

Студент 4 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ

## НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*Аннотация. Рассмотрена сущность аутстаффинга. Проанализированы основные преимущества и недостатки внедрения аутстаффинга на предприятии, целесообразность их использования на предприятии.*

*Анотація. Розглянуто сутність аутстафінгу. Проаналізовано основні переваги та недоліки впровадження аутстафінгу на підприємстві, доцільність їх використання на підприємстві.*

*Annotation. This article deals with the essence of outstaffing. The main advantages and disadvantages of providing the outstaffing at the enterprise are analysed, the expediency of using the outstaffing at the enterprise is demonstrated.*

*Ключевые слова: аутстаффинг, организация-провайдер, документооборот, персонал, аттестация, маркетинг.*

Современные условия функционирования предприятия в Украине выдвигает новые требования к системе управления персоналом, а именно внедрения все новых идей для обеспечения эффективной деятельности организации при наименьших затратах на оплату труда работников. Но не каждое малое и среднее предприятие может позволить себе нанимать постоянных работников высококвалифицированного уровня для выполнения сверхсложных обязанностей, которые бы и смогли на высшем уровне осуществить все цели предприятий. Поэтому именно для таких предприятий самым оптимальным вариантом является использование услуги аутстаффинга.

Целью данной научной статьи является определение сущности аутстаффинга и необходимости использования его на предприятиях для достижения высоких экономических результатов и повышения конкурентоспособности предприятия.

Аутстаффинг (англ. outstaffing – вывод персонала за штат) является одним из способов управления персоналом с привлечением внешних организаций. Под аутстаффингом понимают вывод сотрудников за штат организации-заказчика и оформление их в штат организации – исполнителя услуг по аутстаффингу (организация-провайдер, или аутстаффер) с целью дальнейшего предоставления персонала заказчику за соответствующее вознаграждение [1, с. 330]. Таким образом, сотрудники продолжают фактически работать на прежнем месте, но они уже подчиняются непосредственно провайдеру, на которого с данного момента будут возложены обязанности работодателя.

Одной из первых в Украине применила аутстаффинг Генеральная дирекция по обслуживанию иностранных представительств, которая с начала 1990 года была монополистом в данном виде сервиса, что закреплено в Трудовом кодексе. Несколько позже, в начале 2000 года эту услугу стали предоставлять частные рекрутинговые агентства. Их первыми клиентами стали также западные фирмы, имеющие опыт подобного сотрудничества в своих странах [2, с. 36].

Активного развития аутстаффинг персонала достиг в США и Европе еще в 90-е годы прошлого столетия. Согласно опросам, проведенными компаниями Aberdeen Group и Gartner Group, именно там практически 57 % всех опрошенных фирм ранее пользовались услугами аутстаффинга [3, с. 111]. Но для Украины это понятие до сих пор остается нешироко применяемым, лишь незначительная часть предприятий пользуется данными услугами и только те, которые являются филиалами международных организаций, где данная услуга очень востребована. Видимо, не удалось еще отечественным предпринимателям достаточно осмыслить все преимущества аутстаффинга, поэтому и задерживается его внедрение в современную систему управления персоналом в Украине.

Популярность данного метода зарубежом обусловлена значительными преимуществами аутстаффинга для предприятия. Однако он не лишен недостатков. Рассмотрим их подробнее [4] (таблица).

Таблица

**Преимущества и недостатки применения аутстаффинга**

Преимущества	Недостатки
1. Сокращение штатной численности персонала при сохранении фактической	1. Понижение уровня экспертных знаний
2. Снижение административных и финансовых издержек	2. Изменение внутренней политики организации
3. Обеспечение легальности и юридической поддержки при работе с персоналом	3. Неблагоприятное моральное состояние персонала
4. Повышение уровня качества продукции	4. Утечка информации

© Друб В. Н., 2013

5. Доступ к передовым технологиям	5. Неожиданное расторжение контракта
-----------------------------------	--------------------------------------

