

АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА КАК СОВРЕМЕННАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

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 которых может служить аутстаффинг персонала.

Рассмотрены теоретические подходы к сущности аутстаффинга в управлении персоналом организаций, преимущества и недостатки данной формы занятости. Предложена схема осуществления договорных отношений в области аутстаффинга и мероприятия, способствующие развитию этой кадровой технологии на рынке труда Республики Беларусь.

Under globalization of economic processes world practice has shown that the former forms of labour relations lose their importance. They don't have sufficient flexibility and don't meet the demands of modern economy in conditions of fierce competition on domestic and foreign markets. In such a situation it is necessary to find the possibility of studying and applying new management methods, one of which being outstaffing of the personnel.

Theoretical approaches to the essence of outstaffing in management of the personnel of the organizations, the advantages and disadvantages of the given form of employment have been analyzed. The scheme of realization of the contract relations in the field of outstaffing and activities that contribute to the development of this technology of the personnel in the labor market of the Republic of Belarus have been suggested.

В работах российских ученых Б. А. Аникина, Е. Ю. Сафаровой рассмотрен понятийный аппарат аутстаффинга, освещены преимущества и возможные риски от его внедрения. Данные вопросы для белорусских организаций, являются совершенно новыми и требуют глубокого изучения в теоретическом и практическом направлениях.

В публикациях Ю. Веремейко, И. Котлярова, А. Шевцова, Л. Фомичевой, Л. Горшковой, Е. Трофимовой, Н. Шестиловской, В. Слонимской, М. Мельник, В. Поплавской приводятся теоретические подходы к сущности аутстаффинга.

В научной литературе отсутствует единый подход к определению термина «аутстаффинг», что предопределяет значительные трудности в практическом применении этой кадровой технологии и актуальность дальнейшего изучения данной проблемы.

Целью исследования данной статьи является изучение теоретических подходов к сущности аутстаффинга в управлении персоналом организаций, выявление положительных и отрицательных сторон этой формы занятости и разработка мероприятий, способствующих развитию данной кадровой технологии на рынке труда Республики Беларусь.

В настоящее время в большинстве развитых стран аутстаффинг рассматривается как современная тенденция развития, необходимый элемент мирового рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности субъекта хозяйствования, а также поддержанию и росту занятости населения.

Так, Б. А. Аникин рассматривает данную технологию как «использование «внешнего» или «заемного» персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала» [1, с. 288]. В то же время Е. Ю. Сафарова утверждает, что аутстаффинг следует изучать как «услугу по выведению персонала компании за штат с последующим привлечением его на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга)» [2, с. 7].

Аутстаффинг (от англ. outstaffing – вывод персонала за штат) является одним из способов управления персоналом с привлечением сторонних организаций.

На наш взгляд, под аутстаффингом следует понимать вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера (организации-исполнителя услуг по аутстаффингу) для дальнейшего предоставления работника организации-заказчику за соответствующее вознаграждение. Сотрудники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять свои прежние функции, в то же время обязанности работодателя по отношению к ним выполняет уже организация-провайдер.

Отношения при аутстаффинге являются трехсторонними: организация-заказчик, организация-провайдер (специализированное агентство (staffing agency)) и работник.

Между организацией-заказчиком и организацией-провайдером заключается гражданско-правовой договор о предоставлении персонала, в свою очередь, между организацией-провайдером и работником – трудовой договор. Организация-заказчик формально связана с работником гражданско-правовыми отношениями [3, с. 77].

Взаимоотношения участников при использовании аутстаффинга представлены схематично на рисунке 1.



Рисунок 1 – Схема взаимоотношений участников при использовании аутстаффинга

Примечание – Источник: разработка автора.

При заключении договора аутстаффинга между организацией-заказчиком и организацией-провайдером, последняя, как правило, берет на себя полную юридическую и финансовую ответственность за персонал, включая все обязательства по ведению кадровой работы, начислению и выплате заработной платы, осуществлению отчислений в фонды и контролирующие органы, соблюдению норм законодательства (гражданского, трудового, налогового кодексов, других законов по всем вопросам трудовых отношений: оформлению отпусков, командировок, премий, решению спорных вопросов и конфликтных ситуаций с сотрудниками и профсоюзами, проведению аттестации сотрудников, инструктажа по технике безопасности, а также по оплате больничных листов и проведению обязательных медицинских осмотров). Организация-провайдер также предоставляет принятым в штат новым работникам положенные им по законодательству гарантии и льготы, обеспечивает управление компенсационным пакетом сотрудников.

