

**А. Н. Ларионова**

*Научный руководитель*

**Л. К. Климович**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПО ПОИСКУ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ПЕРСОНАЛА**

Сегодня для менеджмента компаний на первое место выходят гибкость, умение адаптироваться, способность находить быстрый и точный ответ на создавшуюся ситуацию. Традиционная структура, предназначенная для стабильной обстановки, уже показала свою неспособность справляться с современными глобальными проблемами. Не остается в стороне от этих процессов и сфера управления человеческими ресурсами. Среди современных кадровых технологий стоит отметить лизинг персонала, аутсорсинг и аутстаффинг. В мировой практике в целях оптимизации производственного процесса нередко привлекают персонал другой компании.

Аутсорсинг – выполнение компанией определенных задач, бизнес-функций или бизнес-процессов, как правило, не являющихся частью основной деятельности компании-заказчика, но необходимых для полноценного функционирования бизнеса. Современная модель управления

персоналом, основанная на привлечении рабочей силы со стороны посредством аутсорсинга персонала, в последнее время стремительно набирает популярность [1, с. 231].

В гражданском законодательстве Беларуси отсутствует понятие договора аутсорсинга. Единственным нормативным документом, в котором содержится определение аутсорсинга, является письмо Национального банка Республики Беларусь «О совершенствовании управления операционным риском в банках» [2]. Аутсорсинг – это реальная возможность для бизнеса оптимизировать и освободить кадровые и финансовые ресурсы за счет передачи определенных функций и работ другой компании, в частности, если нет необходимости нанимать постоянную команду для работы в офисе.

В международном праве услуги, связанные с наймом работников третьими лицами, регламентируются Женевской конвенцией Международной организации труда о частных агентствах занятости, которая регламентирует механизм агентств занятости и защиту прав трудящихся, являющихся участниками таких правоотношений [3]. Республика Беларусь в указанной Женевской конвенции МОТ не участвует. В настоящее время трудовое и гражданское законодательство Республики Беларусь отношения, возникающие при займе персонала, не регламентирует. То, что заемный труд фактически не регулируется белорусским законодательством, является основным барьером для его развития в Республике Беларусь.

Прародителем производственного аутсорсинга можно назвать Генри Форда. Он одним из первых понял, что ни одна фирма не может быть самодостаточной. Глава автомобильной компании стремился лично контролировать все этапы производства, но вскоре он столкнулся с непомерными затратами, уходившими на обслуживание всех направлений деятельности компании. Тогда он обратился за помощью к независимым компаниям, взявшим на себя часть задач. Сейчас компания Ford самостоятельно производит только 30% комплектующих, остальное производство передано на аутсорсинг [4, с. 8].

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК РБ) понятие «заемный труд» отсутствует [5]. В соответствии с ТК РБ трудовые отношения носят только двухсторонний характер, при котором субъектами трудовых правоотношений выступают работник и наниматель, а отношения между работником и организацией-пользователем не являются трудовыми отношениями. Следовательно, отличительной особенностью заемного труда является трехсторонний характер трудовых отношений: наемный работник – посредник в поиске работы (частное агентство занятости) – наниматель (предприятие-пользователь).

Сами схемы привлечения заемного труда достаточно широко используются на практике субъектами хозяйствования.

Гражданский кодекс Республики Беларусь (ГК РБ) также не содержит определения договора аутстаффинга (или договора по предоставлению персонала), однако он может быть квалифицирован как гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РБ) [6]. Кроме того, такой договор может содержать признаки других договоров. В данном случае будет рассматриваться как смешанный договор (ст. 391 ГК РБ), что допустимо с позиции ГК РБ.

Можно выделить следующие признаки договора аутстаффинга:

– По такому договору одно лицо (исполнитель) направляет свой персонал (работников) к другому лицу (заказчику) для выполнения трудовых функций.

– Работники продолжают состоять с исполнителем в трудовых отношениях: им выплачивается заработная плата, оплачиваются листки нетрудоспособности и компенсации, установленные исполнителем. Заказчик при этом не оформляет с персоналом исполнителя никаких трудовых отношений.

– Предоставленный персонал действует в интересах заказчика, находится под его управлением и контролем [1, с. 186].

Одна из разновидностей аутстаффинга – лизинг персонала. Его особенность состоит в том, что изначально в штате исполнителя нет работника, который нужен заказчику. Только после получения запроса последний исполнитель ищет нужного специалиста, заключает с ним договор и предоставляет заказчику. Лизинг персонала характерен для современного инновационного управления персоналом и означает подбор кадров на временные рабочие места за счет кратко- или среднесрочной аренды персонала другой организации.

