

АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА: АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ

На современном этапе развития рынка труда все больше ужесточается конкуренция. Компании стремятся снизить издержки по основным статьям: оплата труда и отчисления в фонд социальной защиты населения. Сохранение штата сотрудников не позволяет сократить издержки, что негативно влияет на финансовую стабильность компании и ее конкурентоспособность.

Аутстаффинг – один из инструментов в управлении персоналом, позволяющий компаниям регулировать число работников, не изменяя при этом официальную численность персонала. Аутстаффинг - перевод части работников в штат провайдера. При этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности. Работодателем для них становится кадровое агентство.

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. Он выгоден для компаний, которые не имеют возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждаются в них для выполнения определенных задач.

Например, 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. Компания-провайдер – это компания, специализирующаяся на предоставлении услуг аутстаффинга.

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.

Некоторые компании пользуются этой услугой для привлечения высококлассного специалиста, например, хорошего специалиста по работе с корпоративными клиентами.

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 бухгалтеров и кадровиков большим плюсом является то, что нет нужды рассчитывать зарплату, ходить по судам, общаться с профсоюзами и трудовой инспекцией.

Выделим основные предпосылки для вывода персонала за штат:

– намерение сократить количество штатных единиц без потери квалифицированных кадров;

– желание сэкономить средства при расчете единого 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;

– вывод за штат новых сотрудников на время их испытательного срока для оценки их профессиональной пригодности.

По нашему мнению, преимущества компаний, использующих эту услугу, сводятся к следующему:

1. Оформление кадровых процедур и кадровой документации в соответствии с трудовым законодательством РБ.

2. Кадровое агентство выплачивает заработную плату сотрудникам, открывает и ведет банковские счета.

3. Кадровое агентство рассчитывает и перечисляет налоги и взносы в государственные фонды.

4. Кадровое агентство выплачивает пособия по временной нетрудоспособности, компенсации, рассчитывает отпускные, декретные.

5. Кадровое агентство предоставляет резервных работников в случае болезни или отсутствия основных.

6. Кадровое агентство решает конфликтные ситуации с сотрудниками.

7. Кадровое агентство сдаёт квартальные и годовые отчеты по единому социальному налогу, по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, сведения о доходах физических лиц.

8. Возможность сконцентрироваться на основном бизнесе.

9. Повышение конкурентоспособности компании.

Следует обратить внимание и на существенный недостаток аутстаффинга – его высокая стоимость. Как правило, счет, предъявляемый заказчику, включает следующие позиции: начисленная заработная плата, отчисления в ФСЗН, страховка, стоимость услуг аутстаффера (от 10-25% от фонда оплаты труда).

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.

Также нами было изучено трудовое законодательство Республики Беларусь – понятие аутстаффинга в нём отсутствует. Соответственно из-за несовершенства нормативно-правового регулирования предприятия компании оформляют подобные сделки с некоторым опасением. Однако большое количество преимуществ аутстаффинга берет верх, и вспоминается истина: "Что не запрещено, то разрешено". При документальном оформлении сделок по

аутстаффингу мы предлагаем использовать формулировку "услуга по предоставлению персонала".

Выделим основные препятствия на пути развития аутстаффинга в Беларуси:

- Несовершенная законодательная база.
- Консервативность руководителей.
- Неправильное понимание сути аутстаффинга.
- Лоббирование интересов профсоюзами.

Профсоюзы Беларуси считают необходимым ограничение заемного труда. Их стремление понятно: выведение сотрудников компаний за штат делает их незаинтересованными в каких-либо объединениях. Поэтому дальнейшее развитие данной тенденции приведёт к тому, что в обозримом будущем профсоюзы могут утратить свою роль на социально-политической арене страны.

Мы провели социологическое исследование, посвященное аутстаффингу. Было опрошено более 100 студентов, обучающихся на разных специальностях. Опрос показал, что представления студентов о преимуществах занятости по договору аутстаффинга распределились следующим образом:

– в спектре предпочтений лидирующее положение предсказуемо занимают варианты «возможность официального трудоустройства» и «стабильность заработка»;

– однако, отдельного внимания заслуживает вариант ответа «нет преимуществ» — так считают около 30 % опрошенных. Т. е. каждый пятый работник считает, что аутстаффинг ничем не отличается от обыкновенной работы, а значит, он мотивирован, во всяком случае, не хуже, чем штатный работник;

– около 20% студентов считают временную занятость преимуществом, а не недостатком аутстаффинга. Можно предположить, что со временем количество таких работников будет возрастать, работники будут все лучше адаптироваться к условиям аутстаффинга.