С точки зрения организации-заказчика можно выделить ряд преимуществ использования аутстаффинга:

- возможность нивелирования занятости кадров без потери квалифицированных работников;
- снижение расходов на содержание персонала;
- выстраивание новых, более гибких схем отношений с профсоюзами;
- использование на временном проекте заранее отобранных людей;
- возможность применения упрощенной системы налогообложения в результате сокращения штатных единиц (до 50 чел.);
- эффективное удовлетворение временных потребностей в трудовых ресурсах в разных организациях, входящих в одну систему;
- увеличение инвестиционной привлекательности и рост репутации организации в результате улучшения финансовых показателей в расчете на одного сотрудника [4, с. 62].

Анализируя публикации по исследуемой проблеме в специализированной прессе, можно отметить, что основное преимущество для данных субъектов хозяйствования – это возможность концентрироваться на основной деятельности.

С точки зрения интересов «переведенных» работников при использовании аутстаффинга за счет оптимизации системы управления у организации появляется возможность увеличить заработную плату и предусмотреть выплату бенефитов.

Следует отметить, что существенной частью компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат персоналу (сверх предусмотренных трудовым кодексом) являются бенефиты (от англ. benefit – выгода, польза). Это могут быть дополнительные медицинское и пенсионное страхование, страхование жизни, предоставление беспроцентных кредитов и ссуд сотрудникам, оплата членства в спортивных клубах, оплата питания, расходов пользования мобильным телефоном, обучения, возмещение расходов по оплате коммунальных услуг и др.

Помимо положительного опыта применения аутстаффинга существуют и определенные недостатки:

- возможно снижение мотивации труда персонала (тяжелая психологическая обстановка, складывающаяся в процессе применения данной услуги), что может повлиять на производительность труда;

- экономия средств достигается при выводе за штат большого количества работников;
- не решена проблема утраты конфиденциальной информации организации-заказчика.

Однако законодательство как в Республике Беларусь, так и Союзном государстве не содержит понятия «аутстаффинг». В то же время в развитых странах Европы и США аутстаффинг является современной кадровой, законодательно оформленной услугой с четко проработанным организационным, экономическим и правовым механизмами практического применения. Следует отметить, что в белорусском законодательстве нормы, регулирующие правоотношения в области аутстаффинга, относятся к так называемым «непоименованным сделкам» [5, с. 56].

Аутстаффинг активно применяется такими зарубежными компаниями, как *Kelly Services, Manpower, Adecco Global, Coleman Services Ins, Ventra Employment, Unistaff*. Интенсивно он развивается в России («Агентство Анкор», «Метрополис», «Агентство Контакт», «Империя кадров») и начинает использоваться компаниями в Республике Беларусь («Эрудит», «Коллекция Открытий») [6].

Отсутствие законодательного регулирования в области аутстаффинга порождает многочисленные вопросы в трудовых отношениях между участниками и затрудняет эффективное использование данной формы занятости на практике. Таким образом, схемы аутстаффинга должны быть прописаны в законодательстве. Мы предлагаем при осуществлении перевода персонала из штата организации-заказчика в штат организации-провайдера использовать следующую схему (рисунок 2).

Рассматривая особенности применения аутстаффинга, необходимо отметить, что перевод персонала из организации-заказчика в организацию-провайдера осуществляется по заявлению работника (письменное согласие на перевод) или по просьбе «нового работодателя» в соответствии с правилами трудового кодекса. Первая организация отправляет запрос о возможности перевода работника (состава работников), вторая, в свою очередь, – письмо-ответ, содержанием которого является согласие на перевод конкретного работника или состава работников (список должен прилагаться). Следующим этапом является расторжение трудового договора, который включает издание приказа об увольнении сотрудника, и осуществление записи в трудовую книжку (уволен в связи с переводом).

В рамках оказания услуг по договору аутстаффинга организация-провайдер заключает трудовой договор с «переведенным» работником и осуществляет соответствующий документооборот, включающий заявление работника, приказ о приеме на работу в порядке перевода, запись в трудовую книжку (принят на работу в связи с переводом).

