

И.В. Лазанюк, С.Ю. Ревина

АУТСТАФФИНГ: ЗА И ПРОТИВ

Проанализированы инновационные подходы к управлению персоналом в международных проектах, широко используемые в современных контрактах. Проведен сравнительный анализ зарубежных и российских компаний, предоставляющих данную услугу, а также выявлены основные отрасли, являющиеся главными потребителями услуги аутстаффинга. Особое внимание уделено определению преимуществ и недостатков лизинга персонала.

Ключевые слова: аутстаффинг, лизинг персонала, менеджмент, заемный труд.

Существенные изменения, происходящие в мировой экономике в настоящее время, связаны, прежде всего, с изменением стратегий и современных методов управления. Прежние формы трудовых отношений в условиях глобализации, как доказано, не обладают достаточной гибкостью, и не соответствуют новым требованиям современной экономики. Современный бизнес приобретает все большие черты инновационности. Совершенствование любого бизнеса связано с развитием человеческого потенциала и его организационными формами. Поиск инновационных подходов к управлению персоналом являются необходимыми атрибутами успешного функционирования компании.

Последние десятилетия отличаются значительными изменениями видов занятости, ростом разновидностей трудовых контрактов, сопровождающиеся новыми возможностями и новыми рисками. В организации труда широкого используется понятие «лизинга персонала» которое является формой временного или срочного привлечения персонала со стороны, и так называемый аутстаффинг – выведение персонала за штат. Рынок «лизинга персонала» и аутстаффинга является быстро растущим, по оценкам экспертов, мировой оборот данных услуг превышает 100 млрд дол. в

год. Ежегодно число компаний, специализирующихся на кадровом лизинге, увеличивается примерно в 1,5 раза, что свидетельствует о востребованности на рынке данного вида услуг.

Для российского рынка услуг по лизингу персонала, а также аутстаффинга, до сих пор считаются относительно новыми, хотя в США и странах Западной Европы используются в той или иной мере более 50 лет. Первыми потребителями услуги аутстаффинга в РФ были иностранные компании, открывающие офисы в РФ, нежелающие принимать на себя риски, связанные с содержанием многочисленного персонала. После кризиса 1998 г. услуги аутстаффинга активно начали пользоваться отечественные компании, в поисках минимизации расходов. В настоящее время основными потребителями услуг аутстаффинга являются компании, бизнес которых носит сезонный характер или компании, открывающие краткосрочные проекты.

Потребность во временном персонале может возникнуть у заказчика, с одной стороны, при выполнении краткосрочных или среднесрочных проектов, либо спрос на высококвалифицированных специалистов, которых сложно найти на рынке труда, с другой стороны, необходимость во временной работе на небольшой срок, также к этому можно отнести

наим административного и обслуживающего персонала на время проведения выставок, конференций, на период болезни или отпуска штатных сотрудников.

В результате, пользователи, заключившие договор на аутстаффинг, снижают финансовые затраты на содержание персонала, экономят время за счет снижения документооборота. Кроме того, пользователи услуг аутстаффинга получают следующие очевидные преимущества: формальное сокращение численности штатных сотрудников без потери квалифицированных кадров; прием на работу требуемого количества сотрудников вне зависимости от ограничений по численности персонала; возможность приема работников на любой срок и пр. При этом многие опытные компании по предоставлению услуг аутстаффинга готовы взять на себя существенную часть дополнительных функций: оплату больничных листов, отпусков; выплату работнику заработной платы и всех налоговых отчислений в различные фонды; предоставление услуг медицинского страхования; организацию обучения работника и др.

Анализируя опыт ведущих компаний, предоставляющих данные услуги, а также публикации по лизингу персонала и аутстаффингу, можно выделить очевидные преимущества аутстаффинга для клиента: сокращение затрат; повышение имиджа компании; улучшение финансовых и экономических показателей, в конечном итоге это приводит к повышению конкурентоспособности компании.

В современном бизнесе, наметилась еще одна тенденция, обусловленная процессами, связанными с изменениями требований к квалификации работников. В настоящее время от работников требуются глубокие знания, которые позволяют им решать многие проблемы творчески, с помощью ори-

гинальных решений. Подготовка таких специалистов требует значительных затрат, при этом использовать в полной мере их навыки и знания удается далеко не всегда. Агентства, в свою очередь, заинтересованы в сохранении контингента специалистов, работающих у клиента, поскольку их уход потребует дополнительных затрат на поиск и подготовку новых сотрудников и тем самым снизит рентабельность их операций. По этой причине еще на стадии заключения гражданско-правового договора с клиентом агентство добивается от клиента необходимого уровня оплаты труда работников, решает вопросы охраны труда, сертификации рабочих мест, отстаивая тем самым интересы трудящихся, тем самым заменяя деятельность профсоюзных организаций. Последнее может служить весомым аргументом в формировании системы отношений: клиент – профсоюзы, действующие на предприятии, – лизинговые агентства.

