

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Шелковая В.В., Демененко И.А. Технологии аутсорсинга как инновационного метода управления персоналом // Академия педагогических идей «Новация». – 2017. – № 11 (ноябрь). – АРТ 136-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.5.08

Шелковая Виктория Владимировна

студентка 3 курса, факультета управления персоналом

Демененко Инна Арамовна

ст. преподаватель

ФГБУ ВПО «Белгородский государственный

технологический университет имени В.Г.Шухова»

г. Белгород, Российская Федерация

e-mail: vika.shelkovaya@mail.ru

**ТЕХНОЛОГИИ АУТСОРСИНГА КАК ИННОВАЦИОННОГО
МЕТОДА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Аннотация: В данной статье рассмотрены технологии аутсорсинга как инновационного метода управления персоналом. Выделены преимущества и недостатки данного метода, также представлены перспективы практики внедрения в управленческой деятельности организации.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, компания-заказчик, компания-аутсорсер.

Shelkovaya Victoria

3rd year student, Human Resources Management Department

Demenenko Inna

Senior Lecturer

FRBOU VPO «Belgorod State Technological University name

after V.G. Shukhov»

Belgorod, Russian Federation

OUTSOURCING AS A CONTEMPORARY SYSTEM OF USE OF PERSONNEL

Annotation: This article discloses such a phenomenon as outsourcing, revealed all its advantages and disadvantages, and also describes the difference between outsourcing and outstaffing.

Key words: outsourcing, outstaffing, customer-company, outsourcing company.

На данный момент на просторах интернета можно наткнуться на десятки объявлений об аутсорсинге и предоставлении персонала от кадровых агентств. Однако далеко не все знают, что же такое аутсорсинг сотрудников, принцип его работы, функции и какие выгоды можно получить, прибегнув к услуге по предоставлению персонала.

Если дословно разобрать аутсорсинг – это заимствованное из английского языка слово «outsourcing», то будет понятно, что это использование ресурсов извне. Другими словами, аутсорсинг персонала – это аренда и использование персонала извне.

То есть, аутсорсинг – это передача и предоставление сотрудников, которые находятся в штате кадрового агентства, в аренду клиенту-заказчику.

Например, работодателю срочно требуются подсобные рабочие для выполнения определенных работ. Но найти хороших работников, которые будут выполнять свои обязанности и не уволятся после первого рабочего дня, не так просто, особенно в сжатые сроки. Особенно, если при этом в организации нет полноценного отдела кадров, который занимается постоянным поиском и наймом сотрудников, а работодатель не хочет его заводить. Поэтому организация-заказчик обращается в компании, предоставляющие персонал, которые известны также как компании, предоставляющие услуги аутсорсинга.

Компании, предоставляющие аутсорсинг, подбирают и предоставляют проверенных рабочих на нужный вам период времени. Поскольку это аренда персонала, сотрудники официально числятся в штате аутсорсинговой компании, а значит, заказчику не нужно заключать с ними трудовой договор и вести их кадровый учет, также заказчику не придется увеличивать нагрузку своей бухгалтерии и кадровой службы ведением этих сотрудников.

Таким образом, благодаря аутсорсинговым компаниям происходит экономия времени не только на поиске персонала в штат своей компании, но и снимет нагрузку со своего бухгалтера или кадровика. А также компания-заказчик приобретает уверенность в том, что работа, порученная исполнителю – аутсорсинговой компании, будет выполнена качественно и в срок, поскольку это будет прописано в договоре аутсорсинга персонала.

На сегодняшний день существуют самые разные виды аутсорсинга, поскольку практически все неосновные виды деятельности компании можно передать на выполнение аутсорсинговым компаниям и сосредоточиться на

основной деятельности предприятия. К основным видам аутсорсинга относят: аутсорсинг бизнес-процессов, IT-аутсорсинг, промышленный, бухгалтерский аутсорсинг.

Основная функция и задача аутсорсинга – это, конечно же, экономия средств и времени заказчика, а также возможность заказчика сконцентрироваться на одном своем профильном виде деятельности. То есть при помощи аутсорсинга кадров клиент может передать непрофильные для него задачи и распределить непрофильную для него деятельность.

Например, на аутсорсинг зачастую отдают деятельность, связанную с поиском и отбором персонала, а также и другие задачи, связанные с кадровыми вопросами в компании, в том числе ведение кадров (аутсорсинг кадрового делопроизводства) и бухгалтерский учет (аутсорсинг бухгалтерских услуг).

Таким образом, работодатель может не принимать к себе в штат ни бухгалтера, ни кадрового специалиста, ни менеджера по подбору персонала, поскольку эти задачи будет выполнять компания-аутсорсер.

А значит, работодателю не придется ежемесячно тратиться, выплачивая зарплаты кадровику, бухгалтеру, рекрутеру, поскольку эти работы отдаст на аутсорсинг. Также не нужно будет выплачивать отпускные и больничные. И тогда все ваши штатные сотрудники будут сосредоточены исключительно на основной деятельности компании.