На пути использования аутстаффинга факторами, сдерживающими активное применение данной формы трудовых отношений в Республике Беларусь, являются:

- недостаточная проработанность законодательной базы;
- отсутствие институциональных основ и организационной структуры в области новых кадровых технологий, опыта в решении данных вопросов;

- нежелание руководителей организаций изменять сложившуюся практику управления персоналом.

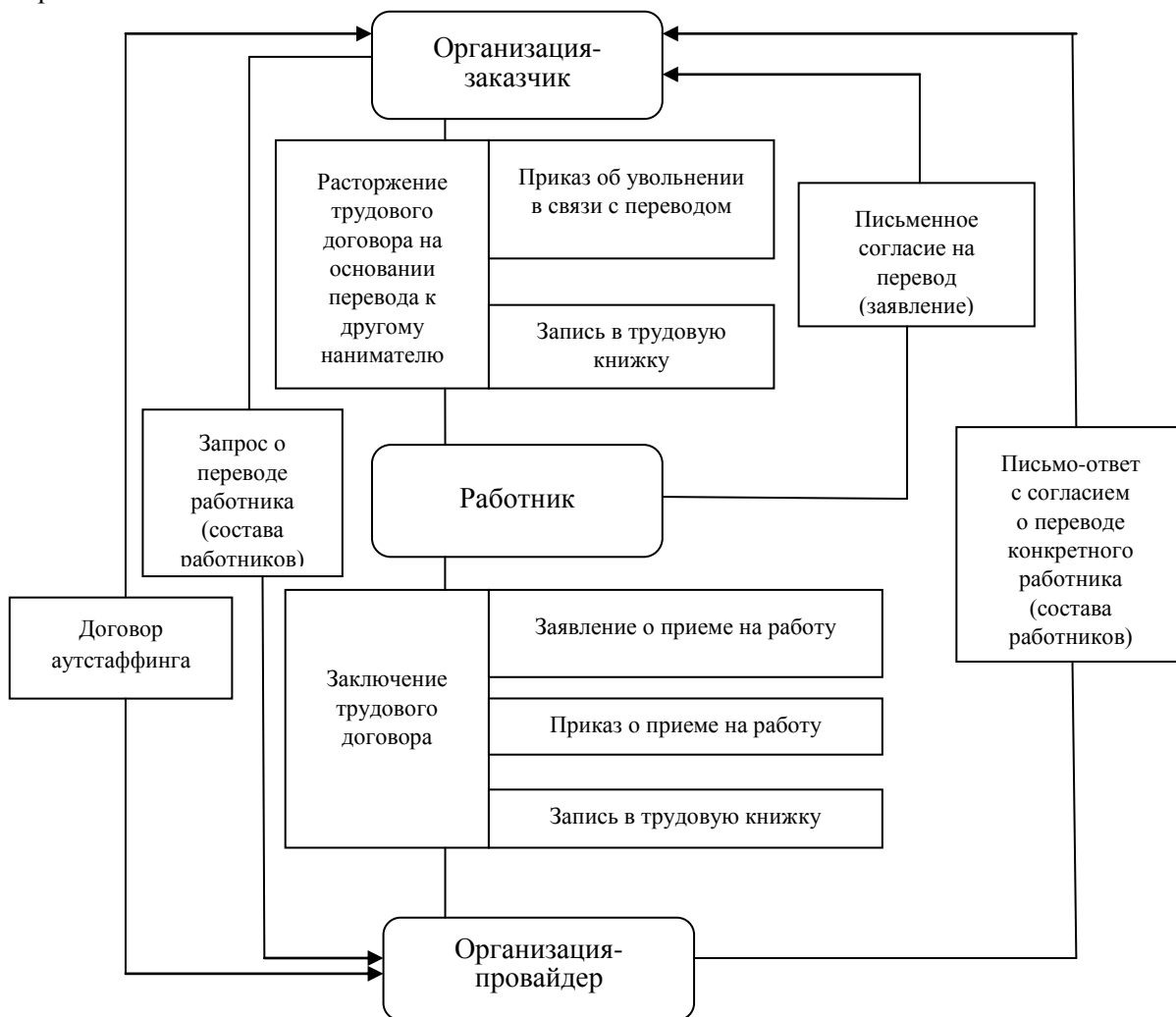


Рисунок 2 – Схема осуществления перевода работника (состава работников) при аутстаффинге

Примечание – Источник: разработка автора.

