс]: <http://blog.out-sourcer.ru>.
4. Аутсорсинг персонала, аутстаффинг персонала, лизинг персонала в Беларуси: что выбрать. [Электронный ресурс]: <http://wgg.by>.

Literature

1. Soroka V.A. Staff outsourcing. [Electronic resource]: <http://hrm.by>.
2. Skrypnyk E. Outsourcing HR services: demand is growing. [Electronic resource]: <http://job.bl.by>.
3. Manzurova A. HR outsourcing. [Electronic resource]: <http://blog.out-sourcer.ru>.
4. Staff outsourcing, staff outstaffing, staff leasing in Belarus: