

АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Т. А. Мельникова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Беларусь

Научный руководитель Е. В. Трейтьякова

В условиях глобализации экономических процессов мировая практика показала, что прежние формы трудовых отношений теряют свою значимость, не обладая при этом достаточной гибкостью, не отвечая требованиям современной экономики при жесткой конкуренции на внутреннем и внешних рынках. В такой ситуации приходится изыскивать возможности изучения и применения новых методов управления.

Одним из таких методов управления является аутстаффинг. Что бы наиболее точно определить понятие аутстаффинга, рассмотрим его составляющие. Лизинг персонала – управленческая технология, разновидность аутсорсинга, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации. Это одно из направлений работы частных агентов занятости. Второе направление связано с тем, что ряду фирм невыгодно содержать большой штат сотрудников. Например, набор «лишнего» человека в штат компании приводит к потере статуса малого предприятия. Другой пример. Компании важно не потерять место лидера в рейтингах, где фигурирует коэффициент выработки на одного сотрудника. Как в первом, так и во втором случаях компании заинтересованы в выводе персонала за штат. Таким образом, частные агентства занятости не только поставляют рабочую силу, но и «берут на себя ее избытки». И именно совокупность этих процессов в мировой практике и научной литературе получили общий термин «аутстаффинг».

Таким образом, аутстаффинг – это использование «внешнего» или «заемного» персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала. Аутстаффинг рассматривается современным менеджментом как услуга, которую оказывают специализированные агентства

(staffing agency), предоставляющие организации-заказчику квалифицированный персонал на условиях, определяемых контрактом (соглашением об аутстаффинге).

В нашей работе было рассмотрено действие аутстаффинга персонала на примере производственного предприятия филиала «Завод «Энергооборудование»».

Целью работы являлось изучение системы управления персоналом на предприятии филиала «Завод «Энергооборудование»», анализ эффективности управления персоналом на предприятии, выявление слабых сторон и усовершенствование системы управления путем использования аутстаффинга.

Анализ управления персоналом на предприятии филиала «Завод «Энергооборудование»» осуществлялся с помощью следующих методов: индукция, дедукция, метод абсолютных и относительных величин, табличный и графический методы, а также метод факторного детерминированного и стохастического анализа.

Следует пояснить, что предприятие находится в состоянии спада, существует необходимость снижения издержек, а также сокращения списочной численности персонала. Однако производство предприятия филиала «Завод «Энергооборудование»» является достаточно специфическим, все работники имеют высокую квалификацию, а также их навыки адаптированы для работы именно на данном предприятии. Терять таких сотрудников не выгодно. Поэтому для повышения показателей выработки можно воспользоваться аутстаффингом. Этот метод управления персоналом позволит фактически сохранить работников на своих рабочих местах, но поскольку официальным работодателем для них будет аутстаффинговое агентство, снизятся списочная численность, нагрузка на отдел кадров и бухгалтерию, а также социальные выплаты.

В результате анализа организационной структуры было выявлено, что участок сборки низковольтного оборудования является самым многочисленным (численность – 30 человек), поэтому именно он был выбран для перевода в аутстаффинг.

Для расчета затрат предприятия на содержание работников были учтены как явные, так и неявные издержки. К явным издержкам можно отнести заработную плату, подоходный налог и удержания в пенсионный фонд, доплаты на питание и пр. Однако существуют также неявные издержки. Их практически невозможно рассчитать, однако в результате исследования, проведенного лизинговой компанией Premiummoving (г. Минск), было установлено, что затраты бухгалтерии и отдела кадров на ведение сотрудника в среднем равны 60 тыс. р., на больничные листы – 115 тыс. р. (в среднем, 15 рабочих дней в год), отпуск – примерно 180 тыс. р. в месяц на одного сотрудника. Таким образом были рассчитаны затраты на содержание 30 работников в штате. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Калькуляция затрат на содержание в штате рабочих участка сборки низковольтного оборудования

Наименование	Сумма затрат, р.
Фонд начисленной заработной платы	221359879
Затраты бухгалтерии и отдела кадров	1800000
Затраты на больничные листы	4500000
Отпуск	5400000
<i>Итого за месяц</i>	233059879
<i>Итого за год, млн р.</i>	2796,718548

Источник: собственная разработка.

Результаты проведенного мероприятия представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Результаты использования аутстаффинга рабочих участка сборки
и сварки низковольтного оборудования на предприятии
филиала «Завод «Энергооборудование»**

Показатели	До проведения мероприятия 2013 г.	После проведения мероприятия	Абсолютное изменение (экономия/увеличение)
Затраты за год, млн р.	2,796,718548	2,789,134,440	-7,584108
Списочная численность	201	171	-30
Среднегодовая выработка работника списочного состава, млн р.	599,244	704,374	105,13
Среднегодовая выработка работника по добавленной стоимости	201,453	236,795	35,342

Примечание. Источник: собственная разработка.

Из табл. 2 видно, что экономия от использования аутстаффинга не так велика, однако основной целью проведения данного мероприятия было повысить показатели выработки на одного работника, благодаря сокращению численности на 30 человек. Таким образом, при использовании аутстаффинга рабочих участка сборки низковольтного оборудования выявлены следующие положительные моменты:

1. Предприятие избавляется от всех рисков, связанных с работниками: травматизм на производстве, прогулы, простои по болезни, отсутствие работника в связи с отпуском; возможность быстро реагировать на изменение ситуации на рынке, быстро и безболезненно для рабочих изменять численность работников (работники все равно будут иметь официальное место работы и могут быть временно направлены на работу в другом предприятии), снижается вероятность возникновения судебных споров и т. д.

2. Разгрузка отдела кадров и бухгалтерии.

3. Снижение затрат на 7584108 р. в год.

4. Сокращение численности работников списочного состава на 30 человек позволило увеличить показатель среднегодовой выработки работников списочного состава на 105,13 млн р., а показатель среднегодовой выработки работников по добавленной стоимости – на 35,342 млн р.

Гипотеза об эффективном использовании аутстаффинга персонала подтвердилась.

Литература

1. Абесиннова, Е. К. Роль аутстаффинга персонала в повышении эффективности работы предприятия / Е. К. Абесиннова // Новая экономика. – 2013. – № 2. – С. 171.
2. Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникин. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
3. Горшкова, Л. Варианты оптимизации численности персонала на промышленных предприятиях в условиях кризиса / Л. Горшкова, В. Поплавская // Человек и труд. – 2009. – № 3. – С. 42–44.
4. Компания PREMIUM MOVING. – Режим доступа: <http://www.prm.by/index.html>. – Дата доступа: 15.02.2015.
5. Одегов, Ю. Г. Организация службы управления персоналом: современный подход / Ю. Г. Одегов, Л. Р. Котова. – М., 2009. – С. 154.

6. Ульрих, Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации : пер. с англ. / Д. Ульрих. – М., 2007. – 304 с.