

## УСЛУГИ АУТСТАФИНГА НА РЫНКЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

**Буглак Я. О.**

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

Стремительное развитие экономики и управления персоналом вызывает появление всё новых и новых бизнес-технологий, способов их организации и применения. Например, появление аутстаффинга и лизинга персонала упростило ведение кадровой политики многих организаций. В современных условиях использование аутстаффинга предоставляет много возможностей для бизнеса и экономики.

Впервые аутстаффинг в том виде, в котором он существует сейчас, стал использоваться в Америке и других развитых странах в 60-х годах XX века. Наибольшего распространения эта услуга получила только в 90-е годы, и случилось это, благодаря внедрению новых законов, касающихся управления персоналом. Следуя новым требованиям, американские компании малого и среднего бизнеса были вынуждены уделять оформлению документов очень много времени, что было невыгодно.

Активный ввод этих кадровых законов начался в начале 1980-х годов и продолжился вплоть до 2000-х. Компании стали перед выбором: тратить много времени и ресурсов на соблюдение всех новых требований и норм либо искать другие решения сложившейся проблемы. Это и привело к появлению аутстаффинга как нового кадрового явления.

В России и Республике Беларусь аутстаффинг стал использоваться после 1998-го года, когда произошел тяжелый экономический кризис. Однако, лидером в использовании аутстаффинга до сих пор является Америка. В этой стране аутстаффинг имеет под собой четкую законодательную базу и схему воплощения.

Принцип аутстаффинга заключается в следующем – работодатель нанимает для себя нужные кадры у аутстаффера. Отношение между заказчиком и аутстаффером регулируются договором. Предприятие заказывает нужных ему специалистов и обязуется предоставить им работу на определенное время, а посредник занимается подбором и предоставлением нужных кадров. Персонал фактически оформлен и числится в штате аутстаффера, а практически работает на заказчика.

Аутстаффинг имеет следующие преимущества:

- снижение налоговой нагрузки на предприятие;
- сокращение безработицы, так как в случае затруднительного финансового положения предприятия работники могут быть задействованы по договору предоставления персонала;
- наличие дополнительных гарантий для работников и заказчика.

Аутстаффингом могут пользоваться любые юридические лица. В частности те организации, у которых проходит сокращение по какой либо причине. В этом случае аутстаффинг позволит сберечь достигнутое качество работы при минимальных затратах на содержание штатов. Заказчик получает возможность при минимальных вложениях пользоваться услугами высококвалифицированных специалистов, не зачисляя их в свой штат.