

АУТСТАФФИНГ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Ю. С. Шатовицкая, аспирант II курса специальности «Экономика и управление народным хозяйством» Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации

Рассматриваются проблемы и перспективы развития аутстаффинга, как одной из форм современных трудовых отношений.

Ключевые слова: аутстаффинг, потребительская кооперация, трудовые отношения, персонал

В условиях глобализации экономических процессов прежние формы трудовых отношений теряют свою значимость, поскольку не обладают достаточной гибкостью, не отвечают требованиям современной экономики в условиях жесткой конкуренции на внутреннем и внешних рынках. В такой ситуации приходится изыскивать возможности изучения и применения новых методов управления.

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* – вывод персонала за штат; буквально – внештатный: *out* – из; вне, наружу; *staff* – штат, персонал; кадры) является одним из способов управления персоналом с привлечением сторонних организаций (*outside organization*). Так, Б. А. Аникин рассматривает данную технологию как «...использование “внешнего”, или “заемного”, персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала»¹.

В то же время Е. Ю. Сафарова утверждает, что аутстаффинг нужно изучать как «...услугу по выведению персонала компании за штат с последующим его привлечением на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга)»².

На наш взгляд, под аутстаффингом следует понимать вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера (организации-исполнителя услуг по аутстаффингу) для дальнейшего предоставления работника организации-заказчику за соответствующее вознаграждение. Сотрудники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять свои прежние функции, в то же время обязанности работодателя по отношению к ним выполняет уже организация-провайдер.

С точки зрения организации-заказчика можно выделить ряд преимуществ использования аутстаффинга:

- возможность нивелировать занятость кадров без потери

квалифицированных работников;

- снижение расходов на содержание персонала;
- выстраивание новых, более гибких схем отношений с профсоюзами;
- использование на временном проекте заранее отобранных людей;
- возможность применения упрощенной системы налогообложения в результате сокращения штатных единиц (до 50 чел.);
- эффективное удовлетворение временных потребностей в трудовых ресурсах в разных организациях, входящих в одну систему;
- увеличение инвестиционной привлекательности и рост репутации организации в результате улучшения финансовых показателей в расчете на одного сотрудника и др.³

Проанализировав ряд публикаций по исследуемой проблеме в специализированной прессе, можно отметить, что главное преимущество для субъектов хозяйствования, использующих аутстаффинг, – это возможность концентрироваться на основной деятельности. С точки зрения интересов «переведенных» работников при использовании аутстаффинга за счет оптимизации системы управления у организации появляется возможность увеличить заработную плату.

Помимо положительного опыта применения аутстаффинга, обнаруживаются и определенные недостатки:

- 1) возможное снижение мотивации труда персонала (тяжелая психологическая обстановка, складывающаяся в процессе применения данной услуги), что может повлиять на производительность труда;
- 2) экономия средств достигается при выводе за штат большого количества работников;
- 3) проблема утраты конфиденциальной информации организации-заказчика.

На наш взгляд, для потребительской кооперации важность изучения вопроса применения аутстаффинга в деятельности можно рассматривать с точки зрения оптимизации численности работников и расходов на управление ими, возможности нивелировать занятость кадров в торговой и заготовительной отраслях в определенный сезонный период, повышения репутации и конкурентоспособности организации.

Следует отметить, что в западных странах аутстаффинг – это современная кадровая, законодательно оформленная услуга с четко проработанным организационным, экономическим и правовым механизмами практического применения. Однако законодательство ни Республики Беларусь, ни Союзного государства вообще не содержит понятия «аутстаффинг». В то же время достаточно активно развивается российский рынок аренды персонала.

Отсутствие законодательного регулирования в области аутстаффинга порождает многочисленные вопросы в трудовых отношениях между участниками и затрудняет эффективное использование данной формы занятости на практике.

Субъекты хозяйствования, использующие труд «заемных» работников,

могут существенно экономить на налогах, связанных с оплатой труда, и расходах по содержанию кадровых служб, а также на выплатах отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

Факторами, сдерживающими активное применение данной формы трудовых отношений в кооперативном секторе, выступают:

- недостаточная проработанность законодательной базы;
- отсутствие институциональных основ и организационной структуры в области новых кадровых технологий, опыта в решении данных вопросов;
- нежелание руководителей организаций изменять сложившуюся практику управления персоналом.

Итак, для системы потребительской кооперации преимуществами внедрения аутстаффинга являются:

1) повышение эффективности использования трудовых ресурсов – регулирование численности и оптимизация расходов на управление персоналом,

2) возможность нивелировать занятость кадров в системе в зависимости от объема работы и соблюдение данного соответствия на определенный сезонный период; заключение договоров на предоставление работника с разными организациями, входящими в одну систему, в данном случае – систему потребительской кооперации (например, торговая и заготовительная отрасли),

3) повышение конкурентоспособности организации – возможность быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка за счет увеличения и сокращения объема «переведенных» работников,

4) повышение репутации в результате улучшения финансовых показателей в расчете на одного работника кооперативного сектора.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая ; 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2009. – С. 288.

² Сафарова, Е. Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии в бизнесе. Простыми словами о сложных материях / Е. Ю. Сафарова. – М., 2010. – С. 7.

³ См.: Шевцов, А. Использование аутсорсинга для поиска сотрудников / А. Шевцов // Кадровик. Управление персоналом. – 2012. – № 13. – С. 62.