

Студ. Е.А. Подгайская

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

## **АУТСТАФИНГ ПЕРСОНАЛА КАК НЕСТАНДАРТНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ, ЕЕ ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРИМЕНЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Сегодня все больше распространение на рынке Республики Беларусь получает аутстаффинг персонала. В странах с развитой экономикой эта кадровая технология используется уже много лет. Впервые понятие аутстаффинга было появилось в 60-х годах в Америке. А в 90-х годах XX века аутстаффинг стал популярен в разных странах, в первую очередь, в Америке, поскольку в стране были внесены изменения в трудовое законодательство в части оформления документов по приему в штат персонала. В итоге в целях сокращения и более эффективного использования времени компании стали активно пользоваться услугами аутстаффинга.

Аутстаффинг персонала предполагает заключение трудовых договоров не с фирмой, являющейся фактическим работодателем, а с организацией-посредником, или аутстаффером. Аутстаффер берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнения трудового законодательства (прием на работу, увольнение и т. д.) в то время как работу персонал выполняет непосредственно для компании, являющейся фактическим заказчиком. Основная цель аутстаффинговой услуги – решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижением рисков, связанных с решением трудовых споров.

В развитых странах на сегодняшний день доходит до 80% компаний среднего и малого бизнеса, работающих по аутстаффингу. В России аутстаффингом стали пользоваться спросом в конце 90-х годов. На это повлиял экономический кризис в стране. В Республике Беларусь понятие аутстаффинга появилось позже, но с каждым днем все больше начинает пользоваться спросом.

Между тем это понятие пока не закреплено в отечественном законодательстве. В 2016 году в общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» ОКРБ 005-2011 были внесены изменения. В настоящее время в этом классификаторе упоминается такой вид деятельности как «предоставления рабочей силы» с присвоенным ему номером 78200.

Этот подкласс включает в себя деятельность по предоставлению клиентам работников на ограниченные сроки для временного замеще-

Секция инженерно-экономическая

ния кадровых работников или в дополнение к ним, когда предоставляемые лица являются наемными работниками организации по временному трудоустройству, которая и выплачивает им вознаграждение за выполняемую работу.

Можно выделить следующие аутстаффинговые услуги, предлагаемые на сегодняшний день:

- кадрово-аутстаффинговые услуги, включающие в себя подбор и сопровождение персонала;
- бухгалтерско-аутстаффинговые услуги, включающие внешнее ведение бухгалтерского учета, аудит и выведение персонала за штат;
- консалтингово-аутстаффинговые услуги, включающие в себя обучающее и консультационное сопровождение предприятий, а также аутсорсинг части бизнес-процессов организации-заказчика;
- юридически-аутстаффинговые услуги, включающие в себя юридическое сопровождение деятельности предприятий и сопровождение персонала;
- собственно аутстаффинговые услуги (компании работают непосредственно в этой сфере деятельности).

Наиболее популярными на рынке являются: кадрово-аутстаффинговые (75%), бухгалтерско-аутстаффинговые (15%) и консалтингово-аутстаффинговые услуги (10%). В Беларуси наиболее известными аутстаффинговыми компаниями можно назвать «ВестДжиГрупп», «Эрудит», «Walk & Work».

Несмотря на все свои преимущества, аутстаффинг, все же, имеет некоторые риски. Важнейший вопрос, который необходимо решить сразу после проведения процедуры аутстаффинга – это коммуникация и слаженность взаимодействия между компанией заказчика и провайдером. И если между руководством компании заказчика и аутстаффером не налажена система коммуникации, персонал может несвоевременно получать указания и рекомендации по работе, что может вызывать задержки и дополнительные затраты или потери.

Еще один риск, связанный с сотрудниками, находящимися вне штата компании, – халатное отношение работников к выполняемым задачам. Кроме того, разделение на штатных и нештатных сотрудников может негативно отразиться на качестве выполненной работы. Последние могут терять мотивацию, в связи с отсутствием льгот и поблажек, которые существуют у постоянного персонала.

Для иллюстрации преимуществ аутстаффинга приведем условный пример, где целью использования этой кадровой технологии является сокращение административных издержек.

В компании «Алењский цветочек» работают 300 сотрудников.

Из них 8 человек – бухгалтеры, занимающиеся расчетом заработной платы и соответствующих налогов, 6 человек – сотрудники отдела по работе с персоналом, которые в основном ведут документацию по персоналу. Расходы на персонал, включая оплату труда (с учетом налогов) административного персонала, оплату рабочих мест и оборудования, составляли  $A = 174\ 160$  руб. ежемесячно.

286 сотрудников компании «Аленький цветочек» были переведены в штат агентства. Штат бухгалтеров, которые рассчитывали заработную плату и соответствующие налоги, был расформирован, а из штата менеджеров по персоналу (6 человек) оставлен 1 сотрудник, занимающийся обучением персонала. При этом оплата услуг агентства по аутстаффингу составила:  $O = R \cdot V = 143\ 000$  руб. (ежемесячно), где  $R = 500$  руб. – ставка оплаты услуг аутстаффинга на одного сотрудника в месяц,  $V = 286$  – количество сотрудников, выведенных за штат. Компания «Аленький цветочек» снизила административные расходы на персонал на 31 160 долларов в месяц, т. е. на 17,9 %.

Таким образом, грамотно используя аутстаффинг в своей деятельности, компания может уменьшить расходы на персонал и налоги, решить вопросы, связанные с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снизить риски, связанные с решением трудовых споров.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ржехин, В. М. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. М. Ржехин, Д. А. Алеканд, Н. В. Коваленко. – М.: Вершина, 2007. – 224 с.
2. Аутсорсинг и аутстаффинг по-белорусски. [Электронный ресурс] / Главный бухгалтер. Электронный журнал, № 47, декабрь 2013. – Режим доступа: <https://www.gb.by/izdaniya/glavnyi-bukhgalter/autsorsing-i-autstaffing-po-belorusski>. – Дата доступа: 18.03.2019.
3. Аутстаффинг в Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://devbrain.by/outstaffing/> – Дата доступа: 18.03.2019.
4. Аутсорсинг, аутстаффинг: понятие, примеры использования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studopedia.ru/18\\_52900\\_artsorsing-autstaffing-ponyatie-primeri-ispolzovaniya.html](https://studopedia.ru/18_52900_artsorsing-autstaffing-ponyatie-primeri-ispolzovaniya.html). – Дата доступа: 19.03.2019.
5. Стратегии, которые работают: подход BCG: сб. ст.: пер. с англ. / Сост. К. Штерн и Дж. Сток; – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007.