

АУТСТАФФИНГ КАК СПОСОБ ОПТИМИЗАЦИИ БЮДЖЕТА

Минич П. П., Крисюк К. А.

*Брестский государственный технический университет, г. Брест, Республика Беларусь
Научный руководитель: Голец О. В., м. э. н., старший преподаватель*

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* – «выведение персонала за пределы штата») – это способ управления персоналом, предполагающий оказание услуг в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, не вступающих с ним в какие-либо правовые отношения (гражданско-правовые, трудовые) напрямую, но оказывающих от имени исполнителя определенные услуги (работы) по месту нахождения заказчика [1].

Работодателю необходимо было принять на работу 10 грузчиков, и он решил нанять на эти позиции иностранных рабочих. При официальном оформлении этих работников в штат он тут же столкнулся с большими трудностями их официального трудоустройства, когда выяснилось, что штатный кадровый специалист просто не знает, как работать с иностранцами, и компании необходимо нанимать специалиста с опытом в миграционной сфере, а также курьера для подачи документов в госслужбу, что повлекло бы за собой дополнительные затраты. Тогда работодатель принял решение вывести сотрудников за штат и обратился в кадровое агентство за услугой аутстаффинга персонала. Кадровое агентство аутстаффинга переформировало иностранных сотрудников в свой штат и полностью взяло на себя их оформление и ведение их кадрового, налогового и миграционного учета. В итоге работодатель здорово сэкономил на приеме в штат: кадрового специалиста с опытом работы в миграционной сфере (зарплата от 1000 руб.); курьера (заработная плата от 600 руб.).

Основная цель аутстаффинговой услуги — это решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижением рисков, связанных с решением трудовых споров.

Задачи аутстаффинга:

- оптимизация экономической модели деятельности предприятия, включая маркетинг;
- оптимизация управления человеческими ресурсами при отсутствии необходимых ресурсов собственных отделов по работе с персоналом;
- оптимизация бизнес-процессов отдела по работе с персоналом и организации в целом.

Основные достоинства:

1. Исключает трудовые споры.

Когда работник заключает трудовой договор с компанией-аутстаффером, а не с заказчиком, это исключает участия заказчика в трудовых спорах, которые касаются этого работника, и ответственности за нарушение законодательства перед ним.

2. Упрощает управление персоналом и кадровое дело.

Отпуска и больничные оформляются компанией-аутстаффером. В результате это уменьшает нагрузку на бухгалтерию клиента и избавляет от обеспечения отдельных социальных гарантий. Также аутстаффер занимается ведением кадровой документации, администрирует командировки, оформляет авансовые отчеты, предоставляет необходимые справки работникам [2].

3. Занимается финансовыми вопросами.

Аутстаффер осуществляет расчет, начисляет и выплачивает зарплаты и компенсации. Занимается выплатами налогов и различных сборов, таких как сбор в фонд социального страхования; оптимизирует налогообложение, формирует налоговый кредит заказчика.

Недостатки:

1. Финансовые потери из-за сотрудничества с недобросовестным агентством.

Этого можно избежать, если заказчик выберет надежного подрядчика, имеющего юридические права на предоставление таких услуг.

2. Аутстаффинг может снизить скорость закрытия вакансий.

Не все новые сотрудники готовы работать на аутстаффе. Это может замедлить трудоустройство новых сотрудников в компании. Кандидаты с потенциалом могут «сойти с дистанции», а скорость закрытия вакансии – снизиться.

Одним из ключевых элементов экономической политики государства и, в частности, предприятий является кадровая политика. К сожалению, многие руководители-менеджеры воспринимают кадровую политику как процесс манипуляции кадрами. Такое упрощенное понимание сущности кадровой политики небезопасно для интересов любой организации. В обществе, где царит рыночная экономика, кадровая политика должна строиться только на приоритете идей и принципов деятельностного подхода, т. е. на привлечении в организацию профессионалов. Профессиональный опыт и глубокие знания, играющие огромную роль в повышении производительности труда, накапливаются в течение длительного времени (становление современного работника как профессионала требует не менее 5–7 лет). Чтобы их приобрести, в развитие работника необходимо вложить немалые средства, в т. ч. материальные. Гораздо сложнее подсчитать упущенную выгоду в тех случаях, когда опыт профессионалов не востребуется.

На сегодняшний день в Беларуси сложилась ситуация, когда на предприятии фактически полностью отсутствует кадровая политика. Результаты исследований свидетельствуют, что в кризисной ситуации многие предприятия стремятся «заморозить» человеческий капитал, избежать увольнений, обойтись без внедрения инноваций. Главная особенность работы с кадрами на таких предприятиях — стабильность рабочего места при низкой заработной плате. Разумеется, при таком подходе не может идти речь о высокой производительности труда и качестве выпускаемой продукции. Вследствие такой «квазиполитики» предприятие теряет высококвалифицированный персонал, а оставшийся кадровый состав постепенно деградирует. В итоге предприятие лишается возможности выпуска конкурентоспособного продукта.

