

АУТСТАФФИНГ И АУТСОРСИНГ – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Буглак Я. О.

**Научный руководитель – Миренкова И.В., ст. преподаватель
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Категории аутсорсинга и аутстаффинга в нашей стране появились относительно недавно, в Европе же они были известны еще в 1970-х гг. Если понятие аутсорсинга и встречается в некоторых нормативно-правовых актах РБ, то никакого особого законодательного регулирования подобных взаимоотношений законодательство не содержит.

Современные понятия аутсорсинг и аутстаффинг отвечают всем необходимым требованиям за контролем персонала посредством компании аутсорсера, а также высвобождает время для решения проблем основного персонала. Аутсорсинг и аутстаффинг – близкие понятия. Аутсорсинг – это передача некоторых функций предприятия на исполнение сторонним организациям, индивидуальным предпринимателям, специализирующимся в данной области. Аутстаффинг – вывод своих сотрудников за штат, оформление их в штат другой организации, а затем заключение договора с этой организацией на предоставление работников.

Аутстаффинг это – процедура, при которой персонал наоборот выводится за штат компании и числится в другой организации, продолжая, тем не менее, работать на своем прежнем рабочем месте. При аутсорсинге работник фактически не имеет рабочего места, может использовать все прелести гибкого графика работы, а оплата его труда происходит только по факту выполненной работы (возможны авансы). При аутстаффинге же сотрудник имеет рабочее место, официальное оформление и получает свою заработную плату ежемесячно (а не за каждое отдельное задание).

Имеются особенности и в процедуре найма персонала. Если при аутсорсинге работники трудятся на основании договора подряда, то при аутстаффинге работники являются официально оформленными в организации-исполнителе. С помощью аутсорсинга чаще решаются задачи интеллектуального характера, аутстаффинг может брать на себя абсолютно любые задачи, как связанные с умственной деятельностью, так и с любой другой.

Аутсорсинг чаще всего используется по одной и той же схеме, а при аутстаффинге может применяться два механизма:

1) провайдер услуги устраивает к себе на работу сотрудников компании, которая их официально уволила. Сотрудники продолжают выполнять свои прежние обязанности и работать на тех же условиях, только числятся они в организации -провайдере.

2) провайдер услуги занимается поиском необходимого компании персонала, а затем предоставляет его для выполнения определенной работы. Провайдер может искать работников с необходимым набором профессиональных качеств и навыков как среди соискателей на рынке труда, так и среди своих же сотрудников. Такой механизм аутстаффинга еще называют «бодишопинг».

Существует еще ряд отличий этих категорий, но с точки зрения экономической эффективности, аутсорсинг является более выгодным.