Заемный труд представляет интерес также для различных категорий работников. Временная занятость представляет интерес в первую очередь для студентов. Такая форма трудовых отношений позволяет им совмещать работу с учебой. Обучаясь, они одновременно приобретают и необходимый опыт практической деятельности. Во вторую очередь это те, кто нуждается во временном приработке, так как имеются сложности по поиску постоянной работы. Для данной категории работников наиболее привлекательна постоянная работа, но текущее состояние рынка труда и нужда заставляют их принимать предложения, доступные на данный момент. И третья категория – это специалисты, которые готовы выполнять четко определенный объем работы, а не формально отсиживать целый день на рабочем месте для выполнения рутинных обя-

занностей. Все перечисленные категории лиц, работая в качестве заемных работников, могут, в частности, не только пополнить свои доходы, но приобрести и усовершенствовать профессиональные навыки, поддержать их на должном уровне без риска потерять квалификацию.

О популярности и востребованности кадрового аутстаффинга свидетельствует увеличение количества игроков на данном рынке. Если раньше, например, в 2001 г. основными провайдерами услуги аутстаффинга (аутстафферами) были в основном офисы международных корпораций, на данный момент круг провайдеров расширился, среди них появилось много российских компаний, предоставляющих услуги аутстаффинга. По итогам 2013 г. наиболее известными кадровыми агентствами, предоставляющими услуги аутстаффинга являются компании Staffline, Максима, Kelly Services, Смарт Персонал Солюшн, Гардарика, Анкор и др.

К числу основных страхов руководителей компаний, связанных с потенциальными рисками аутстаффинга можно отнести: сложное управление сотрудниками, высокие налоговые риски, предоставление некомпетентных руководителей, частая смена персонала, страх долговременной адаптации новых сотрудников. Все это целиком и полностью зависит от профессионализма компании провайдера.

Число положительных сторон этой услуги гораздо больше нежели негативных: экономия на содержании большого штата собственных сотрудников; возможность сосредоточиться на основном бизнесе; сокращение рисков, связанных с административной и уголовной ответственности в области трудового законодательства РФ; сокращение значительных затрат времени и средств на оформление права на работу (разрешение на работу); освобождение от необходимости решения вопросов социального обеспечения сотрудников, в том числе, связанные с их регистрацией в различных фондах и иных государственных структурах РФ; подбор квалифицированного, дисциплинированного персонала с учетом интересов заказчика – возраст персонала, квалификацию, владение языками, навыки и опыт работы; специалисты, которых предоставляют аутстафферы проходят курсы повышения квалификации, психологическую подготовку. Таким образом, преимуществ аутстаффинга значительно больше, чем отрицательных моментов, хотя на практике негативного опыта достаточно, но от этого трудно застраховаться и это конечно зависит от профессионализма компании.

Последние социологические опросы показали, что в услугах аутстаффинга больше всех нуждаются представители следующих отраслей (таблица).

Отрасли, потребляющие услуги аутстаффинга

Торговля	25%
Туризм	20%
Гостиничный бизнес	16%
Места общественного питания	15%
Строительные организации (руководители компаний)	9%
Производственные организации (руководители компаний)	11%
Прочие	4%

Основные факторы при выборе компании аутстаффера:

- рекомендации партнеров по бизнесу;
- репутация компании – аутстаффера на рынке подобных услуг;
- цена предлагаемых услуг;
- наличие опыта выполнения успешных проектов;
- возможность предоставления высокого уровня сервиса;
- высокий уровень профессионализма;
- оказание консультационных услуг на этапе внедрения работ и на этапе расторжения договора;
- гибкость в решении возникающих проблем.

Несмотря на востребованность аутстаффинга, в нашей стране существует ряд факторов, сдерживающих ее активное использование. В частности, заключение трудового договора подразумевает возникновение взаимных прав и обязанностей у работника и компании-аутстаффера, но не у работника и компании-заказчика. Оформление же аутстаффинга с помощью гражданско-правового договора лишает работника гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В отличие

от западных компаний, имеющих длительную историю лизинга персонала, аутсорсинга и аутстаффинга, российские компании на практике сталкиваются рядом трудностей. Общей проблемой всех компаний, занимающихся аутстаффингом, является отсутствие понятия «аутстаффинг» в Российском законодательстве. Договор о предоставлении персонала (договор аутстаффинга) не предусмотрен Гражданским Кодексом РФ, однако его заключение не запрещено действующим законодательством. Гражданский кодекс РФ позволяет сторонам заключать договоры, как предусмотренные, так и не предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами (п. 2 ст. 421). Данные договоры классифицируют, как договоры возмездного оказания услуг, применяя к ним нормы главы 39 ГК РФ «Возмездное оказание услуг», поскольку предметом такого договора являются не сами работники (предоставленный персонал), а услуги по предоставлению персонала.

Таким образом, полноценное развитие аутстаффинга в России возможно только при условии совершенствования нормативной базы, регулирующей отношения в сфере труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
2. Абрашкин М.С. Аутсорсинг и аутстаффинг как инновационные подходы к кадровой политике. <http://econf.rae.ru/article/5494> (дата обращения 13.07.2014).

