

К главным задачам экономическо-информационной безопасности предприятия относятся:

- стабильность деятельности;
- безопасность персонала;
- сохранность материальных средств;
- соблюдение санкционированности доступа к информации, содержащей коммерческую тайну.

К коммерческой тайне относят преднамеренно скрываемые по коммерческим соображениям экономические интересы и сведения о различных сторонах и сферах производственно-хозяйственной, управленческой, финансовой деятельности фирмы, охрана которых обусловлена интересами и возможными угрозами экономической безопасности [2]. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, утверждается приказом директора.

При засекречивании информации надо исходить из экономической выгоды и безопасности фирмы. Засекречивается информация типа «ноу-хау», договора, заключаемые с предприятием (к охране подлежит не только текст договора, но и сам факт его заключения). Выделяются три группы сведений: деловая информация, техническая информация, информация о клиентах и конкурентах.

Экономическо-информационная безопасность предприятия обеспечивается следующими методами [3]:

- выявление угроз со стороны конкурентов, недобросовестных партнеров;
- предупреждение агентурного и технического проникновения их на фирму;
- выявление подрывной деятельности со стороны отдельных сотрудников фирмы;
- защита коммерческой тайны;
- обеспечение физической и инженерно-технической защиты помещений и зданий фирмы, а также имущества;
- поддержание законности, взаимовыгодности, добросовестности сотрудничества, внутренних и внешних связей;
- отработка механизма ликвидации угроз;
- пресечение посягательств на законные интересы фирмы юридическим, экономическим, организационным и другими путями.

Для достижение наиболее высокого уровня экономическо-информационной безопасности предприятие должно следить за обеспечением максимальной безопасности основных функциональных составляющих системы экономическо-информационной безопасности.

Список литературы:

1. Электронная библиотека БГУ [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/-handle/123456789/18637>.
2. Коммерческая тайна [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dev.by/news/-kommercheskaya-taina>.
3. Информационно-аналитическое обеспечение экономической безопасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elib.osu.ru/bitstream/123456789/9583/1/-2019_20110829.pdf.

УДК 657

АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА: РАЗВИТИЕ И АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Степанюк О. С.

Брестский государственный технический университет, г. Брест, РБ
Научный руководитель: Потапова Н. В., к.э.н., доцент

Развитие управленческой науки порождает появление новых бизнес-технологий, способов их организации и применения. Так, появление аутсорсинга и лизинга персонала упростило ведение кадровой политики многих компаний. Подобной кадровой технологией является аутстаффинг персонала.

Аутстаффинг (англ. out – вне, staffing – штатное расписание, штатный состав; в дословном переводе с английского языка означает «выведение персонала за штат») – основан на том, что предприятие выводит часть своих сотрудников из штатного состава в штат компании-провайдера, а затем регулирует трудовые взаимоотношения с ними на основе гражданско-правового договора. При этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности. Работодателем для них становится компания-провайдер [1].

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

В законодательстве Республики Беларусь нет четкого определения понятий «аутстаффинг» и «аутсорсинг». В настоящее время данные понятия еще не закреплены в законодательстве, но в 2016 году были внесены изменения в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» ОКРБ 005-2011, в котором есть понятие «предоставление рабочей силы».

В Трудовом кодексе Республики Беларусь понятие «заемный труд» не прописано. В соответствии с Трудовым кодексом трудовые отношения носят только двухсторонний характер, при котором субъектами трудовых правоотношений выступают работник и наниматель, а отношения между работником и организацией-пользователем не являются трудовыми отношениями. Следовательно, отличительной особенностью заемного труда является трехсторонний характер трудовых отношений: наемный работник – посредник в поиске работы (кадровое агентство) – наниматель.

Суть заемного труда заключается в том, что специальная коммерческая фирма, или агентство по занятости, или чаще всего кадровое агентство нанимает в свой штат работников и по заявкам предоставляет их на определенное время работодателю за вознаграждение.

В данной ситуации работник выступает в качестве товара, что противоречит законодательству, согласно которому предметом договора или соглашения могут быть исключительно товары, работы, услуги.

Тем не менее сами схемы привлечения заемного труда достаточно широко используются на практике субъектами хозяйствования.

К аутстаффингу прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, торговые, банки, IT-компании. Выбор данной услуги определяется целями, которые хочет решить компания с помощью аутстаффинга. Он выгоден для компаний, которые не имеют возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждаются в них для выполнения определенных задач.

Самым популярным примером аутстаффинга является использование работников вне штата при сезонных, периодических работах и проектах. Например, запуск нового продукта требует большого количества торговых представителей, которые будут продвигать продукцию. Нецелесообразно нанимать специалистов на время реализации проекта, а по окончании – увольнять. Услуги аутстаффинга здесь просто необходимы. На время продвижения нового товара сторонняя организация предоставляет во временное распоряжение работников соответствующей квалификации.

Еще один пример связан с доставкой грузов и работой в складских помещениях. Если склад расположен в другом регионе и груз приходит редко, то нет смысла держать штатных грузчиков и разнорабочих. Тогда рационально прибегнуть к услугам аутстаффинга, компания-провайдер предоставит необходимое число рабочих на оговоренный срок.

