

УДК 65.01

АУТСТАФФИНГ НА РЫНКЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

*Калёнова А.Ю., студентка 4 курса экономического
факультета*

*Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *аутстаффинг, кадровый менеджмент.*

В данной работе дается определение аутстаффинга, рассматривается схема его работы и состояние его на рынке менеджмента в России.

Аутстаффинг (англ. out — «вне» + англ. staff — «штат») представляет собой вывод персонала за штат компании. В этом случае работник числится в штате компании – провайдера услуг, а фактически выполняет все свои функции на территории заказчика. Аутстаффинг дает возможность нанимать высококвалифицированные кадры в другой компании, не зачисляя их при этом в свой штат. Данной услугой пользуются работодатели чтобы внедрять новые планы, для отработки разовых проектов и исполнения функций некоторых отделов.

Схема аутстаффинга несложная: компания-провайдер становится официальным работодателем для сотрудников компании-заказчика и берет на себя полную юридическую и финансовую ответственность. Сотрудники компании-заказчика зачисляются в штат провайдера, на которого перекладываются обязанности по выплате зарплаты, налогов и выстраиванию трудовых отношений в соответствии с российским законодательством. Компания и провайдер заключают договор, по которому заказчик ежемесячно перечисляет исполнителю сумму, которая складывается из зарплаты сотрудников, выведенных за штат, единого социального налога и гонорара провайдера. Сумма гонорара определяется провайдерами по-разному: одни предпочитают работать за определенный процент от общего фонда оплаты труда (как правило, не больше 25%), другие устанавливают фиксированный тариф за ведение дел каждого из сотрудников, третьи, в зависимости от ситуации, выбирают одну из этих схем.

Руководители отечественных и иностранных компаний стали проявлять интерес к аутстаффингу после дефолта 1998 года, когда практически всем пришлось сокращать расходы на содержание штатных сотрудников. Довольно скоро выяснилось, что многочисленный штат – отнюдь не обязательное условие полноценного развития компании. С тех пор спрос на аутстаффинг неизменно растет.

Ответим же теперь на главный вопрос: зачем же компаниям нужен аутстаффинг? По проведенному опросу компаний, пользующихся данной услугой, главной целью является (24,6% респондентов) снижение издержек (рис. 1). Ещё 20,8% решили таким образом оптимизировать управление человеческими ресурсами, а 15,3% с помощью аутстаффинга решают проблему регламентации штата. И, наконец, 9,2% используют аутстаффинг для того, чтобы сконцентрироваться на основном бизнесе. Почти треть респондентов (30,1%) назвали иные цели. Среди них: решение разовых задач, невозможность своими силами в короткие сроки подобрать персонал на производство, отсутствие опыта и собственного персонала, временная замена сотрудников на период отпусков.



Рисунок 1 – Цель использования аутстаффинга

Преимущества аутстаффинга вполне очевидны. Заказчик получает возможность при минимальных вложениях и рисках, пользоваться услугами нужных ему высококвалифицированных работников, не зачисляя их в штат. Ему не нужно обременяться проблемами по выплате пособий и увольнения работника. Также он несет меньше ответственности перед рядом служб: налоговой, судебной, трудовой, поскольку это является задачей компании–посредника. Недостатками аутстаффинга является недостаточная лояльность персонала, лимитированные возможности по

влиянию на все процессы, связанные с работой с персоналом, такие, как мотивация, развитие, кадровый резерв и т.п. Также фактических работодателей беспокоит то, что уровень контроля и управления ниже, чем с сотрудниками в штате.

В России услуги аутстаффинга предоставляет небольшое количество компаний. Одной из причин является недостаток законодательной базы и контроля за соблюдением налогового законодательства. Юридически термин «аутстаффинг» в России не закреплен. В мировой практике аутстаффинг регулируется Конвенцией МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», принятой ещё в 1997 году и дающей частным агентствам занятости право найма работников с целью предоставления их в «аренду» третьей стороне. Эта Конвенция ратифицирована 14 государствами – но не Россией.

Однако, в конце 2010 года российский аутстаффинг – рынок вырос в четыре раза. Это стало возможным благодаря появлению юридической базы для бизнеса. Сегодня многие российские кадровые агентства говорят, что аутстаффинг – одна из очень перспективных услуг. Проведенные в 2012 году исследования по рынку аутстаффинга в России показали:

1. В 60% случаев компания нуждается в привлечении стороннего персонала. Наибольшую потребность в нем испытывают предприятия торговли и туристического бизнеса.