3. Лазанюк И.В. Управление контрактами: учеб. пособие/ Под общ. Ред. В.М. Матюшка. – М.: РУДН, 2010.

4. <http://www.lexintel.ru/services/outstaffing/outstaffing-contract/>

5. <http://www.credence.ru/stati/mify-ob-outstaffinge-mnimye-riski-i-realnye-vygody-sovety-ekspertov-kompanii-credence-recruinment-outstaffing.html> **ГИАБ**

КОРОТКО ОБ АВТОРАХ

Лазанюк Инна Васильевна – кандидат экономических наук, доцент,
e-mail: liv.rudn@gmail.com,

Ревина Светлана Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент,
e-mail: svetarev@yahoo.com,

Российский университет дружбы народов.

OUTSTAFFING: PROS AND CONS

Lazanyuk I.V., Candidate of Economical Sciences, Assistant Professor, e-mail: liv.rudn@gmail.com,
Revinova S.Yu., Candidate of Economical Sciences, Assistant Professor, e-mail: svetarev@yahoo.com,
Peoples' Friendship University of Russia.

This paper analyzes the innovative approaches to human resource management in international projects, is widely used in today's contracts. A comparative analysis of Russian and foreign companies that provide this service, as well as identifying the main industry is the main consumer outsourcing. Particular attention is given to determining the advantages and disadvantages of leasing staff.

Key words: outsourcing, staff leasing, management, agency work.

REFERENCES

1. Anikin B.A., Rudaya I.L. *Autsorsing i autstaffing: vysokie tekhnologii menedzhmenta: Ucheb. posobie. 2-e izd., pererab. i dop* (Outsourcing and outstaffing: Management technologies: Educational aid, 2nd edition), Moscow, INFRA-M, 2009, 320 p.
2. Abrashkin M.S. *Autsorsing i autstaffing kak innovatsionnye podkhody k kadrovoi politike* (Outsourcing and outstaffing as innovative approaches to personnel policies), available at: <http://econf.rae.ru/article/5494> accessed 13.07.2014.
3. Lazanyuk I.V. *Upravlenie kontraktami: ucheb. posobie*. Pod obshch. Red. V.M. Matyushka (Contacts management: Educational aid, Matyushok V.M. (Ed.)), Moscow, RUDN, 2010.
4. <http://www.lexintel.ru/services/outstaffing/autstaffing-contract/>
5. <http://www.credence.ru/stati/mify-ob-autstaffinge-mnimye-riski-i-realnye-vygoty-sovety-ekspertov-kompanii-credence-recruinment-outstaffing.html>



ОТДЕЛЬНЫЕ СТАТЬИ ГОРНОГО ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО БЮЛЛЕТЕНЯ (ПРЕПРИНТ)

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПЕРЕРАБОТКИ ЗОЛОТОСОДЕРЖАЩЕГО СЫРЬЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬЯ)

Попова Галина Юрьевна – кандидат технических наук, зав. кафедрой,
Шевченко Юрий Степанович – кандидат технических наук, доцент,
Милюкина Анастасия Игоревна – аспирант,
Манзырев Дмитрий Владимирович – кандидат геолого-минералогических наук,
зав. Геологическим научным центром,
Забайкальский государственный университет (ЗабГУ).

Представлен материал по накопленным в Забайкальском крае хвостовым продуктам обогащения минерального сырья. Дана характеристика техногенных месторождений по степени экологической опасности. В качестве перспективной технологии освоения техногенных минеральных образований Забайкальского края предложено использовать выщелачивание с предварительным рыхлением и дезинтеграцией минеральной массы с последующим взрывоинъекционным внедрением выщелачивающих растворов в объем минеральной массы.

Ключевые слова: золото, технология, минеральная масса, выщелачивание, взрывоинъекция, техногенное минеральное сырье, хвосты обогащения, геотехнологические методы, дисперсное золото.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF GOLD-BEARING ROCK PROGRESSING (BY THE EXAMPLE OF ZABAISKASKY REGION)

Popova G.Yu., Candidate of Technical Sciences, Head of Chair; Schevchenko Yu.S., Candidate of Technical Sciences, Assistant Professor; Milyukina A.I., Graduate Student; Manzirev D.V., Candidate of Geological-mineralogical Sciences, Head of Geological Research Center – Zabaikalsky State University.

The article presents the information about the accumulated tailing disposal products in Zabaikasky Region. It gives characteristics of the technogenic landscape by the degree of its environmental hazard. The article suggest one of perspective tecnologenic landscape exploration. The idea is the following: Leaching with preliminary rock loosening and disruption of mineral matter are to be followed by explosion-injection of leaching solution into the bulk of the mater.

Key words: gold, technology, mass mineral, lixiviating, explosion-injection, technogenic raw material, dressing tailings, geotechnological methods, dispersed gold.