

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Введение. В данной статье рассмотрена сущность аутстаффинга, основные достоинства и недостатки компании-аутстаффинга. Актуальность исследования заключается в изучении механизмов координации людских ресурсов и совершенствование бизнес-процессов отдела по работе с персоналом, а также в более подробном изучении влияния различных факторов на экономику страны.

Основная часть. Аутстаффинг (англ. outstaffing – вывод рабочих за пределы компании) – это метод управления работниками, который подразумевает оказание услуг в форме передачи в кодифицированный нанимателя определенного количества работников, которые не вступают с ним в какие-либо правовые или трудовые отношения напрямую, но оказывающих от имени исполнителя какие-либо услуги по месту нахождения нанимателя.

Главная цель аутстаффинговой услуги — это решение определенных моментов, которые связаны с совершенствованием рабочего расписания и использования бюджета компании, а также минимизация рисков, связанных с решением трудовых разногласий [1].

Задачи аутстаффинга:

- 1) совершенствование экономической модели работы предприятия, включая маркетинг;
- 2) совершенствование координации людскими ресурсами при отсутствии необходимых ресурсов собственных отделов по работе с персоналом;
- 3) совершенствование бизнес-процессов отдела по работе с персоналом и предприятия в целом [4].

Подробный механизм действия аутстаффинговой услуги представлен на рисунке 1.

Главные достоинства:

1. Устраняет трудовые разногласия

При заключении трудового договора работником с компанией-аутстаффером, а не с заказчиком, происходит исключение присутствия заказчика в трудовых спорах, касающиеся данного работника, и ответственности за нарушение законов перед ним.

2. Облегчает координацию работниками и кадровое дело

Отпуска и больничные оформляются аутстаффинговой компанией. В итоге, происходит уменьшение нагрузки на бухгалтерию заказчика и избавляет от исполнения определенных социальных гарантий. Также аутстаффер занимается ведением кадровых документов, администрирует командировки, оформляет авансовые отчеты, выдает нужные справки рабочим.

3. Занимается финансовыми вопросами

Аутстаффер осуществляет расчет, начисляет и выплачивает зарплаты и компенсации. Выплата налогов и сборов в различные фонды также входит в обязанности аутстаффинговой компании [2].

Главные недостатки:

1. Возможные денежные потери из-за сотрудничества с халатной компанией-аутстаффером.

Однако этого можно избежать, если заказчик выберет надежного подрядчика, который имеет юридические права на предоставление таких услуг.

2. Аутстаффинг может снизить скорость закрытия вакансий.

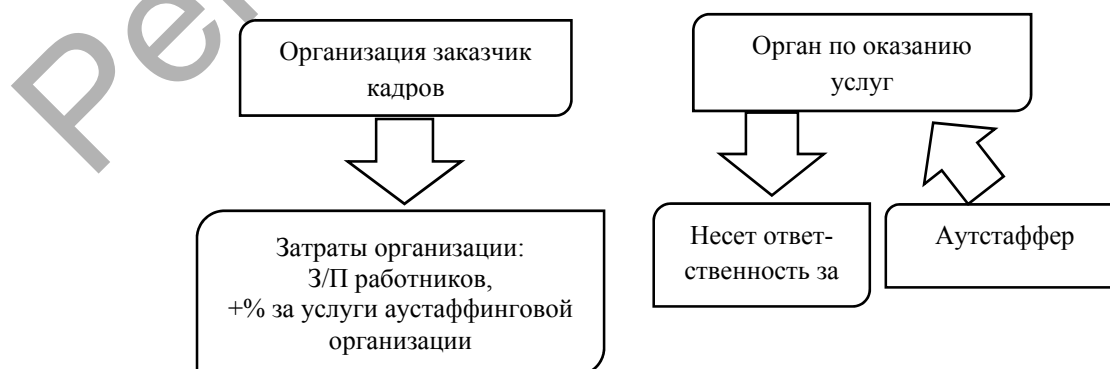


Рисунок 1 — Механизм работы аутстаффинга

Не все новые сотрудники готовы работать на аутстаффе. Это может усложнить трудоустройство новых сотрудников в компании. Кандидаты с потенциалом могут уйти, а темп закрытия вакансии — уменьшится [2].

