

УДК 658.512.3

Аллахвердиева Л.М.,

д.э.н., профессор кафедры

«Управление и предпринимательство»

Московский государственный гуманитарно-экономический университет

Россия, г. Москва

Долгополов В.В.,

магистрант

факультета заочного обучения

Московский государственный гуманитарно-экономический университет

Россия, г. Москва

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ АУТСОРСИНГА В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ

***Аннотация:** Статья посвящена вопросам использования аутсорсинга в российском бизнесе. На примере гостиничном и ресторанном бизнесе в России, рассмотрены особенности развития аутсорсинга и оказания аутсорсинговых услуг. На основе анализа этих особенностей показано, что в настоящее время имеет место тенденция, когда аутсорсинговые услуги все более оказываются привлеченными специалистами.*

***Ключевые слова:** аутсорсинг, аутсорсинговые услуги, сторонние организации, самозанятые, специализация.*

***Abstract:** The article is devoted to the use of outsourcing in Russian business. On the example of the hotel and restaurant business in Russia, the features of the development of outsourcing and the provision of outsourcing services are considered. Based on the analysis of these features, it is shown that currently there is a trend when outsourcing services are increasingly provided by specialists.*

Keywords: *outsourcing, outsourcing services, third-party organizations, self-employed, specialization.*

В современной мировой экономической практике «аутсорсинг как схема взаимодействия с внешними поставщиками услуг давно стал признанным средством повышения эффективности работы предприятий». [1, с. 112] Он также является одним из способов повышения эффективности деятельности различного рода организаций и предприятий, достигаемой на основе сосредоточения их на своей профильной деятельности, тогда как ряд других не основных видов деятельности передаются на договорной основе иным организациям и предприятиям, которые специализируются на этом и, следовательно, готовы более эффективно решать поставленные перед ними задачи. По мнению отечественных специалистов, аутсорсинг представляет собой методологию «адаптации управления организацией к условиям рынка, позволяющая быстро входить в новый бизнес, используя все имеющиеся возможности внешней среды, а в отдельных случаях и даже ресурсы поставщиков конкурентов». [2, с. 2364-2365]

Аутсорсинг является законным способом «оптимизировать штатную численность организации и сократить имеющиеся расходы организации. Аутсорсинг позволяет компании - заказчику передать на исполнение компании - аутсорсеру второстепенные направления деятельности, сконцентрировав весь потенциал на основной деятельности, приносящей прибыль». [3]

В то же время, следует отметить, что многие российские компании с определенным предубеждением относятся к самой возможности привлечения сторонних организаций для выполнения своих основных функций. При этом, несмотря на постепенно возрастающую востребованность аутсорсинга в Российской Федерации, сам термин фактически отсутствует в действующем российском законодательстве, присутствуя лишь в отдельных нормативно-правовых актах, в частности, само понятие аутсорсинг впервые было

определено Центробанком РФ в письме № 76-Т от 24.05.2005года, в котором было определено, что «аутсорсинг - это привлечение специализированной сторонней организации (поставщика услуг) для выполнения отдельных видов работ». [4]

В данной статье мы рассмотрим особенности распространения и применения аутсорсинга в российском бизнесе, обращаясь к примерам из сферы гостиничного и ресторанного бизнеса, который в России является одним из важных направлений развития экономики, так как эта отрасль играет важную роль в обеспечении занятости населения и пополнения государственного бюджета. Число гостиничных и ресторанных предприятий в России растет, что ужесточает конкуренцию. И с целью выживания все чаще приходится задумываться, как эффективней вести свой бизнес и оптимизировать затраты.

Так как именно эти две сферы тесно взаимодействуют между собой и очень активно пользуются данной услугой. Проходя по улицам города Москвы, мы часто видим перед собой или издалека вывески крупных бизнес-центров, отелей, ресторанов с дорогими и громкими именами, а зачастую и «брендами» с очень богатой историей. В каждом из них имеется зона ресторана, а также кафе или столовой, входная группа, общественная зона, санузел, подсобное помещение и прочие зоны. В каждой из ранее перечисленных зон проводятся различного рода работы, такие как: уборка, приготовление пищевой продукции, обслуживание гостей, подсобные работы и пр. Здесь также часто арендуют помещения представители различных крупных и не очень крупных компаний. Разнообразие услуг, которые могут оказываться для предприятий гостиничного и ресторанного бизнеса сторонними организациями, делает их хорошим наглядным примером для рассмотрения особенностей российского аутсорсинга.

