

УДК 331.101.262

## РЕЦЕНТНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ: АУТСОРСИНГ И АУТСТАФФИНГ

*Ерёмичева О.Н., магистрантка 2 курса экономического факультета*  
*Научный руководитель – Ловчикова Е.И., к.э.н, доцент*  
*ФГБОУ ВО Орловский ГАУ*

**Ключевые слова:** аутсорсинг, аутстаффинг, человеческие ресурсы, привлеченный персонал.

*В статье рассмотрены подходы к формированию человеческих ресурсов и повышению эффективности компании по средствам использования таких современных элементов экономики, как аутсорсинг и аутстаффинг. Составлена характеристика взаимоотношений сторон в рамках различных форм использования привлеченного персонала, выявлены преимущества и недостатки каждой из форм.*

В эпоху глобализации экономики, ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции расширяется роль кадрового менеджмента, формируются новые требования к разработке и оценке управления человеческими ресурсами предприятий. Неслучайно в современной науке и практике постоянно происходит процесс совершенствования и поиска новых подходов, концепций в области управления персоналом, являющимися ключевыми и стратегическими для организаций. [1]

В российской сфере трудовых отношений сложилось несколько стратегий привлечения временного персонала (Табл.1). При этом выбор конкретного направления развития предприятия обуславливается, прежде всего, потребностями бизнеса.

Одни организации предпочитают инвестировать в развитие и обучение своих работников. Другие предпочитают получить подготовленных сотрудников на временный срок и тем самым сокращать расходы на персонал.

Как показывает анализ содержания форм привлеченного труда (Табл.1) по качественным характеристикам наиболее приемлемым для России является аутсорсинг персонала. Возможность применения аутсор-

**Таблица 1 - Сравнительная характеристика взаимоотношений сторон в рамках различных форм использования привлеченного персонала**

Характеристика	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Аренда персонала в рамках договора подряда
Сущность используемой схемы взаимодействия сторон	Приобретение услуг внешней организации вместо использования внутренних ресурсов	Использование персонала внешней организации вместо собственного персонала	Предоставление персонала другой организации по договору на определенный срок
Рынок	Рынок услуг аутсорсинга	Рынок труда	Рынок трудовых ресурсов
Основные цели использования	Концентрация на основном виде деятельности. Сокращение расходов. Обеспечение качества процесса.	Концентрация на основной деятельности. Сокращение собственного персонала. Обеспечение контроля.	Решение возникших проблем по замещению кадров определенной квалификации.
Основное требование к внешнему ресурсу	Качество предоставления услуги по договору аутсорсинга	Квалификационные требования к персоналу внешней организации	Квалификационные требования к персоналу внешней организации
Инновационный потенциал	Стратегическое сотрудничество в инновационной сфере. Открытие новых рыночных шансов. Создание новых продуктов.	Использование интеллектуального потенциала высококвалифицированного персонала внешней организации.	Использование замещающего персонала для непрерывности производственного процесса.



**Рисунок 1 – Схема работы с использованием аутстаффинга персонала**

синга обусловлена как с точки зрения юридической проработанности договорных отношений, возникающих в процессе привлечения временного персонала для выполнения конкретных работ, так и с позиции практической значимости, проявляющейся в преимуществах для потребителей данного вида услуг быстрого решения назревших кадровых проблем и получения эффекта экономии на налоговых, социальных и других издержках, возникающих в процессе использования персонала [2].

Остановимся на выявлении различий между аутстаффингом и аутсорсингом для правильного понимания каждого из них. Концепция аутсорсинга базируется на следующем подходе: организация-работодатель формирует свой штат исходя из потребностей заказчика в рабочей силе, самостоятельно в рамках действующей законодательной базы начисляет им заработную плату и иные выплаты. На следующем этапе аутсорсер предоставляет нужных заказчику работников, задача которых состоит как в непосредственном участии в производственном процессе, так и в управлении ним или в решении других задач [3].

Аутстаффинг предполагает поступление персонала в непосредственное распоряжение реципиента, на исполнителя же возлагаются

задачи, связанные с подбором и наймом специалистов с заданными характеристиками и, как следствие, возникновению между ними трудовых отношений (рис.1).

Сегодня рыночные отношения настолько динамично развиваются, что и компании вынуждены идти в ногу со временем. Внештатные сотрудники являются своего рода дифференциалом, отслеживание которого одна из немаловажных деталей для увеличения экономического финансового рычага.

Таким образом, современные понятия аутсорсинг и аутстаффинг отвечают всем необходимым требованиям за контролем персонала посредством компании аутсорсера, а также высвобождает время для решения проблем основного персонала.

#### *Библиографический список*

1. Суровцева, Е.С. Стратегия и технология управления человеческими ресурсами: учебное пособие для обучающихся по программам магистратуры направления подготовки 38.04.02 – «Менеджмент» / Е.С. Суровцева. – Орёл: Изд-во Орловский ГАУ, 2016. – 160 с.
2. Слободчикова, О.А. Аутсорсинг и аутстаффинг как элементы совершенствования механизма реструктуризации предприятий / О.А. Слободчикова // Альманах «Новый университет». – 2016. – № 4(4). – С. 8 – 12.
3. Анисимова, Н.А. Механизмы использования аутсорсинговых отношений в управлении занятостью: автореф. дис. ... канд. экономических наук / Н.А. Анисимова. – М., 2015. – 29 с.

## **RECENT APPROACHES TO THE FORMATION OF HUMAN RESOURCES OF THE ORGANISATION: OUTSOURCING AND OUTSTAFFING**

***Eremicheva O. N.***

***Key words:*** *outsourcing, outstaffing, human resources, attracted by the staff.*

*The article considers approaches to the formation of human resources and improve the efficiency of the company through the use of such modern elements of the economy, as outsourcing and outstaffing. Composed of characteristic of the relationship of the parties under the various forms of use of involved personnel, identified the advantages and disadvantages of each form.*