

## **СПЕЦИФИКА ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА, АУТСТАФФИНГА И ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА НА БЕЛОРУССКИХ И РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**М. В. Брель**

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

Научный руководитель И. В. Ивановская, канд. экон. наук, доц.

Персонал – это основа любой организации, это ресурс, без которого невозможно организовать производство и выпуск продукции, выполнять работы, оказывать услуги. В настоящий момент сложилась сложная экономическая ситуация, которая требует как от отечественных, так и от зарубежных предприятий оптимизировать затраты, повышать эффективность бизнеса и снижать риски, в том числе связанные и с кадрами. Данный фактор привел к развитию современных методов подбора персонала, таких как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала.

Дословно аутсорсинг – это использование чужих ресурсов. Аутсорсинг – передача выполнения «непрофильных», но необходимых для нормального функционирования сфер деятельности предприятия за вознаграждение специализированным компаниям. К таким непрофильным функциям может относиться транспортное обеспечение, логистика, маркетинг, бухгалтерия, клининговые услуги и др. Договоры аутсорсинга обычно заключаются в том случае, если у предприятия не хватает собственных сотрудников либо если работники не имеют достаточной квалификации. Благодаря аутсорсингу персонала предприятие экономит на выплате заработной платы работникам, социальных отчислениях и при этом получает профессионально выполненную работу.

Аутстаффинг персонала предполагает, что сотрудники, работая на одном предприятии, числятся в другой организации, которая называется провайдером. То есть фактически работники продолжают выполнять свои трудовые обязанности на предприятии, однако официально они работают в другой организации, которой чаще всего является кадровое агентство. Организация-провайдер берет на себя выплату заработной платы, отчислений на социальное страхование, выплату «отпускных», больничных и др. Договоры аутстаффинга заключаются, когда предприятие хочет сократить штат сотрудников или не может по каким-либо причинам предоставить места работникам, сократить затраты на оплату труда, налоговых отчислениях, а также оптимизировать штатное расписание.

Разновидностью аутстаффинга персонала является лизинг персонала. Лизинг персонала – это привлечение работников одной организации к проекту другого. То есть сотрудники «сдаются в аренду» на определенный срок, при этом соответственно рабочее место и место работы не совпадает [1].

Рассмотрим специфику применения аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала на белорусских и российских предприятиях.

Особенностью применения аутсорсинга в Беларуси является то, что государственные предприятия не передают часть бизнеса сторонним организациям, а наделяют свои подразделения статусом юридического лица. Тогда, выполняя специализированные работы по своему профилю, новая организация может оказывать услуги не только головному предприятию, но и всему рынку. Так, по данным пресс-службы концерна «Белнефтехим» на аутсорсинг в 2013–2015 гг. предприятия отрасли вывели 20 вспомогательных подразделений. Было создано более 20 юридических лиц численностью более 8 тыс. человек, что значительно снизило штат работников [2]. Широкому распространению аутсорсинга в Беларуси мешает целый ряд специфических факторов. Это, в первую очередь, отсутствие законодательства, регулирующего заключение договоров аутсорсинга, инертность мышления руководителей, неумение принятия важных стратегических решений, боязнь потери конфиденциальной информации, а также невысокое качество менеджмента [3].

Аутстаффинг в Республике Беларусь на сегодняшний момент находится в стадии развития. Аутстаффингом в Беларуси пользуются организации различных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки, торговые компании. В Беларуси примерами аутстаффинговых компаний можно назвать «Эрудит», «ВестДжиГрупп», «Walk & Work». Благодаря использованию белорусскими предприятиями аутстаффинга оптимизируются расходы на содержание персонала, появляется возможность применения упрощенной системы налогообложения при сокращении штатных единиц, увеличение инвестиционной привлекательности и создание хорошей репутации организации в результате улучшения финансовых показателей в расчете на одного сотрудника, регулируется численности работников без потери квалифицированных кадров. Тормозит развитие аутстаффинга в Беларуси отсутствие законодательных актов, которые могли бы в полной мере контролировать аутстаффинг персонала. Тормозящим фактором является и нежелание руководителей что-либо менять в сформированной структуре кадров, а также психологическая нагрузка на сотрудников, работающих по договору аутстаффинга [4].