Малые предприятия или предприятия, находящиеся на упрощенной системе налогообложения, имеют штатные ограничения, но 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.

Также аутстаффинг удобен для компаний, которым нужны сотрудники для выполнения краткосрочных проектов, например, для автоматизации системы управления предприятием. В настоящее время автоматизация управления компанией используется не только в банках, она внедрилась фактически в каждую компанию, особенно в торгово-производственную

сферу. Компании, внедряющие систему автоматизации, чтобы не расширять штат, прибегают к услугам провайдера. В этом случае провайдер сам подбирает необходимый персонал, зачисляет его в штат, а сотрудники фактически работают у заказчика. Таким образом, реализуется услуга лизинга персонала, являющаяся составной частью аутстаффинга.

Выделим основные предпосылки для вывода персонала за штат:

– намерение сократить количество штатных единиц без потери квалифицированных кадров;

– желание сэкономить средства при расчете социального налога, снизить административные расходы на ведение кадрового учета и расчет заработной платы;

– юридическая защищенность в решении кадровых вопросов. В штате компании есть персонал, который чаще всего подвергается проверкам различных контролирующих органов, например, у продавцов – медицинские книжки. При приеме иностранных граждан компания должна как минимум получить разрешение на работу по каждому из них, что дорого и хлопотно;

– снижение риска для новых сотрудников на время их испытательного срока для оценки их профессиональной пригодности;

– снижение налогового бремени, выбор выгодной системы налогообложения;

– варианты привлечения персонала на временную, сезонную или постоянную работу;

– желание расширить сферу деятельности компании;

– привлечение сотрудников в Беларуси, не открывая представительства или филиала.

При привлечении персонала может применяться два механизма:

1) Провайдер услуги устраивает к себе на работу сотрудников компании, которая их официально уволила. Сотрудники продолжают выполнять свои прежние обязанности и работать на тех же условиях, только числятся они в компании-провайдере. Регулируют взаимоотношения компании и провайдера услуги договор о предоставлении персонала.

2) Провайдер услуги занимается поиском необходимого компании персонала, а затем предоставляет его для выполнения определенной работы. Провайдер может искать работников с необходимым набором профессиональных качеств и навыков как среди соискателей на рынке труда, так и среди своих же сотрудников.

Рассмотрим процедуру оформления договорных отношений между сторонами [3].

1. Цель аутстаффинга

Основная цель услуги по предоставлению рабочей силы – это решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижением рисков, связанных с решением трудовых споров.

2. Задачи аутстаффинга

2.1 Оптимизация экономической модели деятельности предприятия.

2.2 Совершенствование управления трудовыми ресурсами при отсутствии собственных отделов по работе с персоналом.

2.3 Оптимизация бизнес-процессов компании.

2.4 Снижение нагрузки на бухгалтерию и кадровый отдел предприятия.

2.5 Снижение рисков возникновения страховых и прочих непредвиденных случаев с персоналом.

2.6 Снижение количества сотрудников в штатном расписании.

2.7 Снижение административной и финансовой нагрузки на компанию при сохранении непосредственного руководства сотрудниками.

2.8 Снятие с компании обязательств по трудовым спорам с сотрудником.

2.9 Обеспечение максимальной гибкости в управлении персоналом и соответствия количества рабочей силы реальному объему работы.

3. Основные этапы сотрудничества в подборе персонала

3.1 Консультирование заказчика по состоянию рынка труда в данной области и уровню заработных плат интересующих специалистов.

3.2 Получение заявки на поиск специалиста, где подробно представлено описание компании и требования к кандидату.

3.3 Составление и подписание договора.

3.4 Поиск, оценка, отбор кандидатов, сбор рекомендаций.

3.5 Представление резюме кандидатов с подробным описанием профессиональных компетенций. Организация собеседований.

3.6 Прием на работу выбранного специалиста.

Стоимость услуги аутстаффинга рассчитывается исходя из нескольких факторов: срока оказания услуги, количества персонала и уровня заработной платы предоставляемых сотрудников, а также вида аутстаффинга. На рынке труда стоимость услуг варьируется от 10 до 20 % годового дохода кандидата.

4. Документальное оформление услуги по предоставлению персонала между заказчиком и исполнителем

Сторонам необходимо заключить *гражданско-правовой договор* возмездного оказания услуг, который будет отличаться от прочих договоров оказания услуг лишь специфическими условиями предоставления работников на определенный срок.

В договоре необходимо указать, что исполнитель несет полную ответственность за выплату предоставленным работникам заработной платы и иных вознаграждений, а также за обеспечение работникам предусмотренных действующим трудовым законодательством социальных и трудовых гарантий и льгот, в т. ч. за компенсацию ущерба в случае трудового увечья и иного повреждения здоровья по вине работодателя, за выплату пособий по государственному, социальному страхованию, за сохранение средней заработной платы на период обучения. Следует также указать, что расчет, начисление и уплату налогов и иных обязательных платежей от заработной платы направляемых работников осуществляет исполнитель.