В свою очередь необходимо предусмотреть, на наш взгляд, следующие мероприятия, способствующие развитию данной кадровой технологии:

1. Разработать и принять специальный закон, регулирующий предоставление услуг «арендованных» работников, особенно процедуру увольнения (аутплейсмент) и выплату компенсации.

Аутплейсмент (от англ. outplacement – трудоустройство уволенных) представляет собой систему психологической, информационной и консультационной помощи, в которую входят оценка ситуации на рынке труда и возможности ориентации в сложившейся проблеме, консультации психолога, составление индивидуальных планов поиска работы и определение путей данного поиска и др. На наш взгляд, аутплейсмент можно интерпретировать как услугу по обеспечению возможности внешнего размещения (за пределами организации) уволенного работника.

2. Предусмотреть программу повышения мотивации «передаваемых» сотрудников, которая будет включать следующее:

- систему премирования и поощрения;
- вопрос по заработной плате на уровне оплаты по региону;
- условия и возможности перехода аутстафферов в основной штат при достижении наилучших результатов.

3. Легализовать рынок труда «выводимого» персонала (с точки зрения государства – заинтересованность в возможности регулирования данных процессов, с точки зрения работников – соблюдение прав на свободный труд).

4. Снизить психологический барьер при использовании аутстаффинга, ликвидировать принцип «чужой среди своих», повысить профессионализм фирм, предоставляющих данные услуги.

5. Совершенствовать деятельность профсоюзов (создать в организации советы трудовых коллективов и профсоюз аутстафферов как в зарубежных странах).

6. Предусмотреть создание обширной сети взаимосвязанных организаций для обеспечения занятости «арендованных» работников.

При актуализации вопросов загрузки высвободившихся высококвалифицированных специалистов (в случаях снижения спроса на продукцию или, наоборот, появления большого объема новых заказов в других организациях и т. п.) необходимо предусмотреть заключение договоров на предоставление «передаваемых» кадров с несколькими крупными в районе деятельности субъектами хозяйствования.

Проведенное исследование в области современных кадровых технологий на рынке труда позволило изучить квинтэссенцию термина «аутстаффинг», рассмотреть как положительные (в большей мере), так и негативные явления в сфере применения данной формы занятости, что необходимо для исключения вероятности повторения ошибок участниками данного вида услуг при осуществлении деятельности в изучаемом направлении.

В настоящее время на мировом рынке труда практика аутстаффинга полностью сложилась: это законодательно оформленная кадровая услуга с четко проработанным механизмом реализации. В то же время в Беларуси аутстаффинг не получил широкого распространения в первую очередь из-за отсутствия законодательного регулирования и опыта применения данной технологии.

Для субъектов хозяйствования Республики Беларусь аутстаффинг является инновацией. Использование данной формы организации труда обеспечит гибкость в работе с кадрами, возможность роста заработной платы и выплаты бенефитов, что будет способствовать стимулированию персонала к эффективному труду и закреплению (удержанию) лучших.

Следует также отметить, что организации, использующие труд «арендованных» работников, смогут существенно экономить на налогах, взаимосвязанных с оплатой труда, и расходах по содержанию кадровых служб, а также на выплатах отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

Таким образом, при осуществлении ряда преобразований в законодательной, правовой и экономической сферах, способствующих развитию аутстаффинга, на наш взгляд, данная современная кадровая технология получит широкое распространение на динамично развивающемся рынке труда Республики Беларусь.

Список литературы

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. **Сафарова, Е. Ю.** Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии в бизнесе. Простыми словами о сложных материях / Е. Ю. Сафарова. – М. : Эксмо, 2010. – 208 с.
3. **Трофимова, Е.** Аутстаффинг : «за» и «против» / Е. Трофимова // Финансовый директор. – 2009. – № 2. – С. 76–79.
4. **Шевцов, А.** Использование аутсорсинга для поиска сотрудников / А. Шевцов // Кадровик. Упр. персоналом. – 2012. – № 13. – С. 59–62.
5. **Веремейко, Ю.** Как снизить издержки на оплату труда? / Ю. Веремейко // Финансовый директор. – 2009. – № 3. – С. 52–56.
6. **Особенности** российского рынка аутстаффинга. Перспективы развития // Метрополис «Ориан-персонал» (Центр кадрового менеджмента) [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://www.orian-personal.ru/?autstaffing&id=1235>. – Дата доступа : 28.12.2012.