

Услуга аутстаффинга на рынке кадрового менеджмента в России

*Кадимова А.М.,
Студент 3 курса ДГУ ЭФ
Камилова Раиса Шахмурдиновна
доцент кафедры «Бухгалтерский учет»*

Аннотация: Технологическая революция, усиление конкурентной борьбы, регулирование процесса ведения бизнеса способствовали формированию антикризисных стратегий на рынке кадрового менеджмента. Необходимость оптимизации затрат заставляет работодателей вносить изменения в стандартизированные процессы управления персоналом. В статье раскрывается ключевое понятие услуги аутстаффинга, цели использования такой формы занятости.

Ключевые слова: аутстаффинг, кадровый менеджмент, менеджмент, персонал.

В условиях развития рыночной экономики становятся востребованными инструменты антикризисного управления, в числе которых находится предоставление услуг аутстаффинга на рынке кадрового менеджмента в Российской Федерации. В связи с возникновением трудной финансовой ситуации у многих компаний появляется потребность в сокращении финансовых издержек, в том числе требуются изменения в части организации труда персонала. Использование услуги аутстаффинга позволяет компаниям в кратчайшие сроки сократить затраты на заработную плату сотрудникам, облегчить делопроизводство и снизить правовую и юридическую ответственность перед персоналом.

Целью процесса аутстаффинга является переоформление сотрудников компании в штат другой организации, в результате чего рабочие продолжают выполнять свою профессиональную деятельность на предыдущем месте работы, тогда как роль и обязанности работодателя с юридической стороны переходят сторонней компании – аутстафферу.

Практика использования аутстаффинга на территории Российской Федерации показывает, что применение такой формы занятости наибольшую актуальность приобретает в отношении низкоквалифицированных рабочих, трудовых мигрантов и разнорабочих. Предоставление услуг аутстаффинга получило распространение в пищевой и производственной промышленности, строительной отрасли: выполнение ремонтных работ, монтажа оборудования.

Процесс реализации договора аутстаффинга изображен на рисунке 1.



Рисунок 1 – Процесс реализации договора аутстаффинга

Преимуществами организации данного процесса со стороны работодателя является полученная финансовая выгода. Оформление в штат иностранных граждан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации требует знания тонкостей миграционного законодательства. Допущенные ошибки, связанные с трудоустройством иностранного персонала, могут привести компанию к крупному штрафу. Специалисты кадрового менеджмента выделяют еще одно преимущество использования услуги аутстаффинга, им является возможность увеличить количество сотрудников при условии сохранения упрощенной системы налогообложения.

Передача налоговой нагрузки и сокращение расходов, связанных с выплатой заработной платы является безусловным преимуществом организации трудоустройства персонала с помощью аутстаффинга.

Увеличение мобильности компании путем перевода персонала на иную форму занятости позволяет работодателю быстрее реагировать на изменения внешней среды, повышать конкурентоспособность и значительно улучшать финансовый результат от ведения основной деятельности.

Однако наряду с очевидными положительными моментами можно выделить высокий риск заключения договора с фирмой, предоставляющей услуги аутстаффинга без необходимой государственной аккредитации. На данный момент в Российской Федерации услуги аутстаффинга представлены крупнейшими международными кадровыми агентствами, такими как KellyServices, Manpower, ColemanServicesInc, VentraEmployement, а также российской компанией «Анкор» и др. В свою очередь кадровое агентство в рамках предоставления услуги аутстаффинга не занимается подбором персонала, а лишь принимает в свой штат имеющихся у заказчика сотрудников. Результаты деятельности коллектива не регулируются

компанией-аутстаффером, тогда как все обязанности в рамках Трудового кодекса Российской Федерации переходят кадровому агентству.

Рассматривая отношения между работодателем и сотрудником организации, необходимо выделить имеющиеся достоинства и недостатки аутстаффинга для персонала. Значительными преимуществами являются официальное трудоустройство, наличие налоговых отчислений, обеспечение трудовых и социальных гарантий, уверенность в безопасности и легальности своей деятельности. В свою очередь среди отрицательных моментов можно выделить следующие: лишение ряда льгот и привилегий, отсутствие возможности развиваться профессионально в своей деятельности, наличие низкого уровня заработной платы.

С 2016 года в Российской Федерации принято считать, что услуги аутстаффинга находятся под запретом. Тогда как в тексте Федерального закона № 116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты» от 05.05.2014 года дается определение понятию «заемный труд», тем самым формально закрепляя его использование в России. Благодаря изменению в законодательстве были введены правила аутстаффинга, к которым относится недопустимость изменения заработной платы сотрудника в случае перевода в другую организацию по договору аутстаффинга, ограничение по количеству персонала, переходящего к другому работодателю, отсутствие возможности заключения договора услуг аутстаффинга в случае нахождения компании-заказчика в процессе банкротства, при наличии простоя производства.

На сегодняшний день в Российской Федерации стоимость услуги аутстаффинга зависит от региона ведения бизнеса. Технически ее ориентировочная цена рассчитывается от показателей минимальной оплаты труда и суммы уплачиваемых организацией налогов. Выбор компании-контрагента зависит не только от стоимости работ, но и от опыта реализации аналогичных услуг, наличии необходимых лицензий и юридической грамотности составленного договора.

Подводя итог всему сказанному выше, можно сделать вывод о том, что на данный момент в Российской Федерации услуги аутстаффинга находятся на стадии развития. Дальнейшее распространение будет связано с общеэкономической ситуацией государства и развития законодательства. В последнее время услуги аутстаффинга в России становятся легальными, что позволяет компаниям чаще обращаться к такой форме взаимодействия с персоналом.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 10.11.2018) // СПС КонсультантПлюс.
2. Шевченко Л. Аутстаффинг: споры, конфликты, судебная практика // Трудовое право. – 2013. - №7. – с. 45-65.
3. Мотин К.В. Аутстаффинг в производственной стратегии предприятия // Теоритическая и прикладная экономика. – 2015. - №3. – с. 58-63.

THE OUTSTAFFING SERVICE ON THE MARKET OF HR
MANAGEMENT IN RUSSIA

Last name first name middle Name student

The name of the University

E-mail:

Abstract: the Technological revolution, the strengthening of competition, the regulation of the business process contributed to the formation of anti-crisis strategies in the personnel management market. The need to optimize costs forces employers to make changes to standardized HR processes. The article reveals the key concept of outstaffing services, the purpose of using this form of employment.

Key words:outstaffing, personnel management, management, personnel.