

УДК 331

Скворцова Ирина, студентка 4 курса специальности «Экономическая безопасность»
ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»

АУТСТАФФИНГ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье раскрыты теоретические аспекты аутстаффинга, его состояние в рамках антикризисного управления. Определены преимущества и недостатки помогающие оптимизировать бизнес-процессы и снижать риски пользователям услуг аутстаффинга.

Ключевые слова: аутстаффинг, штат, экономия, управление, снижение рисков, технологии менеджмента.

Abstract. The article describes theoretical aspects of outsourcing, its status in the framework of crisis management. It identifies advantages and disadvantages will help to optimize business processes and reduce risks to users of outstaffing services.

Keywords: staffing, state, economy, governance, risk reduction, technology management.

При возникновении кризисной ситуации организациям приходится продолжать функционировать в условиях дефицита времени и необходимых ресурсов, то есть в условиях высокой неопределенности. Именно в этот момент в деятельности предприятий происходит смещение приоритетов от повышения прибыли в сторону сохранения имеющегося положения и недопущения ее дальнейшего падения. Для достижения поставленной цели организациям необходимо сократить имеющиеся затраты путем повышения эффективности использования имеющихся финансовых ресурсов [1]. Помочь компаниям в данной ситуации может такой инструмент антикризисного управления как аутстаффинг. Инструмент аутстаффинг - способ управления персоналом путем привлечения внешних организаций. Под аутстаффингом понимают вывод сотрудников за штат организации- заказчика и оформление их в штат организации-исполнителя услуг

по аутстаффингу (организация-провайдер, или аутстаффер) с целью дальнейшего предоставления персонала заказчику за соответствующее вознаграждение. Аутстаффер берет на себя функции работодателя: выплата заработной платы, уплата налогов, надлежащее исполнение трудового законодательства и т.д. [2] Используя схему аутстаффинга, сотрудники компании продолжают работать на прежнем месте, выполняя обязанности работодателя-аутстаффера. Чаще всего компании выводят за штат административный и обслуживающий персонал (секретарь, бухгалтер, водитель и т. д.). Впервые аутстаффинг в описанном выше виде стал использоваться в США и других развитых странах в 60-х годах XX века. Благодаря внедрению новых требований, касающихся управления персоналом компании, в 90-е годы аутстаффинг получил более широкое распространение. По новым законам американские организации должны были большое количество времени тратить на оформление документов, что было маловыгодно и даже убыточно. Компании стали искать новые решения сложившейся проблемы. Это и послужило причиной появления такого инструмента как аутстаффинг.

Использование аутстаффинга в России началось после тяжелого экономического кризиса 1998 года. Лидирующие позиции в использовании инструмента аутстаффинг до сих пор занимают США. В настоящее время около 80% американских компаний малого и среднего бизнеса используют аутстаффинг. Стремительное появление новых организаций в США дает возможность предположить, что в дальнейшем распространение использования данного механизма антикризисного управления будет активно расти. [3] Аутстаффинг в рамках антикризисного управления включает в себя ряд основных задач: - оптимизация бизнес-процессов компании; - снижение нагрузок на бухгалтерию и отдел кадров организации; - снижение рисков, связанных в процессе развития кадрового состава; - сокращение численности сотрудников организации; - снижение финансовой и административной нагрузки на организацию; - снятие с действующего работодателя обязательств по трудовым вопросам с работником; - возможность привлечения граждан из-за рубежа без нарушения условий законодательства. Как любой другой инструмент антикризисного управления

аутстаффинг имеет свои преимущества и недостатки..

Таблица 1 - Преимущества и недостатки применения инструмента антикризисного управления аутстаффинг

Преимущества аутстаффинга	Недостатки аутстаффинга
Снижение временных затрат на кадровое обеспечение	Невозможность выдачи предоставленному провайдером сотруднику доверенности или оформления с ним договора о материальной ответственности
Сокращение численности сотрудников организации	Риск применения аутстаффинга, связанный с подтверждением обоснованности расходов на эту операцию для целей налогообложения
Снижение риска возникновения трудовых споров и связанных с ними издержек	
Обретение компетентного посредника в отношениях с трудовой и налоговой инспекциями и исключение всевозможных штрафов, пени за несоблюдение трудового и налогового законодательств	
Обращаясь к услуге аутстаффинг, при необходимости продлевается время испытательного срока с 3 месяцев до 1 года (по законодательству РФ). Работодатель получает возможность оценить со стороны своего работника.	

Увеличение показателей эффективности деятельности организации, а вместе с ней и инвестиционной привлекательности бизнеса - преимущество инструмента антикризисного управления аутстаффинг. Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что при грамотном соотнесении затрат на содержание персонала, можно разработать и внедрить стратегию по управлению персоналом, в которой использование гибкого инструмента антикризисного управления аутстаффинг позволит достигнуть желаемую экономическую эффективность, способствуя выходу из кризисной ситуации, достижению нового уровня жизненного цикла организации и обеспечению ее конкурентоспособности на рынке.

Таким образом, использование аутстаффинга актуально для современных

компаний, поскольку предоставляет ряд преимуществ (уменьшение временных затрат на кадровое делопроизводство; сокращение численности сотрудников в штатном расписании; снижение риска возникновения претензий профсоюзных органов, трудовых споров и связанных с ними издержек и т. д.).

Аутстаффинг - не схема ухода от налогов, а абсолютно законный механизм оптимизации расходов организации (в том числе и налоговых). Применение аутстаффинга небезопасно, а во многих случаях еще и экономически невыгодно. Прежде чем использовать данную схему, работодателю необходимо тщательно оценить все ее плюсы и минусы. Однако данный вид услуги завоевывает все большую популярность на российском рынке. По данным маркетингового агентства Market Lab, в 2001 году аутстаффинг использовали около 10 процентов компаний, предоставляющих кадровые услуги. А к концу 2004 года их количество достигло уже 40 процентов. Большинство рекрутинговых агентств сходятся во мнении, что популярность аутстаффинга в России продолжит расти и в будущем.

Библиографический список.

1. Гущина И. Э. «Аутстаффинг как способ управления персоналом» // Новое в бухгалтерском учете и отчетности. – 2007. – № 10.
2. Ищенко Т. Аутстаффинг по-русски // Практическая бухгалтерия. – 2007. – № 9.
3. Теплова Т. А. Аутсорсинг или аутстаффинг? // Упрощенка. – 2007. – № 2.
4. Щурина М. Аутстаффинг и лизинг персонала: правовые и налоговые аспекты // Финансовая газета. – 2006. – № 42.
5. Аутстаффинг – это выгодно? // Консультант. – 2006. – № 11.