

ВИКОРИСТАННЯ АУТСТАФФІНГУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

USAGE OF OUTSTAFFING FOR INCREASING OF EFFICIENCY OF UKRAINIAN COMPANIES

Спірідонова К.О.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку, економіки
та управління персоналом підприємства,
Придніпровської державної академії будівництва та архітектури

Стаття присвячена аналізу сутності та значення використання аутстафінгу для зниження витрат та підвищення ефективності українських підприємств. Визначені порівняльні характеристики аутсорсингу та аутстафінгу. Особлива увага приділяється перевагам та недолікам застосування аутстафінгу. Наводиться розрахунок витрат на аутсорсинг одного співробітника.

Ключові слова: аутстафінг, витрати, аутсорсинг, будівельне підприємство, ефективність.

Статья посвящена анализу сущности и значения использования аутстаффинга для снижения затрат и повышения эффективности украинских предприятий. Определены сравнительные характеристики аутсорсинга и аутстаффинга. Особое внимание уделяется преимуществам и недостаткам применения аутстаффинга. Приводится расчет затрат на аутсорсинг одного сотрудника.

Ключевые слова: аутстаффинг, расходы, аутсорсинг, строительное предприятие, эффективность.

The article deals with the analysis of outstaffing usage for reduction of expenses and increasing of efficiency of Ukrainian companies. Comparative characteristics of outsourcing and outstaffing are determined. Special attention is paid to the advantages and disadvantages of outstaffing implementation. Estimation of expenses on the outsourcing of one person is given.

Keywords: outstaffing, expenses, outsourcing, building companies, efficiency.

Постановка проблеми. За сучасних умов уповільнення темпів зростання у більшості галузях народного господарства, зокрема в будівництві, що призводить до зменшення прибутковості будівельного підприємства, саме постійний й ретельний аналіз витрат та розробка шляхів з їх скорочення може мати максимальний вплив на прибуток. Особливу увагу в кризових та посткризових умовах підприємства приділяють запровадженню аутсорсингових та аутстафінгових схем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти розви-

тку аутстафінгу та аутсорсингу останнім часом займають важливе місце в роботах вітчизняних і зарубіжних вчених таких, як Ж.-Л. Бравар, Р. Коуз, П. Линдерт, Г. Мюрдаль, Х. Перлмуттер, Дж. Стігліц, А. Харбергер, С. Хаймер, Дж.Хейвуд, Календжян С., Анікін Б. Відомий консультант Пауль Штрассман провів фундаментальне дослідження впливу ефекту аутсорсингу на бізнес замовника.

В той же час подальшої конкретизації вимагають питання, пов'язані з галузевими особливостями підприємств, що застосо-

вують аутсорсинг та аутстафінг у бізнес-практиці та відокремити особливості, властиві саме аутстафінговим схемам.

Мета статті – проаналізувати сутність, переваги та недоліки застосування аутстафінгу, а також вплив аутстафінгових та аутсорсингових процесів на підвищення ефективності діяльності підприємства.

Основний матеріал. Аутстафінг (outstaffing – «поза штатом») визначають як фінансово-юридичний інструмент, що дозволяє формально вивести частину співробітників за межі штату компанії шляхом переведення їх у штат аутстафінгової компанії [1, с. 24]. Цю послугу зазвичай надають рекрутингові агентства, аутсорсингові компанії, і інші організації.

Компанія-провайдер стає формальним роботодавцем для працівників компанії-клієнта і бере на себе повну відповідальність за них. Провайдер оформляє працівників у свій штат та відповідає за виплату заробітної платні, податків, проведення роботи з персоналом.

На даний момент у США існують тисячі рекрутингових компаній, які щодня надають професійні послуги близько 2,5 млн. тимчасових працівників, а всього у світі щодня такі компанії влаштовують на роботу від 8 до 10 млн. осіб [2, с. 35].

Згідно з дослідженням сьогодні 81% американських компаній користуються послугами тимчасових співробітників, а в деяких зарубіжних компаніях до 80% працевлаштовані в штаті кадрових агентств.

Аутстафінг в будівництві можна визначити як стратегічне рішення компанії про залучення персоналу для виконання окремих функцій, напрямків бізнес-процесів з метою підвищення якості, зниження витрат та часу виконання.

Основна мета аутстафінгу в будівельному бізнесі – це зниження сукупних витрат, часу виконання отриманого замовлення та підвищення якості будівельної продукції.

Звичайно за штат виводиться обслуговуючий або допоміжний персонал, зокрема секретарі, рядові бухгалтери; перекладачі; менеджери середньої ланки; ІТ-фахівці.

Оскільки послуги аутсорсингу та аутстафінгу мають міжгалузевий характер необхідно обґрунтувати та визначити особливості аутсорсингових і аутстафінгових процесів для будівельної галузі.

Аутстафінг виник на заході в 70-ті роки під час економічного спаду.

В Україні попит на нього виник також після кризи – в 1998-му році. Однак

Таблиця 1

Порівняльна характеристика взаємовідносин сторін у рамках аутсорсингу і аутстафінгу

Характеристика	Аутсорсинг	Аутстафінг
Схема взаємодії сторін	Придбання послуг зовнішньої організації замість використання зовнішніх ресурсів	Використання персоналу зовнішньої організації замість власного персоналу
Ринок	Ринок послуг аутсорсингу	Ринок трудових ресурсів
Основні цілі використання	Концентрація на основній діяльності; Скорочення витрат; Забезпечення якості процесів; Вивільнення ресурсів	Концентрація на основній діяльності; Скорочення власного персоналу; Забезпечення контролю; Вивільнення ресурсів
Основна вимога до зовнішнього ресурсу	Якість надання послуги як комплексна характеристика	Кваліфікаційні вимоги до персоналу зовнішньої організації
Інноваційний потенціал	Стратегічне співробітництво в інноваційній сфері; Створення нових продуктів (послуг)	Використання інтелектуального потенціалу висококваліфікованого персоналу зовнішньої організації

в сучасних умовах попит на послуги аутстафінгу не такий високий, як на Заході, однак спостерігаються певні позитивні тенденції збільшення кількості кадрових агентств, що надають послуги аутстафінгу. Ймовірно, зі зростанням попиту на висококваліфікований персонал відбудеться і збільшення частки аутстафінгу на ринку.

