

АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА СИСТЕМЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В БЕЛАРУСИ

И. Л. Будькова, А. В. Саранчук

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Н. А. Алексеенко, канд. экон. наук, доц.

В современном мире под влиянием глобализации и динамичного развития мировой экономики прежние формы трудовых отношений постепенно теряют свою эффективность ввиду отсутствия в них гибкости и несоответствия условиям рынка при достаточно жесткой конкуренции. В такой ситуации первостепенными являются вопросы поиска новых эффективных форм управления.

Для руководства предприятия главной задачей является обеспечение эффективной деятельности предприятия с целью получения прибыли при минимальном уровне затрат. Большая часть затрат приходится на оплату работы персонала, потому экономии ресурсов недостаточно для минимизации расходов предприятия. Для того чтобы быстро сократить затраты, можно снизить заработную плату либо сократить штат сотрудников. Однако оба метода имеют крайне негативные последствия: в первом случае работники уйдут в другие организации с более высокой заработной платой, во втором случае – значительно увеличится нагрузка на персонал, что впоследствии вызовет недовольство и произойдет высвобождение рабочих мест [1, с. 167].

Одним из наиболее эффективных методов является аутстаффинг персонала. Под аутстаффингом понимается вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера (организации-исполнителя) для дальнейшего предоставления работника организации-заказчику за соответствующее вознаграждение. Сотрудники продолжают работу на прежнем месте, а обязанности работодателя по отношению к ним исполняет уже компания-провайдер.

Как показывает мировая практика, при заключении договора между организацией-заказчиком и организацией-провайдером последняя берет на себя полную юридическую и финансовую ответственность за персонал: все обязательства по ведению кадровой работы и выплате заработной платы, осуществление отчислений в фонды, соблюдение норм законодательства, оформление отпусков, командировок, премий, решение спорных вопросов и конфликтных ситуаций с сотрудниками и профсоюзами, проведение аттестации сотрудников, инструктаж по технике безопасности, а также оплата больничных листов и проведение обязательных медосмотров [4, с. 85].

Услугами аутстаффинга пользуются компании различных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки, торговые компании. Выбор подобной услуги

зависит от цели, преследуемой организацией. Например, аутстаффинг выгоден для компаний, у которых отсутствует возможность увеличивать штатную численность работников, но есть нужда в них для выполнения своих обязанностей. Помимо этого, услуга аутстаффинга удобна для компаний, нуждающихся в работниках для выполнения краткосрочных проектов [1, с. 167].

Для организации заказчика существует ряд преимуществ использования аутстаффинга:

- возможность регулирования численности работников без потери квалифицированных кадров;
- оптимизация расходов на содержание персонала;
- выстраивание новых, более гибких схем отношений с профсоюзами;
- использование на временном проекте заранее отобранных людей;
- возможность применения упрощенной системы налогообложения в результате сокращения штатных единиц (до 50 человек);
- эффективное удовлетворение временных потребностей в трудовых ресурсах в разных организациях, входящих в одну систему;
- увеличение инвестиционной привлекательности и создание хорошей репутации организации в результате улучшения финансовых показателей в расчете на одного сотрудника [4, с. 85].

Необходимо отметить, что вывод персонала за штат организации является весьма популярным за рубежом. Так, в США на данный момент услуги аутстаффинга предлагают около 2000 компаний. Рынок услуг в данной области ежегодно растет в среднем на 35 %. Компании, пользующиеся аутстаффингом, основную выгоду видят в возможности концентрации на основном виде деятельности, не тратя силы на решение побочных задач [1, с. 169].

Активно применяют аутстаффинг такие зарубежные компании, как Kelly Services, Adecco Global, Coleman Services Inc, Ventra Employment, UNISTAFF. В России данная услуга используется компаниями «Агентство Анкор», «Метрополис», «Агентство Контакт», «Империя кадров» [4, с. 85]. В Беларуси примерами аутсортиговых компаний можно назвать «Эрудит», «ВестДжиГрупп», «Walk & Work» [2].

Помимо достоинств у системы аутстаффинга имеются и некоторые недостатки:

- возможно снижение мотивации труда персонала (тяжелая психологическая обстановка, которая складывается в процессе применения данной услуги), что может негативно повлиять на производительность труда;
- экономия средств достигается при выводе за штат большого количества сотрудников;
- возможна проблема утраты конфиденциальной информации организации-заказчика [4, с. 86].

Несмотря на большое количество преимуществ система еще недостаточно распространена в Беларуси. Главной причиной является отсутствие законодательного регулирования в области аутстаффинга. На данный момент законодательство Республики Беларусь не содержит даже самого понятия «аутстаффинг».

Международной организацией труда (МОТ) были приняты Конвенция от 19.06.1997 № 181 «О частных агентствах занятости» и Рекомендации от 19.06.1997 «О частных агентствах занятости», направленных на регулирование частных агентств занятости. Данная Конвенция признает законной услугу найма работников с целью предоставления их труда третьим лицам. Кроме того, в Конвенции установлены допустимые виды заемного труда, а также обязанность государств предъявлять к частным агентствам занятости довольно жесткие требования, в частности лицензи-

ровать их деятельность. На 2013 г. Конвенция ратифицирована 23 странами-членами МОТ. Республика Беларусь Конвенцию не ратифицировала [3, с. 69].

Помимо этого, факторами, сдерживающими использование аутстаффинга в нашей стране, являются:

- отсутствие институциональных основ и организационной структуры в области новых кадровых технологий, опыта в решении данных вопросов;
- нежелание руководителей организаций изменять сложившуюся практику управления персоналом [4, с. 87].

Из вышесказанного можно заключить, что аутстаффинг в Беларуси может повысить эффективность использования трудовых ресурсов (уменьшение расходов), а также повысить конкурентоспособность организации в целом. Однако, для успешного ведения бизнеса в данной сфере необходимо помнить обо всех достоинствах и недостатках системы аутстаффинга, а также учитывать требования действующего законодательства Республики Беларусь.

Л и т е р а т у р а

1. Абесинова, Е. К. Роль аутстаффинга персонала в повышении эффективности работы предприятия / Е. К. Абесинова // Новая экономика. – 2013. – № 2. – С. 167–172.
2. Аутстаффинг персонала в Беларуси / Пульс цен. – Режим доступа: <http://www.pulscen.by>. – Дата доступа: 06.04.2014.
3. Гаенкова, Т. Аутсорсинг и аутстаффинг по-белорусски / Т. Гаенкова // Гл. бухгалтер. – 2013. – № 47. – С. 63–68.
4. Шатовицкая, Ю. С. Зарубежный опыт внедрения аутстаффинга, проблемы и перспективы его развития в системе потребительской кооперации Республики Беларусь / Ю. С. Шатовицкая // Потребит. кооперация. – 2013. – № 1. – С. 84–88.