

На сегодняшний день достаточно большое количество фирм прибегают к выводу персонала за штат. Это делается для того, чтобы снизить риски и издержки, которые связаны с персоналом. Такая, вещь, как аутсаффинг подразумевает оформление части сотрудников компании в штат какой-то сторонней организации, которая является формальным работодателем для персонала.

Ее функция – обеспечение ведения рутинной работы с кадрами, начисление и выплату зарплаты, перечисление налогов и соблюдение всех законодательных норм (трудового, гражданского, налогового кодекса и других ФЗ по всем вопросам, связанных с трудовыми отношениями, в том числе и трудоустройством граждан из других стран). Человеком "арендуется" персонал", который в свою очередь веден за штат предприятия. Подробнее об этом можно почитать [тут](#) .

Есть мнение, что данный прием был придуман японцами. В японских фирмах принято держать в своем штате не более одной трети реальной численности персонала. Они составляют так называемый костяк, который служит носителем корпоративного стиля и духа, все остальные, в свою очередь, числятся в каком-либо кадровом агентстве, хотя рабочие места предоставляет им определенная корпорация. Однако те же принципы буквально в то же время появились и в европейских странах. Концепция данной услуги смогла вырасти из лизинговых идей персонала, а также аренды персонала, и была весьма популярной на

Западе в семидесятых и восьмидесятых годах. Лишь в Соединенных Штатах сегодня аутстаффинг предлагается свыше 2000 компаниями, а сам рынок подобных услуг в среднем растет на тридцать пять процентов каждый год.

Компании из России прибегают к лизингу персоналу, а также аутстаффингу прежде всего, когда они хотят нанять трудовых мигрантов. Также к данному способу они прибегают и в тех случаях, когда есть непредсказуемость бизнеса, когда требуется переменная рабочая сила, либо слишком большой штат.