

Литература:

1. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Нац. центр правовой информации Республики Беларусь.- Минск 2013.

2. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Нац. центр правовой информации Республики Беларусь.- Минск 2013.-Режим доступа: <http://habrahabr.ru/post/127197/>- Дата доступа 23.03.2013.

3. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Нац. центр правовой информации Республики Беларусь.- Минск 2013.-Режим доступа: <http://www.adme.ru/> - Дата доступа 25.03.2013.

РИСКИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ АУТСТАФФИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Тарасик А.С.

Научный руководитель – Гончарова В.В.

В работе рассмотрены риски и эффективность использования аутстаффинга, его преимущества как для фирм в целом, так и для работников.

В настоящее время актуальной проблемой для многих предприятий является получение максимальной прибыли при оптимальном уровне издержек. Одной из статей расходов, которую можно сокращать в определенных пределах, являются расходы на персонал.

В мировой практике одним из наиболее оптимальных методов минимизации затрат и численности персонала, при одновременном повышении эффективности бизнеса служит аутстаффинг. Возникновение аутстаффинга относится к 70-м годам XX века, к периоду экономического кризиса на Западе. Регулирование трудовых отношений усложнялось, быстрыми темпами росло количество трудовых актов, и компании начали тратить много времени на оформление кадровой документации. Поэтому оптимальным решением для снижения трудоемкости и сокращения издержек стал именно аутстаффинг.

Аутстаффинг (англ. out — «вне» + англ. staff — «штат») означает вывод сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера. При этом он продолжает выполнять свои обязанности на прежнем рабочем месте, а обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-провайдер [1].

Сегодня в странах Запада эта услуга определена законодательством и имеет свой четкий механизм реализации. В Европе насчитывается около 80% компаний, которые пользуются аутстаффингом в своей деятельности [2].

В нашей стране аутстаффинг – это новое направление в управлении персоналом. Основной проблемой его использования является отсутствие данного понятия в законодательстве РБ, что затрудняет заключение договоров по предоставлению данной услуги.

В зависимости от деятельности предприятия за штат можно вывести абсолютно любого сотрудника: бухгалтера, секретаря, водителя, IT-специалиста, переводчика, маркетолога, уборщика. Например, в фирме, специализирующейся на компьютерах, специалист по IT-технологиям не рискует быть выведенным за штат, в рекламном бизнесе это не грозит специалистам сферы маркетинга. Больше всего рискует оказаться за штатом неквалифицированный персонал — это примерно третья часть аутстафферов. Специалисты среднего звена обычно составляют не больше 20%, менее всего рискуют топ-менеджеры, не более 4% [3].

Риски специалистов, в первую очередь, связаны с тем, что такая занятость ущемляет их права. Они не обеспечены достаточными социальными гарантиями, им сложно рассчитывать на рост в своей профессиональной деятельности, они рискуют быть уволенными.

Что касается самих предприятий, то привлекая на работу специалистов из компаний-провайдеров услуг по аутстаффингу, или выводя свой персонал за штат, они рискуют потерять хороших специалистов. Работая на разные фирмы, будучи независимым от своего предприятия, специалист может найти себе более выгодное место работы, перейти к фирмам-конкурентам, что может привести к утечке конфиденциальной информации. Поэтому наибольшее число аутстафферов включают в себя тех специалистов, которые не имеют отношения к основному производству или принимают в нем незначительное участие. Следовательно, первыми, кого стараются вывести за штат, оказываются специалисты, входящие в состав администрации или обслуживающего персонала.

Однако, почему же имея столько недостатков, аутстаффинг может быть эффективен в РБ?

Для предприятий основное преимущество применения аутстаффинга заключается в снижении нагрузки на кадровую службу, сокращении административных и финансовых издержек, сохранении фактического количества сотрудников и при этом снижении их численности в штатном расписании. Таким образом, это позволяет предприятию концен-

трироваться на основных бизнес-процессах, не отвлекаясь на вспомогательные, что, в свою очередь, обеспечивает качественное выполнение производственной программы.

Аутстаффинг предоставляет большую свободу специалисту: при выполнении своих обязательств работник получает возможность чувствовать себя независимо от вышестоящего руководства фирмы-работодателя, поскольку напрямую подчиняется фирме-провайдеру. Данная услуга может быть выгодна и тем, кто не ищет постоянного места работы, а предпочитает заниматься отдельными проектами, устраивается на сезонные работы, или работает удаленно, например, в качестве фрилансера. Аутстаффинг может быть эффективен для студентов, выпускников, которые не имеют опыта, но хотят работать в серьезных компаниях и получать достойную оплату труда. С помощью этой услуги фирмы могут увеличивать испытательные сроки без затруднений и без увеличения административных расходов, т.к. за оплату труда работников несет ответственность фирма-аутстаффер. В тоже время новые специалисты могут приобрести хороший опыт, проявить себя, найти высокооплачиваемое место работы. Аутстаффинг также дает определенные преимущества и широкий выбор специалистам с высокой квалификацией, т.к. они могут временно подрабатывать тогда, когда им это необходимо и за достойную оплату. Следовательно, такой вид трудоустройства может эффективно снизить уровень безработицы, обеспечивая рабочими местами большое число специалистов в стране.

Литература:

1. Аутстаффинг. Свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Аутстаффинг>
2. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и под. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
3. Аутстаффинг. Аутсорсинг. Лизинг персонала : новые технологии в бизнесе : простыми словами о сложных материях / Е.Ю. Сафарова . – М. : ЭКСМО, 2010 . – 203 с.