К основным преимуществам аутсорсинга можно отнести:

- снижение затрат компании. Работодатель экономит время и деньги на поиск и подбор квалифицированного персонала. Нет надобности содержать штат непрофильных специалистов;

- переложение коммерческих рисков. Миграционный учет, подача уведомлений в ФМС и прочие инстанции – это обязанность кадрового агентства, которое предоставляет персонал;

- налоговая оптимизация. Всю налоговую отчетность ведет компания-аутсорсер, что полностью застраховывает организацию-заказчика в случае налоговых проверок и уплаты налогов за сотрудников;

- максимальное сокращение количества персонала. Квалифицированный работник от компании-аутсорсера может быть эффективнее и более трудолюбив, чем те сотрудники, которых работодатель нашел бы через сайты с вакансиями и резюме;

- возможность концентрации на основной деятельности компании;

- получение услуг более высокого качества работы. Организации-заказчику предоставляют проверенных сотрудников, знающих свое дело;

- деление ответственности. Часть рисков остается на организации-заказчике, часть на компании, предоставляющей сотрудников. Все это подробнее прописывается в договоре;

К технологиям аутсорсинга следует обращаться, если оплата услуг за предоставление персонала будет выгодней, чем содержание собственного отдела. То есть затраты на кадровое агентство будут ниже, чем затраты на штатного сотрудника.

Несмотря на все преимущества услуги аутсорсинга сотрудников, у нее могут быть и свои минусы. Можно выделить основные минусы аутсорсинга:

- неопытный персонал. При выборе плохой аутсорсинговой компании есть вероятность, что вам предоставят неквалифицированный персонал;

- отсутствие корпоративного обучения, бизнес-тренингов, повышения квалификации работников может повлиять на лояльность персонала в организации-заказчика;
- зависимость от компании по предоставлению персонала;
- в случае «медлительности» работников, вам необходимо будет продлевать сроки договора предоставления сотрудников;
- внеплановые расходы, связанные с передачей сотрудников на аутсорсинг.

Неправильно составленный договор аутсорсинга или аренды персонала может противоречить законам РФ, что влечет за собой немаленькие штрафы за административное правонарушение и санкции в отношении компании-заказчика и компании-исполнителя.

Однако, как мы можем увидеть, плюсов у аутсорсинга несколько больше, чем минусов. Да и выгоды от передачи непрофильных функций компании-заказчика на аутсорсинг значительно покрывают все возможные недостатки подобной услуги, несмотря даже на возможные риски.

С 1 января 2016 года в силу вступил ФЗ-116 [1], который ввел понятие «заемный труд» в рамки закона, что повлекло за собой множество вопросов, поскольку люди стали путаться в определении слов «аутсорсинг» и «аутстаффинг».

Итак, как мы уже говорили, аутсорсинг – это аренда персонала. В этом случае работодатель обращается в кадровое агентство для того, чтобы ему предоставили персонал конкретной квалификации или для конкретных работ.

Аутстаффинг же – это наоборот, перевод уже имеющих у работодателя сотрудников в штат другой компании.

То есть, в отличие от аутсорсинга, при аутстаффинге персонала работодатель обращается в кадровое агентство для того, чтобы вывести персонал из штата своей компании и оформить их в штат кадрового агентства. Делается это для снятия с компании-работодателя миграционных, налоговых и кадровых рисков.

И получается, что на аутстаффинге сотрудники продолжают работать у старого работодателя на прежнем рабочем месте и выполнять свои привычные функции, но при этом они официально по документам оформлены в другую компанию. И все проблемы с оформлением и ведением кадрового учета теперь лежат на другой компании. Также как и общение с органами в случае проверок трудовой и миграционной служб.

То есть, в этом случае работодатель снимает с себя всю ответственность за персонал перед государством, перекладывая ее на плечи аутстаффинговой компании, и просто беззаботно использует своих же рабочих, которые теперь числятся в штате другой компании, на своем предприятии, не боясь ни проверок ФМС, ни трудовых комиссий, ни ошибок в документах трудовых мигрантов, ни штрафов за них.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон от 21.07.1997 N 116-ФЗ (ред. от 07.03.2017) "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.03.2017)
2. Грекул В.И., Коровкина Н.Л. Организация ИТ-аутсорсинга. М.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2016. 200 с.
3. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова.
Белгород. 2016. №6. С. 236-237.

4. Сторожук В. А. Аутсорсинг как инструмент повышения эффективности деятельности предприятия // Молодой ученый. — 2016. — №5. — С. 417-419.

5. Строкова А.Р., Хорошун Н.А. Аутсорсинг как инновационный механизм управления персоналом. // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. 2017. С. 217-220.

Дата поступления в редакцию: 31.10.2017 г.

Опубликовано: 06.11.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2017

© Шелковая В.В., Демененко И.А., 2017