В любой организации часть людей «находит себя» и задерживается на более-менее долгий период. При этом они успешно справляются с возможными проблемами адаптации, устанавливают комфортную коммуникацию с коллегами и руководством, успешно выполняют требования начальства при выполнении своих функциональных обязанностей, то есть о них можно сказать, что они закрепились на своем рабочем месте в той или иной степени стабильно. Группу таких людей называют кадровым ядром [1].

Если коэффициент постоянства кадров низок, это говорит о проблемах в организации кадровой работы. Полученные результаты объективны, они покажут «проблемную зону», на которую следует обратить внимание и принять своевременные управленческие решения. Рассмотрим меры, которые может принять руководство на основании расчетов коэффициента постоянства кадров низок [2].

1. Исследование структуры кадров. С помощью изучения личных дел, опросов и анкетирования можно определить преобладание в составе персонала тех или иных возрастных групп, а также распределить кадровый состав по группам на основании квалификационных характеристик.

2. Определение стажа. Продолжительность работы в организации каждого конкретного работника позволит судить о совокупности кадрового ядра: можно разделить сотрудников по степени их «преданности» фирме.

3. Проблемы текучести. Если КПК снижен, значит, КТК будет повышен. Это повод обратить внимание на возможные причины выбытия сотрудников с предприятия.

4. Изыскание резервов. Если персонал меняется, нужно подбирать новый, учитывая предыдущие ошибки кадровой политики. В рамках этих мер изучаются возможности, за счет которых можно будет эффективно нанять новых компетентных сотрудников и, при необходимости, расширить штат [3].

Примеры использования аутстаффинга:

Проблема – сокращение административных издержек. Исходные данные: в компании «В» работают 50 сотрудников. Из них 3 человек – менеджеры по работе с персоналом, 6 человек – финансовые аналитики, занимающиеся оценкой ценных бумаг и состоянием предприятия. Эти расходы, включая оплату труда (с учетом налогов) административного персонала, оплату рабочих мест и оборудования, составляли $A = 14\,300$ долларов ежемесячно.

Решение: 41 сотрудников компании «В» были переведены в штат агентства. Штат аналитиков, которые занимаются оценкой ценных бумаг и состоянием предприятия, был сформирован, а из штата менеджеров по персоналу (3 человека) оставлен 1 сотрудник, занимающийся обучением персонала.

Эффект: оплата услуг агентства по аутстаффингу составила: $O = R \times V = 11\,480$ долларов (ежемесячно), где $R = 280$ долларов – ставка оплаты услуг аутстаффинга на одного сотрудника в месяц, $V = 41$ – количество сотрудников, выведенных за штат.

Компания «В» снизила административные расходы на персонал на 2820 долларов в месяц, т. е. на 21,2 %, то есть проблема решена.

Список использованных источников

1. Андросенко, М. Бренд в кадровой политике / М. Андросенко // Справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.propersonal.ru/journal/303/7805>. – Дата доступа: 08.11.2021.

2. История аутстаффинга [Электронный ресурс] // Общественный информационный портал Комитет миграционного контроля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kmpsrb.ru/content/view/254/156>. – Дата доступа: 08.11.2021.

3. Козлова, А. Создание бренда: все дело в ценностном предложении / А. Козлова, А. Славнова // Справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/970/532819>. – Дата доступа: 08.11.2021.

УДК 658

РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ И ЕГО РОЛЬ В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Буйницкий А. Л.

*Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, г. Гродно,
Республика Беларусь*

Научный руководитель: Селюжицкая Т. В., к. э. н., старший преподаватель

Важным элементом любой эффективно функционирующей рыночной экономики является рынок ценных бумаг. В экономической деятельности хозяйствующих субъектов основная часть сбережений обычно приходится на домашние хозяйства, а инвестиций – на фирмы и предприятия (бизнес-структуры). Следовательно, необходим механизм, который бы смог эффективно осуществлять перемещение потоков денежных капиталов от одних субъектов хозяйствования к другим. Этим механизмом и является рынок ценных бумаг.

Рынок ценных бумаг оказывает воздействие на многие экономические процессы. Особо значимым среди них является процесс инвестирования капитала, который в свою очередь предусматривает, что движение капитала предполагает появления его в том месте, где он необходим, и в то же время отток капитала среди тех областей производства, где имеется его достаток. В этом и заключается актуальность данной темы.

Рынок ценных бумаг представляет собой составную часть финансового рынка, на котором происходит перераспределение денежных средств с помощью таких финансовых инструментов, как ценные бумаги [1].

Ценная бумага – документ, указывающий права на определенное имущество, реализацию и передачу которого можно осуществить только при его предъявлении. Она будет считаться ценной, если будет обладать следующими свойствами (рисунок 1)



Рисунок 1 – Свойства ценных бумаг

Примечание – Источник: собственная разработка автора на основании данных [2]