

А. С. Арефьева

*Белорусский национальный технический университет,
Минск, Беларусь
Научный руководитель – Н. В. Жудро, кандидат экономических наук, доцент*

РОЛЬ АУТСОРСИНГА И АУТСТАФФИНГА В УКРЕПЛЕНИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПОЗИЦИЙ КОМПАНИИ

В статье исследуются аутсорсинг и аутстаффинг как эффективные способы усиления конкурентоспособности бизнеса. Рассматриваются основные преимущества этих подходов и их влияние на оптимизацию рабочих процессов компании в условиях динамично меняющегося рынка. Особое внимание уделяется экономическим выгодам, получаемым от передачи непрофильных функций внешним специалистам, а также рискам, связанным с утратой контроля и обеспечением безопасности данных. Анализируются ключевые аспекты внедрения аутсорсинга и аутстаффинга, включая их влияние на управление ресурсами, гибкость трудовых процессов и возможность сосредоточиться на стратегически важных задачах. Статья подчеркивает, что при правильном подходе к выбору партнеров и управлению процессами эти методы могут существенно повысить эффективность и адаптивность бизнеса в условиях современного рынка.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, конкурентоспособность, расходы, эффективность, ресурсы, персонал, рынок

В современных условиях компании все чаще сталкиваются с проблемой поиска правильного баланса между уменьшением издержек, улучшением качества продукции и поддержанием конкурентоспособности на рынке. Аутсорсинг и аутстаффинг являются эффективными инструментами для успешного использования ресурсов и могут помочь в решении данной проблемы. Эти подходы позволяют бизнесу оптимизировать их возможности, используя внешний опыт, инфраструктуру и трудовые ресурсы. Такое делегирование задач при корректном использовании приводит к повышению производительности и внедрению инноваций.

Актуальность использования аутсорсинга и аутстаффинга обусловлена необходимостью компаний сокращать расходы, повышать эффективность и быстро реагировать на изменения рынка.

Дж. Брайан-Хейвуд определяет аутсорсинг как перевод внутреннего подразделения или подразделений предприятия и всех связанных с ними активов в организацию поставщика услуг, предлагающего оказывать некую услугу в течение определенного времени по оговоренной цене. Стратегически организованный аутсорсинг способен привести к значительным преимуществам, таким как сокращение затрат, эффективное выполнение поставленных задач и улучшение качества. Это может помочь компаниям сосредоточить усилия на тех направлениях, где у них есть наибольшее конкурентное преимущество, поручая рутинные и непрофильные задачи профессионалам [1].

Аутсорсинг обычно касается процессов, которые не являются основными для бизнеса, но все же играют важную роль. Типичные примеры такого аутсорсинга: IT-услуги, клиентская поддержка, телемаркетинг, бухгалтерия и логистика. Компании обращаются к аутсорсингу, чтобы воспользоваться услугами более специализированных поставщиков, которые обладают необходимыми навыками, инфраструктурой и опытом для выполнения этих функций.

Основное преимущество аутсорсинга заключается в том, что переданные функции выполняются на более высоком уровне качества и с меньшими затратами. Это связано с тем, что

аутсорсеры имеют возможность работать с опытным и высококвалифицированным персоналом. Кроме того, они уже имеют опыт работы с другими компаниями, поэтому в своей работе они могут применять лучшие решения и практики для оптимизации затрат. Когда компания решает передать определенные задачи подрядчику, ей не нужно инвестировать в обучение сотрудников или закупку оборудования – все это уже находится в распоряжении аутсорсера. Чем более специализированной является услуга, тем эффективнее аутсорсер может оптимизировать свою работу и снизить затраты.

Для компании-заказчика все эти аспекты означают значительную экономию средств, поскольку аутсорсер берет на себя управление всеми этапами процесса и распределяет свои ресурсы таким образом, чтобы минимизировать расходы для своих клиентов. Таким образом, привлечение аутсорсера оказывается более выгодным, чем выполнение этих функций внутри компании, особенно если речь идет о непрофильных задачах. Такой подход открывает доступ к высококлассным услугам и решениям без необходимости вкладывать ресурсы в их создание и поддержку. В итоге организация может сосредоточиться на своих ключевых задачах и одновременно оптимизировать свои расходы. Вдобавок, специализированные аутсорсеры зачастую обеспечивают более качественный результат за счет своей узкой специализации.

Среди причин, по которым компании обращаются к аутсорсерам, можно выделить недостаточную квалификацию собственного персонала в определенных областях, что мешает объективно оценивать новые технологические решения и внедрять их в работу компании. Передача некоторых бизнес-процессов аутсорсерам также позволяет освободить сотрудников заказчика для решения более актуальных задач в своих отделах.

Одной из главных причин, по которой компании выбирают аутсорсинг, является возможность аутсорсеров выполнить значительный объем работы в короткие сроки с гарантией высокого качества в тех областях, которые не являются профильными для заказчика. Этот подход устраняет необходимость инвестирования в обучение сотрудников для выполнения переданных функций, так как аутсорсеры уже обладают всеми необходимыми ресурсами для выполнения порученных задач. Они располагают квалифицированными специалистами и могут снизить затраты заказчика на приобретение оборудования, используя свою собственную технику и ресурсы [2].