Лизингом персонала целесообразно пользоваться в различных случаях: болезнь сотрудника, выход в декретный отпуск, сезонность работ, периода отпусков и т. д. Стоит отметить, что предоставление персонала становится актуальным также и в периоды, когда компания планирует крупный временный проект, для реализации которого требуется определенное количество дополнительного персонала на определенный промежуток времени [7, с. 79].

Преимущества лизинга персонала следующие: компания избегает длительной и затратной процедуры поиска специалистов; уменьшаются административные и временные издержки по ведению кадрового делопроизводства, миграционного учета, бухгалтерского учета, составлению отчетности; «арендуя» специалиста через агентство, работодатель снимает с себя обязательства по социальным гарантиям перед сотрудником при увольнении; все возможные претензии (в том числе и судебного характера) разрешаются агентством, а не компанией-заказчиком; работодатель имеет возможность в течение более длительного, чем это предусмотрено трудовым законодательством, срока наблюдать за сотрудником, а затем принять его на работу к себе в штат, не переживая за результат адаптации сотрудника в коллективе; отсутствие потерь и простоев в случае болезни основного сотрудника.

Недостатки использования лизинга персонала следующие: переплата агентству за предоставляемые услуги; более низкая квалификация при равном размере затрат по сравнению со штатным сотрудником; риск приема нечестного, неблагоданного сотрудника; нелояльное отношение персонала по отношению к политике компании, руководству и т. д. [1, с. 138].

С юридической точки зрения само название «аренда персонала» применять нельзя, а термин «лизинг персонала» при заключении договоров нужно использовать очень осторожно. Согласно ст. 636 ГК РБ объектом договора финансовой аренды (лизинга) может быть только имущество, которое лизингодатель обязуется приобрести в собственность у определенного лизингополучателя продавца, а не человек или его рабочая сила. Таким образом, в договоре употреблять словосочетание «лизинг персонала» или «аренда персонала» некорректно.

Отличия вышеуказанных методов набора представлены в нижеприведенной таблице.

**Методы набора персонала**

Критерии	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Лизинг
Предмет договора	Передача вспомогательных функций сторонней компании	Выведение сотрудников за штат с условием привлечения их бывшим работодателем	Найм сотрудников в кадровых агентствах
Место работы	Компания-аутсорсер	Заказчик	Заказчик
Время занятости	Постоянно	Постоянно	Временно
Руководство и контроль	Компания-аутсорсер	Заказчик	Заказчик
Ответственность	Компания-аутсорсер	Солидарно	Солидарно
Гарантии и компенсации	По основному месту работы	Компания-аутсорсер	Кадровое агентство

На практике многие предприятия и малый бизнес в Республике Беларусь пользуются услугами «заемных» работников, но к сожалению отсутствие законодательного регулирования данных вопросов затрудняет работы в данном направлении и снижает защищенность работников и нанимателей. В перспективе рынок земного труда будет только развиваться, повторяя основные европейские тенденции. Учитывая потенциальную емкость рынка, развитие заемного труда приведет к положительному эффекту для всей экономики в виде роста рабочих мест и налоговых поступлений. Трудовые отношения – один из самых важных и сложных видов общественных отношений, в этой связи трудовое законодательство нуждается в постоянном обновлении, доработке и усовершенствовании. В этой сфере особенно важно, чтобы законодатель всегда был в курсе тенденций, существующих на рынке труда, тогда принимаемые законы будут эффективны.

### **Список использованной литературы**

1. **Одегов, Ю. Г.** Аутсорсинг в управлении персоналом / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. – М. : Юрайт, 2018. – 389 с.
2. **О совершенствовании** управления операционным риском в банках : письмо Нац. банка Респ. Беларусь от 20 июля 2012 г. № 23-14/40 // АПС «БизнесИнфо» : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2019.
3. **О частных** агентствах занятости : Конвенция Междунар. организации труда от 19 июля 1997 г. № 181 // АПС «БизнесИнфо» : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2019.
4. **Аникян, Б. А.** Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникян, И. Л. Рудая. – М. : Инфра-М, 2009. – 320 с.

5. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-3 (в ред. от 17 июля 2018 г. № 124-3) // АПС «БизнесИнфо» : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2019.

6. **Гражданский** кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 7 дек. 1998 г. № 218-3 (в ред. от 18 дек. 2018 г. № 151-3) // АПС «БизнесИнфо» : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2019.

7. **Ермакович, Л. П.** Управление персоналом : учеб.-метод. комплекс / Л. П. Ермакович. – Минск, 2014. – 245 с.