Развитие и становление аутсорсинга в России происходило в непростых условиях и сами аутсорсинговые услуги приобретали современный

цивилизованный вид в течение последних 15-20 лет. Для выполнения вышеуказанных работ в современных российских реалиях существовали различные механизмы в этой сфере, использование которых зависело как от общей экономической ситуации в стране, так и от процессов развития действующего законодательства.

Так, например, известно, что большое число российских студентов в свое время имело опыт взаимодействия с так называемыми «трудовыми отрядами», которые предоставляли работу/подработку по совместительству на позициях, не требовавших специальной подготовки (грузчики, промоутеры, расклейщики объявлений, уборщики, стикеровщики, фасовщики). При этом с работниками не заключали никаких трудовых договоров, в результате чего компании фактически не имели перед работниками реальных трудовых обязательств.

Условно говоря, сотрудников «набирали по объявлениям», когда главным фактором было лишь наличие паспорта, и было не важно гражданином какого государства являлся нанимаемый работник. Порой не проверяли, исполнилось ли работнику на тот момент времени полных 18 лет, имелись ли у него необходимые разрешительные документы и прочее. В этих условиях компании не обращали внимание на такие «мелочи», им важно было само реальное наличие сотрудника, способного к выполнению трудовых функций. И конечно же, никто не был застрахован от возможных невыплат денежных вознаграждений за трудовую деятельность, не говоря про уплаты всех налоговых и страховых отчислений. Постепенно, когда такое положение дел приобрело слишком большие масштабы, в Российской Федерации стали активнее действовать контролирующие и правоохранительные органы государственной власти, что значительно усложняло ведение такого рода бизнеса в сфере аутсорсинга. И уже к 2010 году операторы аутсорсинговых услуг, которые выбрали именно такую систему бизнеса начали заключать договоры гражданско-правового характера с нанимаемыми работниками.

Так стал постепенно формировался тот механизм аутсорсинга, который сейчас используется большинством современных компаний. Принцип работы остался прежним – по договору на оказание услуг. Но цена на услуги значительно выросла в связи изменением законодательства и внедрением дополнительных условий для линейного штата аутсорсингового оператора, связанных с обязательным официальным оформлением на должность своего персонала. А поскольку аутсорсинговых операторов обязали заключить официальные трудовые отношения с линейным персоналом, то и цена их услуг значительно выросла.

Но и тут грамотные защитники интересов аутсорсинговых операторов нашли уязвимость и пришли к решению оформления линейного штата на половину, а то и на 0,25 ставки от МРОТ. Ведь главное показать в отчетности не количество выплаченных денежных средств линейному персоналу, а среднесписочную численность сотрудников в штате у оператора. Цена такого оператора будет рассчитываться по коэффициенту 1,5 без НДС от себестоимости услуги.

Для чего же это все было нужно? В первую очередь крупные компании при выборе оператора услуг отправляют на проверку в службу безопасности копии основных документов, причем, эти копии должны быть подписаны директором контрагента, с расшифровкой его фамилии и должности, а также заверены оригиналом печати организации и предоставлены до выставления счета в адрес нашей организации. Могут потребовать и дополнительные заявления, например, «О добросовестности контрагента» а также и личные встречи с Генеральным директором. Все это нужно для того, чтобы компания, которая желает сотрудничать с конкретным оператором услуг, была уверена в том, что последний уплачивает в казну Российской Федерации все налоги и взносы, поскольку если оператор услуг не может подтвердить уплату НДС, то уплатить НДС будет обязана компания, которая заключила договор подряда с недобросовестным оператором услуг.

В дальнейшем, в 2019 году большинство людей, которые занимались самостоятельным заработком и не декларировали свои доходы в Федеральной налоговой службе вздохнули с облегчением и «вышли из тени» - появился новый специальный налоговый режим – налог на профессиональный доход на самозанятых. Физические лица и индивидуальные предприниматели, которые переходят на новый специальный налоговый режим (самозанятые), могут платить с доходов от самостоятельной деятельности только налог по льготной ставке — 4 или 6%. Это позволяет легально начать вести малый бизнес и получать доход от подработок без риска быть штрафованными за незаконную предпринимательскую деятельность.

Первой компанией, которая стала работать с самозанятыми, была компания «Яндекс», за ней последовали другие, в частности, «Delivery Club». Характерно, что трудовые отношения между курьерами и сервисами доставки строятся на договорах, которые компании заключают с соискателями. При этом часто курьеры формально не имеют отношения к «Яндекс.Еде» или «Delivery Club» — их нанимают и отвечают за работу с ними компании-посредники (операторы аутсорсинговых услуг). Более того, нередко курьеры не являются также и штатными сотрудниками компаний-посредников: с ними заключают договор оказания услуг, то есть они работают сами на себя.