Одним из достоинств услуги является сокращение затрат, связанных с административными расходами [3]. Допустим, что предприятию необходимо сократить персонал, но компенсационные выплаты в данный момент оно осуществить не сможет в силу сложившихся обстоятельств. В компании работают 50 сотрудников. Из них 3 человека — специалисты по работе с персоналом, 6 человек — финансовые аналитики, занимающиеся оценкой состояния предприятия. Эти расходы, включая оплату труда (с учетом налогов) управленческих работников, оплату рабочих мест и оборудования, составляли $A = 14\,300$ рублей ежемесячно. 41 сотрудника компании перевели в штат агентства по оказанию услуг. Штат аналитиков, которые занимаются оценкой финансового состояния предприятия, был расформирован, а из штата специалистов по персоналу (3 человека) оставлен 1 сотрудник, занимающийся обучением персонала. Оплата услуг агентства по аутстаффингу составила: $O = R \times V = 11\,480$ рублей (ежемесячно), где $R = 280$ рублей — ставка оплаты услуг аутстаффинга на одного сотрудника в месяц, $V = 41$ — количество сотрудников, выведенных за штат. Компания таким образом снизила управленческие расходы на персонал на 2820 рублей в месяц, т. е. на 21,2 %.

Социальный эффект от аутстаффинга может заключаться в следующем, например, вместо увольнения можно перевести сотрудника, который не подходит заказчику по определенным критериям, в другую организацию, таким образом снизить текучесть кадров, а для работника — подыскать новое место работы.

Услуги по аутстаффингу можно предложить использовать в учреждениях высшей школы, для поиска первого рабочего места выпускникам. Разработав определенные требования к будущему специалисту, потенциальный заказчик кадров сможет выбрать подходящего работника. Студенты будут заинтересованы в получении более высоких баллов, так как это отразится на их заработной плате.

Социальный эффект от аутстаффинга: аутстаффинг способен оказывать определенный социальный эффект для работников. Например, вместо увольнения можно перевести сотрудника, который не подходит заказчику по определенным критериям, в другую организацию. Актуальность данной работы заключается в изучении механизмов координации людских ресурсов и совершенствование бизнес-процессов отдела по работе с персоналом, а также в более подробном изучении влияния различных факторов на экономику страны.

Заключение. Обобщая все вышесказанное, мы можем с уверенностью сказать, что аутстаффинг является перспективным методом в сфере управления персоналом организации. Правильно подобранный персонал позволит организации выполнить поставленное задание качественно и в срок, а работникам-аутсафферам найти достойное рабочее место.

Список цитируемых источников

1. Аутстаффинг что за услуга и чем отличается от аутсорсинга [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hurma.work/rf/blog/autstaffing-cto-eto-za-usluga-i-chem-otlichaetsya-ot-aoutsorsinga-2/2>. — Дата доступа: 02.03.2022.
2. Описание услуги аутстаффинга [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml>. — Дата доступа: 02.03.2022.
3. Примеры использования аутстаффинга [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/3-primera-primeneniya-autstaffinga>. — Дата доступа: 03.03.2022.
4. Сафарова Е.Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях / Е. Ю. Сафарова. — М.: Эксмо, 2010. — 208 с.

УДК 338.22:004(476)

А. Г. Нехода

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИЙ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Введение. Современная система хозяйствования в условиях рынка предъявляет новые и все более сложные требования к уже существующим и вновь создающимся предприятиям. Анализ хозяйственной практики свидетельствует о том, что значение инновационной деятельности для промышленных предприятий в современных условиях постоянно возрастает.

Данные последних лет свидетельствуют, что промышленные предприятия испытывают серьезный кризис в инновационной сфере. Кризис инновационной сферы промышленности, помимо объективных причин, связанных с реформированием и спадом в экономике, обусловлен также отсутствием целенаправленной работы по повышению эффективности промышленного производства в целом и инновационной деятельности как его важнейшей составляющей, в частности. В этой связи необходимо отметить особое значение свое-