Аутстаффинг также предполагает привлечение внешних сотрудников. Отличие от аутсорсинга заключается в том, что эти сотрудники работают на компанию полный рабочий день, даже если формально числятся в штате стороннего агентства. Иными словами, они не входят в штат компании официально, но интегрированы в рабочий процесс и управляются непосредственно самой компанией. Такой подход часто применяется для краткосрочных проектов или задач, требующих определенных навыков на ограниченный период времени. В отличие от аутсорсинга, где внешние подрядчики сами контролируют процесс выполнения работы, аутстаффинг позволяет компании сохранить полный контроль над реализацией задач и процессов.

В аутстаффинге ключевую роль играет способ управления ресурсами и контроля над ними. Главная идея аутстаффинга заключается в том, как компания управляет внешними сотрудниками (ресурсами), интегрирует их в свою деятельность и контролирует выполнение ими задач. Аутстаффинг позволяет компаниям быстро увеличивать штат без долгосрочных обязательств. Внешний персонал работает под непосредственным руководством компании, что сохраняет контроль над тем, как выполняются задачи [3].

В случае аутсорсинга компания передает ответственность за выполнение определенной функции третьей стороне, которая, в свою очередь, управляет и выполняет работу. Это позволяет снизить затраты, но также подразумевает утрату прямого контроля.

Аутсорсинг имеет несколько ключевых преимуществ, в первую очередь для компаний, стремящихся оптимизировать свои операции и сократить расходы. Передавая непрофильные функции специализированным поставщикам, компании могут сократить накладные расходы на содержание персонала, оборудования и инфраструктуры. К примеру, привлечение внешних специалистов для ИТ-услуг зачастую оказывается более выгодным, чем содержание собственной ИТ-команды, особенно если учесть расходы на обучение сотрудников, закупку оборудования и техническое обслуживание. Одним из ключевых плюсов аутсорсинга также является возможность воспользоваться опытом экспертов и передовыми технологиями, что дает компании шанс сконцентрироваться на своих ключевых задачах и высвободить ресурсы для стратегически важных проектов, которые помогают бизнесу расти.

Однако аутсорсинг имеет и свои минусы. Один из них – потенциальная потеря контроля над процессами, что приводит к другим проблемам, связанным с качеством обслуживания, особенно если поставщик не обладает достаточной квалификацией или плохо управляется. Существует также высокий риск зависимости от сторонних поставщиков. Если поставщик сталкивается с проблемами в своей работе, например, финансовой нестабильностью или техническими сбоями, это может повлиять на способность компании предоставлять свои услуги. Еще один риск связан с безопасностью данных и конфиденциальностью при аутсорсинге. Утечка конфиденциальной информации через третьи стороны может привести к серьезным юридическим и репутационным последствиям.

Аутстаффинг также имеет свои преимущества. Главное из них – гибкость в управлении трудовыми ресурсами. Компании могут легко регулировать численность персонала, привлекая внешних сотрудников на временной основе без необходимости в формальных контрактах или дополнительных административных расходах. Это особенно полезно для проектов с временной нагрузкой или краткосрочных задач, для которых не обязательно постоянно нанимать сотрудников.

Еще одно преимущество аутстаффинга – это экономия на управлении персоналом. Компании могут снизить налоги, социальные выплаты и административные расходы, выплачивая внешнему агентству. Поскольку внешние сотрудники числятся как сотрудники агентства, компания будет нести меньшие финансовые и юридические обязательства, что упрощает управление персоналом.

Тем не менее, аутстаффинг не лишен недостатков. Основные проблемы связаны с лояльностью и мотивацией внешних сотрудников. Их вовлеченность в работу и цели компании иногда ниже, поскольку они не являются официальными сотрудниками компании, что может сказаться на их производительности. Трудности также могут возникнуть при интеграции внешних специалистов в существующие команды, особенно если они работают удаленно или ограниченно взаимодействуют с другими сотрудниками. Плохо управляемые контракты могут привести к спорам о статусе сотрудников и усложнить вопросы с законодательством и налогообложением. Поэтому важно заключать четкие и юридически корректные договоры, чтобы избежать потенциальных проблем.

Каждый из этих подходов имеет свои преимущества и недостатки, но при правильном планировании и управлении они могут эффективно повысить конкурентоспособность компании. С учетом цифровизации и перехода к удаленной работе ожидается дальнейшее развитие и расширение применения как аутсорсинга, так и аутстаффинга. Использование этих подходов требует четкой постановки целей, тщательного выбора поставщиков и заключения надежных контрактов. Стратегическое использование аутсорсинга и аутстаффинга позволит бизнесу сократить затраты, повысить гибкость и сохранить конкурентное преимущество на динамичном рынке.

Список использованных источников

1. *Хейвуд, Дж. Брайан* Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Б. Хейвуд // Williams Publishing. – 2024. – С. 40.
2. *Миндубаева, Н. Р.* Разница аутсорсинга и аутстаффинга персонала // Экономика и социум. – 2022. – № 4-3 (95). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/raznitsa-autsorsinga-i-autstaffinga-personala> (дата обращения: 14.10.2024).
3. *Михайлов, А. А.* Аутстаффинг персонала как форма социально-трудовых отношений / А. А. Михайлов, А. И. Тихонов, Б. А. Дегтярев // Московский экономический журнал. – 2019. – № 8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/autstaffing-personala-kak-forma-sotsialno-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 14.10.2024).