Все это позволяет сервисам экономить на налогах и страховых взносах, но на курьеров не распространяется целый ряд статей Трудового кодекса: доставщиков могут уволить одним днём без компенсаций или оштрафовать, у них нет отпусков, а стаж работы не будет засчитан при расчёте пенсии. Иными словами, условия договоров с курьерами во многом не совпадают с их реальными условиями труда. В то же время, в рамках действующего законодательства Российской Федерации такой механизм является, в отличие от прошлых лет, достаточно прозрачным, поскольку уплата налога на профессиональный доход возлагается на сотрудника, который привлекается к работам через мобильное приложение «Мой налог» — официальное

приложение Федеральной налоговой службы Российской Федерации.

Самозанятых сейчас привлекают в различных сферах бизнеса, такие как сфера общественного питания, строительство, кейтеринг, бьюти индустрия, фриланс и многие другие. Особенно удобен этот способ привлечения работников для осуществления проектных работ. К примеру, подрядная строительная организация, выигравшая тендер, нуждается в привлечении дополнительных сотрудников на короткий срок один-два месяца. И в таком случае подрядчик обращается к оператору аутсорсинговых услуг. Но при этом следует отметить, что сам выбор такого оператора порой становится достаточно сложным процессом, так как цена аутсорсинговых услуг не всегда является главным и определяющим фактором.

В любой компании есть виды деятельности, которые можно передать третьей стороне, но для того, чтобы был достигнут необходимый результат, важно определиться, какие потребности бизнеса закроет аутсорсинг. Поэтому для успешной работы любой компании с аутсорсинговым подрядчиком нужно четкое понимание собственной миссии компании и её целей. Если такого понимания нет – то любое активное сотрудничество с аутсорсинговой компанией не принесет ожидаемого результата. А сами аутсорсинговые операторы также должны иметь определенную специализацию, предполагающую возможности выбора персонала для определенных сфер деятельности.

В целом же, в настоящее время в России аутсорсинг, как и все прочие механизмы для оптимизации использования собственных финансовых средств, в частных компаниях постепенно развивается. Он использует различные современные технологии, например – электронные системы учета рабочего времени и табелирования, а также различные цифровые IT-решения. Но при этом следует отметить, что далеко не всем современным компаниям подходит аутсорсинг как новый формат экономии собственного бюджета, в частности, любому хорошему ресторану требуется особый подход и свой

утвержденный регламент взаимодействия с операторами аутсорсинговых услуг. В противном случае – потраченные деньги могут и не дать желаемого результата.

Помимо этого, в сфере использования аутсорсинг могут возникать и различные особые обстоятельства, являющиеся своего рода форс-мажорными. Так, например, из-за пандемии COVID-19 многие компании, активно действовавшие до этого в сфере российского гостиничного и ресторанного бизнеса, во многом отказались от сотрудничества с операторами аутсорсинговых услуг, т.к. практически у всех компаний упали обороты, в результате чего им стало совершенно не выгодно содержать дополнительную рабочую силу.

Таким образом, в отношении возможностей использования аутсорсинга в российском бизнесе можно сделать заключение о том, что данный способ повышения эффективности деятельности различного рода организаций и предприятий, основанный на привлечении сторонних организаций к решению ряда важных задач своей собственной деятельности в России развивается пока еще нестабильно, что обусловлено как скептицизмом российского бизнеса в отношении возможностей его использования в целях повышения эффективности своей деятельности, так и некоторыми внешними обстоятельствами, влияющими на экономическое развитие России. В то же время имеет место тенденция, когда аутсорсинговые услуги все более оказываются специалистами, которые привлекаются для выполнения поставленных задач.

Использованные источники:

1. Валитова А.В. Аутсорсинг в России сегодня: страхи и сомнения // Молодой ученый. — 2012. — № 10 (45). — С. 112-114. — URL: <https://moluch.ru/archive/45/5421/> (дата обращения: 29.10.2020).

2. Ланская Д.В. Методологические основания аутсорсинга //

Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. — 2014. — № 101(07). — С. 2361-2375. [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovaniya-outsorsinga> (Дата обращения 21.10.2020).

3. Михайлов А.А., Тихонов А.И., Дегтярев Б.В. Аутсорсинг и аутстаффинг персонала в современной России: состояние и перспективы // Московский экономический журнал. — 2018. — № 4. [Электронный ресурс]. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-4-2018-18/?print=pdf> (дата обращения 29.10.2020).

4. Письмо Центрального банка РФ от 24.05.2005г. № 76-Т «Об организации управления операционным риском в кредитных организациях» // Справочно-правовая система Консультант Плюс. [Электронный ресурс] — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_53623/ (Дата обращения 21.10.2020).