Преимущества аутстаффинга очевидны: сокращенная численность персонала компенсируется за счет персонала, полученного по услуге аутстаффинга, то есть исключается необходимость тратить время и усилия на поиск нового квалифицированного состава сотрудников, к тому же при этом сокращается фонд оплаты труда, избегая административных и финансовых издержек; услуга аутстаффинга является легальной, так как ее условия определены в Трудовом законодательстве Украины; учитывая то, что в фирмах-аутстафферах работают специально обученные профессионалы, имеющие свой подход к бизнесу, то можно с уверенностью говорить об их способности обеспечить рост производительности труда, повышение уровня качества продукции. Доступ к передовым технологиям – это тоже не менее важное преимущество, ведь как часто встречаются сотрудники, особенно старших возрастов, которые не обучены даже первоначальным азам компьютерных систем, программного обеспечения и др. А работники фирм-аутстафферов быстрее всех знакомятся с нововведениями, поэтому для них не составит сложности работать с передовыми технологиями.

Но при принятии решения об использовании данной услуги аутстаффинга необходимо учитывать и ее отрицательные стороны, которые больше влияют не на сам экономический результат деятельности предприятия, который достигается на максимально возможном уровне, а на морально-психологический климат в коллективе, квалификационный уровень сотрудников. Так, услуги аутстаффинга заметно ухудшают уровень экспертных знаний, ведь чаще всего в сфере, в которой работают сотрудники фирм-аутстафферов, персонал предприятия не заинтересован, поэтому в случае возникновения проблем они не смогут осуществить необходимые мероприятия для исправления ошибок. К тому же работникам предприятия нужно будет приспосабливаться к новой или немного измененной политике, которая бы была наиболее удобной для фирмы-аутстаффера. Также в период перехода на аутстаффинг, как правило, происходит переподготовка или увольнение специалистов определенной отрасли, поэтому отношение работников значительно меняется к новым сотрудникам и возможно возникновение неблагоприятного климата в коллективе. Не исключается и возможность утечки информации, так как если кто-то знает о секретной информации предприятия, то об этом могут узнать даже конкуренты, которые как раз смогут в своих целях использовать полученную информацию.

Может также возникнуть неприятная ситуация при расторжении контракта предприятия с аутстаффером в случае отказа последнего выполнять свои функции. Но это происходит все реже, так как с развитием аутстаффинга предусматриваются все новые условия расторжения контракта, которые бы позволили уменьшить риск недобросовестного поведения фирмы-аутстаффера.

Изучив все преимущества и недостатки аутстаффинга, фактически предприятие должно сделать для себя выбор, что лучше для него: повысить производительность труда, производства, чтобы получить максимально возможную прибыль, или все-таки поддерживать гармоничное состояние в коллективе, удовлетворяя потребности отдельного сотрудника в желании продвигаться по карьерной лестнице, усовершенствовать себя как профессионала. При выборе правильного направления развития аутстаффинга все-таки возможно достигнуть оптимального варианта, позволяющего учитывать потребности как целого предприятия, так отдельного его сотрудника. Необходимо учитывать и изучать западный опыт в сфере аутстаффинга и внедрить на отечественные предприятия, ведь нужно стремиться к лучшему, пользоваться современными методами управления персоналом, а не основываться на устаревших, которые уже давно не дают желаемый эффект. Автор надеется, что в дальнейшем Украина сможет побороть все опасения, связанные с возможностью быть обманутыми фирмами-аутстафферами, и сможет использовать услуги аутстаффинга практически на каждом предприятии.

*Научн. рук. Иванова О. Ю.*

---

**Литература:** 1. Полякова В. В. Мировая экономика и международный бизнес / В. В. Полякова, Р. К. Щенина. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 688 с. 2. Мельник М. Проблемы теории и практики управления / М. Мельник, Л. Горшкова, В. Поплавская. – К., 2010. – 50 с. 3. Гапоненко А. Л. Стратегическое управление / А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. – М. : Гардарика, 2004. – 472 с. 4. Работа с персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.staff-m.ru>.