

ВЛИЯНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСТАФФИНГА ПЕРСОНАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Т. А. Мельникова

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

Научный руководитель И. В. Ивановская

В условиях интеграции мировых экономических процессов практика показала, что существующие формы трудовых отношений теряют свою значимость, поскольку не обладают достаточной гибкостью, которая требуется при жесткой конкуренции на внутреннем и внешнем рынках. В такой ситуации приходится изыскивать возможности изучения и применения новых методов управления.

Одним из таких методов управления является аутстаффинг. Чтобы 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 агентств 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. 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».

Аутстаффинг, таким образом, – 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).

Аутстаффинг в более узком понимании – это технология, позволяющая снижать административные расходы и риски, связанные с персоналом компании (outstaffing – выведение персонала за штат). Используется в тех случаях, когда рекрутинговое агентство (подрядчик) не подбирает работников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-клиента (заказчика). При этом работники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять свои функции. Численность и квалификацию требуемого персонала определяет заказчик, который не имеет трудовых отношений с предоставляемым персоналом, но может мотивировать каждого привлеченного работника. Подрядчик, таким образом, является нанимателем персонала, а заказчик может привлекать персонал для выполнения различных функций. На время своей работы предоставленный персонал становится частью коллектива заказчика, но весь кадровый документооборот по предоставленному персоналу ведет подрядчик [1, с. 14].

Многие компании пользуются аутстаффингом, чтобы решить вопросы, связанные, прежде всего, с ограничением штатного расписания и бюджета компании, а также чтобы снизить риски, связанные с решением трудовых споров. Основную выгоду для себя они видят в возможности концентрироваться на своем основном бизнесе, не расплескывая на другие задачи.

Компании, предлагающие аутстаффинг как кадровую услугу, могут брать на себя функции расчета и выплаты заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и компенсаций за отпуск, командировочных расходов; оформления необходимых бухгалтерских отчетов и справок; проведения всевозможных кадровых процедур в соответствии с законодательством; управления компенсационным пакетом сотрудников; прекращения трудовых отношений с сотрудником по требованию клиента.

Главная ценность аутстаффинга как кадровой услуги заключается в том, что она позволяет придать необходимую гибкость в управлении персоналом и привести в соответствие количество сотрудников реальному объему бизнеса [2, с. 171].

Рассмотрим более детально преимущества использования аутстаффинга. Анализируя опыт ведущих рекрутинговых компаний, а также публикации по лизингу персонала в специализированной прессе, можно выделить наиболее значимые преимущества аутстаффинга для клиента.

1. Повышение конкурентоспособности – возможность быстро реагировать на изменение конъюнктуры рынка за счет увеличения и сокращения объема привлекаемого заемного труда. Компании не требуется держать в штате «лишних» сотрудников.

2. Сокращение затрат на содержание вспомогательных служб – происходит сокращение численности вспомогательных служб вследствие передачи части объемов работ этих служб агентству. По этой же причине уменьшаются объемы работы с налоговой инспекцией и различными фондами, с СЭС.

3. Улучшение финансовых и экономических показателей – клиент-заказчик может отнести часть операционных затрат на себестоимость. Происходит рост производительности труда вследствие вывода части персонала за штат. В некоторых случаях возможна минимизация налоговых выплат.

4. Улучшение имиджа компании – сокращаются риски возникновения судебных тяжб с персоналом, уменьшается число случаев получения травм на работе, так как часть работников является сотрудниками другой компании.

Отметим, что применение аутстаффинга несет не только организационные эффекты, но и имеет влияние на конкретные экономические показатели, о чем зачастую забывают, говоря о данной форме трудовых отношений. Например, если штат предприятия вышел за пределы установленной численности для возможности применения упрощенной системы налогообложения (не более 100 чел. в Республике Беларусь), предприятие лишается возможности применять УСН, однако, переведя часть сотрудников на аутстаффинг, предприятие сможет сохранить данную привилегию.

Помимо положительного опыта применения аутстаффинга, существуют и определенные недостатки [3, с. 75]:

1) экономия средств достигается при выводе за штат большого количества работников;

2) возможна проблема утраты конфиденциальной информации организации-заказчика.

Следует отметить, что в западных странах аутстаффинг – это современная кадровая, законодательно оформленная услуга с четко проработанным организационным, экономическим и правовым механизмами практического применения, что в значительной степени сокращает возможность возникновения всех вышеперечисленных рисков.

На примере предприятия филиала «Завод Энергооборудование» мы рассмотрели возможность повышения показателя производительности труда с помощью использования аутстаффинга рабочих участка сборки и сварки низковольтного оборудования. Численность рабочих данного участка составляет 30 чел. Результаты проведенного мероприятия представлены в таблице.

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

Показатели	До проведения мероприятия (2013 г.)	После проведения мероприятия	Абсолютное изменение (экономия/увеличение)
Затраты за год, млн р.	2,796,718,548	2,789,134,440	-7,584,108
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. Разработано автором.

Из таблицы видно, что экономия от использования аутстаффинга не так велика, однако основная цель проведения данного мероприятия была повысить показатели выработки на одного работника благодаря сокращению численности на 30 чел. 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 и т. д.;
- 2) возможность быстро реагировать на изменение ситуации на рынке, быстро и безболезненно для рабочих изменять численность работников; снижается вероятность возникновения судебных споров и т. д.;
- 3) снижение затрат на 7584108 р. в год;
- 4) сокращение численности работников списочного состава на 30 чел. 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.

На наш взгляд, применение аутстаффинга в Республике Беларусь имеет большой потенциал, однако необходимо осуществить преобразования в законодательной, правовой и экономической сферах, которые бы способствовали развитию данной формы трудовых отношений. При должной поддержке со стороны государства данная кадровая технология получит широкое распространение в системе потребительской кооперации и на динамично развивающемся рынке кадровых услуг Республики Беларусь.

Литература

1. Бизюков, П. В. Заемный труд: последствия для работников / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
2. Иванова, В. И. Развитие кадровых аут-технологий / В. И. Иванова // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 162–176.
3. Сафарова, Е. Ю. Как оптимизировать расходы на персонал: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала / Е. Ю. Сафарова. – М. : Эксмо, 2010. – 208 с.