Можно предусмотреть в договоре возможность замены одного работника другим по требованию заказчика.

К договору по предоставлению персонала рекомендуется *оформлять заявку на предоставление персонала*, которая направляется исполнителю и подписывается сторонами. На основании заявки исполнитель осуществляет отбор и направление в распоряжение заказчика квалифицированных работников. При необходимости исполнитель должен представить заказчику копии документов, подтверждающих квалификацию и опыт работы предоставленных работников.

Для расчета заработной платы работникам необходим табель учета рабочего времени. В рамках договора по предоставлению персонала табель представляет заказчик. Он может быть оформлен в виде *письма-справки об отработанном времени*. Условия представления данного документа и его форму рекомендуется оговорить в договоре.

5. Документальное оформление направления сотрудников у исполнителя

Поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки) допускается только с письменного согласия работника (ст. 30 Трудового кодекса). Для получения согласия необходимо оформить уведомление.

После завершения работ составляется приказ на отзыв работников на прежнее место работы.

Ведь договорный характер установления трудовой функции и других условий трудового договора предопределяет возможность их изменения только по взаимному согласию сторон (ст. 19 Трудового кодекса). Соответствующая норма закреплена в ст. 30 Трудового кодекса: изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, у другого нанимателя допускается только по соглашению сторон договора, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Такое соглашение обязательно должно быть заключено в письменной форме [2].

6. Отражение в бухгалтерском учете услуг по предоставлению персонала

У заказчика в бухгалтерском учете отражение услуги по предоставлению персонала должно быть следующим:

Д-т 20, 25 и прочие счета учета затрат – К-т 60 – отражено вознаграждение по договору предоставления персонала;

Д-т 18 – К-т 60 – на сумму НДС по вознаграждению;

Д-т 60 – К-т 51 – отражена оплата вознаграждения исполнителю.

Исполнитель оказание услуги по предоставлению персонала в бухгалтерском учете должен отразить так:

Д-т 62 – К-т 90-1 – отражена выручка по договору о предоставлении персонала;
Д-т 90-4 – К-т 20 – на сумму расходов по предоставлению персонала;
Д-т 90-2 – К-т 68-2 – начислен НДС по оказанным услугам;
Д-т 51 – К-т 62 – поступила оплата от заказчика.

Исполнитель является нанимателем работников, поэтому на нем лежит обязанность по выплате им заработной платы, уплате налогов и платежей из заработной платы, обеспечению социальных гарантий [3].

В современных условиях использование аутсорсинга и аутстаффинга предоставляет много возможностей для бизнеса, экономики и общества. И несмотря на ограничения нормативно-правового регулирования подобных взаимоотношений, не стоит забывать о гибком подходе к управлению предприятием. Важно, не нарушая действующее законодательство, использовать любые возможности оптимизации бизнес-процессов.

Несмотря на существующую дороговизну данной услуги, ее развитие имеет широкие перспективы в связи с тем, что экономика требует быстрого роста компаний, имеющих стабильное конкурентное преимущество. А для этого, в свою очередь, недопустимо тратить драгоценные временные, финансовые и человеческие ресурсы на непрофильные виды деятельности.

Очевидно, что данный метод не только упрощает процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективен, так как позволяет избежать многих рисков. И если даже в настоящий период еще не совсем стабильной экономики аутстаффинг имеет место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим его развитием он станет неотъемлемой частью белорусского бизнеса.

Список литературы

1. Гаенкова, Т. Аутсорсинг и аутстаффинг по-белорусски / Т. Гаенкова // Главный бухгалтер. – 2013. – № 47. – С. 22.
2. Кисаметова А. В. Аутстаффинг персонала: анализ перспектив развития / Кисаметова А. В. // Сборник конкурсных научных работ студентов и магистрантов. – Брест : Издательство БрГТУ, 2016. – С. 15–17.
3. Ржехин, В. М. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала / В. М. Ржехин, Д. А. Алеканд, Н. В. Коваленко. – М., СПб.: Издательство «Вершина», 2007.

УДК 657

АНАЛИЗ И АУДИТ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Евменчук Д. А.

*Брестский государственный технический университет, г.Брест, РБ
Научный руководитель: Потапова Н. В., к.э.н., доцент*

Финансовое состояние организации представляет собой определенную характеристику финансово-хозяйственной деятельности и может использоваться в качестве основы для построения системы мониторинга. Финансовое состояние формируется в ходе операционной, инвестиционной и финансовой деятельности компании и наиболее комплексно отражает результаты работы хозяйствующего субъекта [1]. Финансовое состояние организации обусловлено внешними и внутренними факторами.

Структурными элементами финансового состояния являются ликвидность, платежеспособность и финансовая устойчивость.

Ликвидность – это способность предприятия рассчитаться имеющимися оборотными активами с текущей задолженностью. Оценка ликвидности осуществляется на основе коэффициентов, характеризующих уровень покрытия, текущей и абсолютной ликвидности. При этом оценка этих показателей осуществляется на основе данных бухгалтерского баланса.