Лизинг персонала для белорусских предприятий является относительно новым методом привлечения персонала. Лизинг персонала в Республике Беларусь рассматривается как привлечение работников со стороны. Так как лизинг персонала является разновидностью аутстаффинга, то и факторы, тормозящие развитие лизинга персонала, будут идентичными. Белорусские компании прибегают к услуге лизинга персонала, если организации постоянно нужно привлекать высококвалифицированные кадры, когда появляется необходимость в замене своих сотрудников на время отпусков, когда компания выполняет какие-либо краткосрочные проекты [5].

Таким образом, аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала в Республике Беларусь имеют развивающийся характер. При снижении влияния отрицательно влияющих на их развитие факторов данные персонал-технологии смогут получить более широкое применение на белорусских предприятиях.

Что касается специфики применения аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала на российских предприятиях, то они в основном обусловлены вводом с 1 января 2016 г. запрета на «заемный труд» (Федеральный закон РФ от 05.05.2014 г.

№116-ФЗ). Он вносит изменения в Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» и Трудовой кодекс РФ.

Относительно аутсорсинга особенных новшеств закон не принес. Компании так же будут отдавать непрофильные сферы деятельности предприятия сторонним организациям. Единственным нововведением является изменение договоров на услуги аутсорсинга.

А вот аутстаффинг – аренда персонала или «заемный труд» запрещен законодательством за отдельными исключениями. Соответственно лизинг персонала как разновидность аутстаффинга также запрещен в большинстве случаев. Все же законодательно разрешено несколько категорий «аренды» персонала. Сюда относятся студенты стационара, временные сотрудники на период нетрудоспособности, отпуска или больничного основного сотрудника, а также заемных работников можно направлять физическим лицам. При этом временное привлечение сотрудников может осуществляться не более чем на 9 месяцев [6].

Снижая издержки на персонал в Российской Федерации, чтобы не нарушить законодательство, нужно исходить из предмета договора. Если предметом договора является выполнение различных услуг, то это законно, а если предмет договора – непосредственно персонал, то в данной ситуации это запрещено, за исключением некоторых категорий персонала. Таким образом, развитие аутсорсинга персонала вполне возможно на российских предприятиях с учетом всех нюансов нового законодательства. А вот применение и развитие аутстаффинга и лизинга персонала практически невозможно в данных условиях.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что аутстаффинг, аутсорсинг и лизинг персонала является перспективным направлением в управлении персоналом на предприятиях Республики Беларусь и Российской Федерации. Основной причиной недостаточного развития современных методов привлечения персонала на белорусских и российских предприятиях является несовершенное законодательство в регулировании данных категорий.

#### Л и т е р а т у р а

1. Белова, Е. В. Аутсорсинг и аутстаффинг: особенности применения / Е. В. Белова // Отд. кадров коммерч. организации. – 2013. – № 6.
2. Иванюк, Т. Передача предприятиями Беларуси бизнес-процессов на аутсорсинг оправдана / Т. Иванюк // Белта. – Режим доступа: <http://research-journal.org/>. – Дата доступа: 18.04.2016.
3. Все плюсы и минусы аутсорсинга в Беларуси // Клуб логистов. – Режим доступа: <http://www.logists.by/library/view/vse-plusy-i-minusy-outsorsinga>. – Дата доступа: 18.04.2016.
4. Будькова, И. Л. Аутстаффинг в Республике Беларусь: преимущества системы, проблемы и перспективы развития / И. Л. Будькова, А. В. Саранчук // novainfo. – 2014. – № 23.
5. Магировский, М. Лизинг персонала / М. Магировский. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/lizing-personala>. – Дата доступа: 18.04.2016.
6. Аутсорсинг 2016 – новый формат договоров. – Режим доступа: <http://www.autsorsing.net/autsorsing-2016-noviu-format-dogovorov/>. – Дата доступа: 18.04.2016.