

Щепин Кирилл Олегович
Студент магистратуры 2 курса,
кафедра «Техносферная безопасность»
Тюменский Индустриальный Институт
«Институт сервиса и отраслевого управления»

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ АУТСТАФФИНГА

Аннотация: В статье приводится комплекс мероприятий, направленных на минимизацию расходов за счет привлечения аутстаффинговой компании.

Ключевые слова: аутстаффинг.

Abstract: The article presents a set of measures aimed at minimizing costs by attracting an outstaffing company.

Keywords: outstaffing.

Аутстаффинг – один из инструментов в управлении персоналом, позволяющий компаниям регулировать число работников, не изменяя при этом официальную численность персонала.

К услуге аутстаффинга прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, строительные. Часто аутстаффинг используется оптовыми и розничными торговыми компаниями. Выбор данной услуги определяется целями, которые хочет решить компания с помощью аутстаффинга.

В этом смысле услуга аутстаффинг выгодна для компаний, которые не имеют возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждаются в них для выполнения своих задач. Это малые предприятия или предприятия, находящиеся на упрощенной системе налогообложения,

которые имеют штатные ограничения. Например, решили открыть торговую точку. Для того чтобы принять на работу новых сотрудников не обязательно регистрировать еще одно юридическое лицо и вести по нему отчетность. Можно зачислить этих сотрудников с штат провайдера. При этом работать они будут в новом магазине, а находится в штате у компании-провайдера. Компания-провайдер – это компания, специализирующаяся на предоставлении услуг аутстаффинга и аутсорсинга.

Также аутстаффинг удобен для компаний, которым нужны сотрудники для выполнения краткосрочных проектов, например, для автоматизации системы управления предприятием. В настоящее время автоматизация управления системой управления компанией используется далеко не только в банках – она внедрилась фактически в каждую компанию. Чтобы не создавать штат компании, внедряющие систему автоматизации, прибегают к услугам провайдера. В этом случае чаще всего провайдер сам подбирает необходимый персонал, зачисляет его в штат, а фактически работают это сотрудники у заказчика. Таким образом, реализуется услуга лизинга персонала, являющаяся составной частью аутстаффинга.

Некоторые компании пользуются этой услугой для привлечения высококлассного специалиста. Многие компании применяют аутстаффинг для снижения административных рисков и издержек, связанных с персоналом.

Аутстаффинг предполагает оформление части сотрудников в штат сторонней компании, которая выступает в роли формального работодателя для персонала компании передающей компании (заказчика) и обеспечивает ведение рутинной кадровой работы, начисление и выплату заработной платы, перечисление налогов, а также соблюдение норм законодательства по всем вопросам трудовых отношений.

Компании, пользующиеся аутстаффингом, основную выгоду для себя видят в возможности концентрироваться на своем бизнесе, не расплываясь на побочные задачи. Компании начинают использовать аутстаффинг обычно в

тех случаях, когда имеется определенная непредсказуемость бизнеса, когда нужна переменная рабочая сила или слишком большой штат сотрудников. Кроме того, для менеджеров большим плюсом является то, что нет нужды рассчитывать зарплату, ходить по судам, общаться с профсоюзами и трудовой инспекцией.

Учитывая все перечисленное можно сделать более расширенное определение аутстаффинга.

Аутстаффинг – это кадровая технология, при которой компания – провайдер услуг оформляет в штат уже существующий персонал компании – клиента. При этом права и обязанности работодателя переходят к провайдеру услуги, в то время как сами сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции.

Предпосылки для вывода персонала за штат:

- Возрастающая сложность и дополнительные требования законодательства;
- Сотрудник тратит много времени на решение административных вопросов трудовых отношений;
- Большое количество постоянных сотрудников в штате компании делает ее менее гибкой и более зависимой от персонала;
- Стремление к большей гибкости и независимости при формировании «штатного расписания»;
- Стремление к сокращению административных расходов на управление персоналом.

Из того, какие компании используют аутстаффинг, вытекают преимущества компаний, использующих эту услугу. В частности это:

- Сокращение штатной численности персонала при сохранении фактической;
- Оформление временного персонала;

- Оформление сотрудников на время испытательного срока и продление испытательного срока;
- Снижение административных и финансовых издержек;
- Обеспечение легальности и юридической поддержки при работе с персоналом;
- Возможность сконцентрироваться на основном бизнесе;
- Повышение конкурентоспособности компании.

Следует обратить внимание на то, что аутстаффинг не предполагает экономической выгоды для заказчика. Услуга аутстаффинга не дешевая. Как правила, счет, предъявляемый заказчику, выглядит следующим образом:

фонд заработной платы (с учетом налогов на зарплату) + страховка + пенсионные отчисления + услуги аутстаффера (от 10-25% от фонда оплаты труда (включая выплату отпускных)).

С каждым сотрудником, которого переводят к аутстафферу, должна проводиться беседа, по существу, происходящих событий, до каждого специалиста доводится информация о том, что он становится работником этой компании, которая отныне является для него работодателем и несет в этом качестве полную ответственность за соблюдение трудового и налогового законодательства. При этом работник фактически продолжает работать в интересах компании, ранее принимавшей его на работу, и выполнять те же самые функции.

С каждым сотрудником заключается индивидуальный трудовой договор. Разъясняются все существенные условия – от места работы, режима труда и отдыха, до уровня заработной платы.

С компанией-клиентом оформляется договор оказания возмездных услуг. Особое внимание уделяется вопросам обеспечения охраны труда и безопасности труда, а также проблемам компенсации возможного ущерба от неправильных действий наемных сотрудников. Четко следует определять зоны ответственности каждой из сторон. Четко следует определять зоны

ответственности каждой из сторон. Главные процессы управления персоналом остаются за компанией-клиентом.

Из всего вышесказанного следует, что, несмотря на существующую дороговизну данной услуги, ее развитие имеет широкие перспективы в связи с тем, что экономика требует быстрого роста компаний, имеющих стабильное конкурентное преимущество. А для этого, в свою очередь, недопустимо тратить драгоценные временные, финансовые и человеческие ресурсы на непрофильные виды деятельности.

Аутстаффинг, или вывод части сотрудников из штата организации в штат компании-аутстаффера, позволяет увеличить объем выполняемых работ, предоставляемых услуг и выпускаемой продукции без увеличения штата сотрудников организации, налоговых и иных обязательных отчислений в бюджет и, не усложняя работу кадровой службы и отдела по работе с персоналом.

Из всего выше сказанного, очевидно, что данный метод не только упрощает процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективны, так как позволяют избежать многих рисков, связанных с интеграцией.

И если даже в настоящий период еще не совсем стабильной экономики, аутстаффинг имеет место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим ее развитием он станет неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов.

Список литературы:

1. Стратегический менеджмент. А.А. Томпсон, А.Дж.Стрикленд С 12 – 16с.
2. Елена Сафарова: Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса С 1 – 5с.