2. Почти 50% процентов опрошенных компаний уже пользовались услугами аутстаффинга. Из них более 70% пользуются им и сейчас.

3. Процентное соотношение персонала, выводимого за штат: 31% — персонал без высокой квалификации; 18% — работники среднего звена; 4% — топ менеджеры (рис. 2).

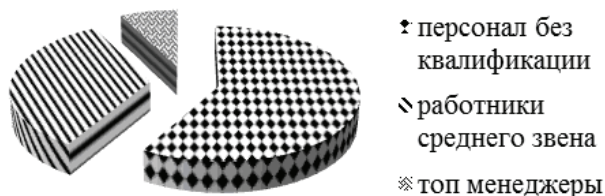


Рисунок 2 – Соотношение персонала, выводимое за штат

В дальнейшем, эксперты прогнозируют общий рост рынка, расширение областей использования аутстаффинга и увеличение потребности в редких и квалифицированных кадрах и топ-менеджерах.

Библиографический список:

1. Рудая, И. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента/ И.Рудая. – М.: Инфра–М, 2009. – 78 с.
2. Сафарова, Е. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса/ Е.Сафарова. – М.: Эксмо–пресс, 2010. – 208с.
3. Лапшина, Г.В. Инновационная деятельность как фактор развития АПК региона (на материалах Ульяновской области) /Г.В. Лапшина, С.В. Грицков //Международный научный жур-нал. – 2010. – №2. – С. 17–22.
4. Лапшина, Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов //Международный научный жур-нал. –2013. – №3. – С. 71–74.
5. Лапшина, Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций АПК Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Материалы Международной научно-практической конференции «Наука и образование в XXI веке». 30 сентября 2013 г.: сборник научных трудов. В 34 частях. Часть 12. – Тамбов, 2013. –С. 63–66.
6. Зотова, Г.Г. Система антикризисных мероприятий в сельском хозяйстве страны и Ульяновской области /Г.Г.Зотова, Г.В. Лапшина //Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П.Горячкина». –2012. – №1 (52). –С. 119–121.
7. Дозорова, Т.А. Организационно-экономические условия развития малых форм хозяйствования в сельском хозяйстве / Т.А.Дозорова, Ю.В.Лешина // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии.– 2013. – № 2. –С. 131–136.
8. Дозорова, Т.А. Развитие регионального АПК: вопросы теории и практики/ Т.А.Дозорова. –М.: ООП ФГУП «ВО Минсельхоза России», 2004. –376 с.
9. Лапин, А.Е. О методическом обеспечении разработки генеральной схемы создания и сохранения рабочих мест в Российской Федерации / А.Е.Лапин, В.И. Катаев // Совершенствование механизма хозяйствования АПК в условиях экономических ре-форм.- Ульяновск, 1999. -С. 73–75.
10. Катаев, В.И. Влияние демографического фактора на уровень доходности крестьянских хозяйств/ В.И. Катаев // Совершенствование

механизма хозяйствования АПК в условиях экономических реформ. – Ульяновск: УГСХА, 1999. – С. 36 – 39.

11. Постнова, М. В. Формирование регионального аграрного рынка труда (на примере Ульяновской области): дис. ... кандидата экономических наук / М. В. Постнова. - Ульяновск, 1997.

OUTSTAFFING MARKET PERSONNEL MANAGEMENT IN RUSSIA

Kalenova A.Yu., Lapshina G.V.

Keywords: *outstaffing, personnel management.*

In this paper we define outstaffing considered scheme of his work and his state of the market management in Russia.

УДК 636

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА МОЛОКА И ПУТИ ЕЁ ПОВЫШЕНИЯ В ООО «НАДЕЖДА»

*Камалова Л.Р., студентка 2 курса экономического факультета
Научный руководитель – Чупахина Е.Ю., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *молочное скотоводство, товарная масса, молочная продуктивность, экономическая эффективность.*

В данной статье рассматривается проблема повышения эффективности производства молока в условиях затяжного кризиса сельского хозяйства. Представлены экономические показатели по предприятию и разработаны пути решения данной проблемы.

Развитие молочного скотоводства имеет важное значение, как в обеспечении продовольственной независимости страны, так и в социальном аспекте. Это одна из немногих отраслей, которая приносит ежедневный доход.