Данные по недостаткам работы по аутстаффингу распределились так:

- 1 место – отсутствие гарантий постоянной занятости;
- 2 место – нет недостатков;
- 3 место – отсутствие перспективного роста;
- 4 место – низкий уровень заработной платы.

Здесь следует обратить внимание на два момента. Во-первых, вариант ответа об отсутствии перспектив роста дали 45 % опрошенных. Так что, если директор по персоналу имеет дело с лицами, работающими по договору аутстаффинга, следует особое внимание обращать на то, чтобы перспективные работники знали о возможности перехода на штатную должность и карьерного роста.

Во-вторых, следует обратить внимание на вариант ответа «низкий уровень зарплаты». Дело в том, что это утверждение противоречит объективным фактам (по данным того же исследования, почасовая оплата труда работающего по аутстаффингу почти вдвое выше, чем средняя по стране). Вероятно, работники, считающие, что их заработная плата низка, просто не осознают, что работают на порядок меньше, чем штатные сотрудники компаний, получая чуть меньшую заработную плату. Поэтому, чтобы ликвидировать негативное влияние этого убеждения, следует особое внимание уделить объяснению сотруднику структуры его заработной платы.

Обобщение результатов исследования позволяет описать шесть типов отношения к аутстаффингу: 3 положительных и 3 отрицательных.

1. Положительные оценки аутстаффинга:

а) «Надежная работа» — около 20 % студентов;
б) «Мобильная работа» — 15 % опрошенных охарактеризовали аутстаффинг как современный тип работы, который позволяет работать нерегулярно, в разных компаниях и дает возможность иметь доход в период безработицы.

в) «Работа со справедливой оплатой» — около 14% опрошенных особо отметили, что плата за работу по аутстаффингу в компаниях, специализирующихся на предоставлении услуг разнорабочих, оплачивается справедливо.

2. Отрицательные оценки аутстаффинга:

а) «Работа без гарантий» — около 23 % студентов считают, что работа по аутстаффингу не подкрепляется достаточными социальными гарантиями.

б) «Работа без перспектив» — 18 % опрошенных студентов убеждены, что аутстаффинг не дает им возможности роста, кроме того, они считают, что работники компании-заказчика никогда не будут считать их полноправными членами коллектива.

в) «Опасная работа» — 2 % считают, что обязательства их нанимателя по выплате зарплаты и обеспечению социальных гарантий могут быть не выполнены.

Результаты опроса показывают, что молодые специалисты в основном положительно относятся к аутстаффингу. Отрицательные же стороны, скорее, связаны с недоверием, вызванным относительно новой, непривычной, для населения формой трудоустройства. С приобретением опыта работы по договору аутстаффинга, их отношение должно измениться в лучшую сторону

В данной работе был рассмотрен эффективный и популярный в западных странах и США способ сокращения самых больших расходных статей бюджета предприятия – заработная плата работников и административные расходы. Этим способом является аутстаффинг.

Из всего вышесказанного 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 ее развитием он станет неотъемлемой частью белорусского бизнеса.

Список цитированных источников

1. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. Пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

2. Аутсорсинг и аутстаффинг по-белорусски / Т. Гаенкова // Главный бухгалтер. — 2013. — № 47. — С. 22.

3. Лазанюк, И.В. Управление контрактами: учеб. пособие / Под общ. ред. В.М. Матюшка. – М.: РУДН, 2010.

УДК 330.36

Ковальчук Т.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Кивачук В.С.

АУТСОРСИНГ – НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ XXI ВЕКА

Аутсорсинг имеет очень древние корни. Пробразом нынешних кадровых агентств были группы рекрутеров, нанимавших матросов на гребные суда еще в Римской империи. Это занятие еще долго оставалось прибыльным: вплоть до XIX века рейс через Атлантику и обратно считался удачным, если в живых