

АУТСТАФФИНГ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю. В. Лосева

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

Научный руководитель Н. П. Драгун, канд. экон. наук, доц.

В условиях все усиливающейся конкуренции развитие бизнеса зависит от эффективного управления активами, в том числе путем максимальной концентрации ресурсов на профильной деятельности организации. Однако, как правило, любая организация «отягощена» непрофильными, но не менее важными для ее функционирования службами: ИТ, бухгалтерия, юридический отдел и т. д.

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].

Аутстаффинг – один из инструментов в управлении персоналом, позволяющий компаниям регулировать число работников, не изменяя при этом официальную численность персонала.

К услуге аутстаффинга прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки. Часто аутстаффинг используется оптовыми и розничными торговыми компаниями. Выбор данной услуги определяется целями, которые хочет решить компания с помощью аутстаффинга.

В этом смысле услуга аутстаффинга выгодна для компаний, которые не имеют возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждаются в них для выполнения своих задач. Это малые предприятия или предприятия, находящиеся на упрощенной системе налогообложения, которые имеют штатные ограничения. Например, решили открыть торговую точку. Для того чтобы принять на работу новых сотрудников, не обязательно регистрировать еще одно юридическое лицо и вести по нему отчетность. Можно зачислить этих сотрудников в штат провайдера. При этом работать они будут в новом магазине, а находиться в штате у компании-провайдера. Компания-провайдер – это компания, специализирующаяся на предоставлении услуг аутстаффинга и аутсорсинга.

Некоторые компании пользуются этой услугой для привлечения высококлассного специалиста, например, хорошего специалиста по работе с корпоративными клиентами. Многие компании применяют аутстаффинг для снижения административных рисков и издержек, связанных с персоналом.

Аутстаффинг предполагает оформление части сотрудников в штат сторонней компании, которая выступает в роли формального работодателя для персонала компании передающей компании (заказчика) и обеспечивает ведение рутинной кадровой работы, начисление и выплату заработной платы, перечисление налогов, а также соблюдение норм законодательства по всем вопросам трудовых отношений.

Компании, пользующиеся аутстаффингом, основную выгоду для себя видят в возможности концентрироваться на своем бизнесе, не расплываясь на побочные задачи. Компании начинают использовать аутстаффинг обычно в тех случаях, когда имеется определенная непредсказуемость бизнеса, когда нужна переменная рабочая сила или слишком большой штат сотрудников. Кроме того, для менеджеров большим плюсом является то, что нет нужды рассчитывать зарплату, ходить по судам, общаться с профсоюзами и трудовой инспекцией.

Учитывая все перечисленное, можно сделать более расширенное определение аутстаффинга. Аутстаффинг – это кадровая технология, при которой компания – провайдер услуг оформляет в штат уже существующий персонал компании – клиента. При этом права и обязанности работодателя переходят к провайдеру услуги, в то время как сами сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции.

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].

Следует обратить внимание на то, что аутстаффинг не предполагает экономической выгоды для заказчика. Услуга аутстаффинга не дешевая. Как правило, счет, предъявляемый заказчику, выглядит следующим образом: фонд заработной платы

(с учетом налогов на зарплату) + страховка + пенсионные отчисления + услуги аутстаффера (от 10–25 % от фонда оплаты труда (включая выплату отпускных)).

С каждым сотрудником, которого переводят к аутстафферу, должна проводиться беседа по существу происходящих событий, до каждого специалиста доводится информация о том, что он становится работником этой компании, которая отныне является для него работодателем и несет в этом качестве полную ответственность за соблюдение трудового и налогового законодательства. При этом работник фактически продолжает работать в интересах компании, ранее принимавшей его на работу, и выполнять те же самые функции.

В условиях динамично развивающегося рынка большое значение приобретает такой показатель, как цена предоставляемой услуги. Исходя из этого, часто компании-клиенты ищут небольшие фирмы, которые предлагают гибкую систему цен, оригинальные схемы, позволяющие решить проблему оптимизации налогообложения, предоставляя при этом все гарантии сохранения полной конфиденциальности.

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].

Хотя последние годы число отечественных фирм, заказывающих данную услугу, увеличивается, высокой популярностью среди них аутстаффинг пока не пользуется – они составляют не более 10–15 % всех потребителей. Основными клиентами фирм-провайдеров пока являются западные компании, открывшие представительства в нашей стране.

В Беларуси примерами аутсорсинговых компаний можно назвать «Фортисплюс», «ВестДжиГрупп», «*Walk & Work*», «*Kiat*», «Мажорперсонал», «Сити Стафф», «Эрудит».

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».

Из всего вышеизложенного очевидно, что данный метод не только упрощает процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективен, так как позволяет избежать многих рисков, связанных с интеграцией.

И если в настоящий период еще не совсем стабильной экономики аутстаффинг имеет место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим ее развитием он станет неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов.

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: 06.03.2016.
3. Мухин, Ю. И. Наука управлять людьми: изложение для каждого / Ю. И. Мухин // Фолиум. – 2006. – С. 120.
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.