Ярка І.В.
студ. гр. ЕОАм-11
Національний університет «Львівська політехніка»
Науковий керівник – Партин Г.О.
к.е.н. доцент кафедри обліку та аналізу

АУТСТАФІНГ, ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Динамічно розвиваючись ринок щодня ставить перед бізнесом нові завдання. Щоб забезпечити належний рівень прибутку, особливо за умов фінансової економічної кризи, підприємцям доводиться знижувати витрати. Один із способів заощадити на витратах - доручити частину робіт зовнішнім виконавцям, оскільки, вивівши непрофільні підрозділи зі своєї структури, підприємство може перекласти їхні функції на сторонню компанію. Така практика отримала назву аутсорсинг (outsourcing). Фірмам вигідно шукати зовнішнього партнера на конкурсній основі. Часто це дозволяє не тільки отримати найбільш «дешевого» контрагента, а й залучити до роботи професіоналів, яких підприємство не змогло б утримувати самостійно.

Завдяки своїм перевагам аутсорсинг широко поширився на сучасному ринку. Однак, його потрібно відрізняти від іншого явища, що стало популярним останнім часом – аутстафінг. Аутстафінг (outstaffing) – це виведення персоналу за штат організації. У цього поняття є ще одна назва - лізинг персоналу.

Аутстафінг є одним з інструментів управління персоналом, який дозволяє підприємствам регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу. В Україні він з'явився зовсім недавно. Його почали використовувати на нашому ринку філії міжнародних кадрових корпорацій.

Під поняттям аутстафінг розуміють передачу фірмою частини своїх працівників кадровому (лізинговому) агентству. «Віддані» співробітники при цьому залишаються на колишньому місці служби, але функції роботодавця (наприклад, нарахування зарплати і соціальні гарантії) бере на себе лізингова компанія. У широкому розумінні аутстафінг означає операцію фірми з кадровим агентством в ході якої останнє передає замовнику співробітників на певний час. Отже, аутстафінг (outstaffing - дослівно «поза штатом») – це надання кадровим агентством в розпорядження підприємства персоналу для виконання певної роботи. При цьому кадрове агентство, що надає послуги аутстафінгу, є фактичним роботодавцем для тимчасово залучених працівників: оформляє трудові книжки, оплачує виконану роботу, відпустки, лікарняні листи, видає працівникам необхідні довідки тощо. Підприємство ж відповідає за організацію виробничого процесу, веде облік робочого часу, кількості і якості виконаних робіт, готує первинні документи з розрахунку заробітної плати, безпосередньо керує діяльністю працівників що надійшли в його розпорядження, праця яких практично нічим не відрізняється від роботи штатного персоналу. Аутстафінг дозволяє використовувати працю людей тоді, коли вона потрібна. Це знижує ризик неефективності структури кадрів. Він також дає можливість регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому фактичну чисельність персоналу. Особливо це актуально у випадках, коли законодавством, статутом або вищестоящою організацією встановлюються обмеження чисельності працівників підприємства [1, с. 37].

При аутстафінгу компанія робить лише один фіксований платіж кадровому агентству. Однак фірмі необхідно розуміти, що в цю суму включена собівартість послуги, а також прибуток агентства.Тому витрати агентства на заробітну плату і його додаткові витрати на персонал не можуть значно відрізнятися від сум, які заплатила б компанія, якщо співробітники були у неї «на балансі». Це твердження стосується, насамперед, кваліфікованих фахівців. Таким чином, фірмам невигідно переводити в штат кадрового агентства своїх постійних та цінних співробітників. Єдиний випадок коли подібні відносини

виправдані з фінансової точки зору - це короткостроковий найм некваліфікованого персоналу. Водночас, роботодавці прагнуть використовувати у своїй діяльності аутстафінг. Це зумовлено тим що: за допомогою аутстафінгу фірма нівелює гарантії працівників, які за інших умов забезпечує трудовий договір; цей інструмент дає можливість підприємству уникнути сплати частини податків пов'язаних з оплатою праці.

Найбільш ефективний аутстафінг при скороченні адміністративних штатних одиниць та ведення проектних робіт. Вигідно використовувати такі кадрові технології на підприємстві з сезонним виробництвом при змінах політичної і економічної ситуації, реорганізації підприємства, непередбачуваності розвитку бізнесу, занадто великому штаті співробітників тощо. Аутстафінг може також використовуватись, якщо існує необхідність оформлення працівників на випробувальний термін для оцінювання результатів їхньої роботи [1, с. 38].

Аутстафінг допомагає підприємствам вирішувати такі основні завдання:

- регулювати чисельність працівників, не виходячи за рамки офіційного штатного розкладу;
- знизити витрати на роботу з персоналом при створенні мережі філій або представництв, специфіка діяльності яких найчастіше не дозволяє ефективно використовувати працю кваліфікованих фахівців;
- реалізувати тимчасову потребу компанії в висококваліфікованих фахівцях або у працівниках з рідкісною спеціальністю при виконанні короткострокових та середньострокових проектів для зовнішнього замовника;
- знайти заміну працівникам підприємства, наприклад, на період відпусток, свят;
- оформити в штат кадрового агентства співробітника на випробувальний термін з перспективою подальшого його переходу в штат підприємства.

Ефективність аутстафінгу на підприємстві багато в чому залежить від умов договору з кадровим агентством. При укладанні договору замовник може скористатися такими перевагами аутстафінгу, як:

- отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і в короткий термін;
- зниження обсягів кадрового діловодства, відсутність бухгалтерського і податкового обліку заробітної плати залучених співробітників;
- відсутність простоїв: якщо тимчасовий працівник захворів або пішов у відпустку, кадрове агентство зобов'язане надати йому заміну;
- можливість прийому співробітника на будь-який термін і неодноразової його заміни, якщо цей співробітник не підходить з тих чи інших причин;
- можливість запросити співробітника до себе у штат, а отже, уникнути витрат на пошук і підбір персоналу [3, с.587].

Однак, використання аутстафінгу пов'язане з досить значними ризиками, особливо якщо підприємство залучає до роботи зовнішніх співробітників. Такі співробітники можуть отримати доступ до секретної інформації щодо інновацій, технологій, які використовуються при виробництві продукції та управлінні діяльністю підприємства. Вони також можуть неповністю розуміти загальні стратегії розвитку підприємства та особливості корпоративної культури. Тому приймаючи рішення про використання аутстафінгу підприємству необхідно враховувати як позитивні так і негативні його сторони. Отже, за належного використання аутстафінг може бути ефективним інструментом управління витратами підприємства. Водночас, сьогодні існує проблема налагодження на підприємстві ефективної системи обліку, контролю і аналізу операції з аутстафінгу.

Література:

1. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособ. / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 288 с.

2. Большая экономическая энциклопедия [авторы и составители Т.П. Варламова и др.]. – М.: Эксмо, 2007. – 816 с.