Процедура застосування аутстафінгу в Україні на законодавчому рівні не врегульована. Конвенція МОП № 1812 – єдиний документ, який регулює подібну діяльність, – Україною не ратифікований, а значить, не входить до системи національного законодавства. При цьому жодні законодавчі перепони для використання процедури теж не встановлені. Тому застосування такої форми залучення персоналу, як аутстафінг, на підприємстві можливо і повинно розглядатися в кожному конкретному випадку з дотриманням норм чинного трудового законодавства.

Деякі дослідники виділяють аутстафінг в окремий напрям, але більш раціональним є підхід до аутстафінгу (вивід персоналу за штат) як різновиду аутсорсингу персоналу разом з підбором тимчасового персоналу (покликаний задовольняти потребу підприємств в «гнучкій» робочій силі, надаючи працівників на неповний робочий день або на короткостроковий (від одного дня до декількох місяців) період) та лізинг персоналу (довгострокова оренда працівників) [4, с. 18].

Порівняння основних характеристик аутсорсингу та аутстафінгу наведена в таблиці 1.

Перш за все, аутстафінг застосовують компанії, які:

- мають обмеження з чисельності штату;
- планують скоротити чисельність персоналу без втрати кваліфікованих кадрів;
- планують найняти працівників у регіоні, не відкриваючи при цьому представництва
- реалізують тимчасові проекти;
- зацікавлені в зниженні адміністративних витрат на ведення кадрового обліку, розрахунок і виплату заробітної плати та пов'язаних з нею відрахувань.

Таким чином, використання аутстафінгу дозволяє компаніям:

- скоротити чисельність штату без втрати кваліфікованого персоналу;
- оформляти в штат кадрового агентства співробітників, що працюють на тимчасових проектах;
- підвищити привабливість підприємства для потенційних інвесторів;
- оформляти в штат кадрового агентства співробітників на час їх випробувального терміну;
- знизити навантаження з бухгалтерського та кадрового адміністрування;
- здійснювати діяльність у регіонах України, не відкриваючи при цьому представництва чи філії;
- залучати (збільшувати) кількість співробітників як на постійній основі, так і на тимчасові проекти (сезонні проекти).

Основні передумови для використання аутстафінгу:

- бажання компанії забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному обсягу роботи на певний час;
- необхідність зменшити кількість працівників у штатному розкладі;
- бажання зняти з компанії зобов'язання щодо трудових відносин з працівниками, особливо якщо їх легко замінити;
- потреба HR-служби та бухгалтерії передати окремі рутинні функції зовнішньому виконавцю (ведення трудових книжок та кадрової документації, розрахунок та виплата заробітної платні, оформлення лікарняних листів, відпусток, відряджень тощо);
- необхідність прийняти на роботу спеціаліста понад штатного розкладу, який затверджується раз на рік;
- бажання встановити випробувальний термін для працівника довшим, ніж визначено законодавством;
- бажання зекономити на податкових платежах (фірма може використовувати працю значної кількості осіб, зберігаючи до того ж статус малого підприємства, яке має право вести бухгалтерський облік за спрощеною схемою);
- бажання формально підвищити привабливість підприємства, оскільки зменшення кількості штатних працівників дає можливість покращити показники, які розраховують на одного працівника [5, с. 73].

Основні переваги використанні аутстафінгу:

- Підвищення конкурентоспроможності, зокрема можливість швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку за рахунок збільшення і скорочення залученої праці. Підприємству, що використовує аутстафінг, не потрібно тримати в штаті зайвих співробітників;

- Скорочення витрат на утримання допоміжних (обслуговуючих) служб: відбувається скорочення чисельності допоміжних служб (бухгалтерії, відділу кадрів, IT) внаслідок передачі частини обсягів робіт цих служб кадровим агенціям;

- Покращення фінансових та економічних показників, оскільки клієнт-замовник може віднести частину операційних витрат на собівартість. Відбувається зростання продуктивності праці внаслідок виведення частини персоналу за штат. У деяких випадках можлива мінімізація податкових виплат;

- Покращення іміджу підприємства, скорочуються ризики виникнення судових тяжб з персоналом, зменшується число випадків отримання травм на роботі, так як частина працівників є співробітниками іншої компанії;

- Покращення кадрового складу основного персоналу, так як з'являється можливість відбирати із співробітників агентства найкращих фахівців для переводу в основний склад, зосереджувати свої зусилля на розвиток власного персоналу;

- Подолання обмежень штатного розкладу: вирішення проблем розвитку бізнесу за рахунок замовлення необхідних послуг у лізингового агентства.

Основними ризиками використання аутстафінгу можуть бути:

- Неєфективна структура кадрів (невідповідність персоналу кваліфікаційним вимогам), що може призвести до зниження якості та обсягів продукції, що випускається, зриву термінів виконання замовлень, зниження конкурентоспроможності на ринку та, як наслідок, – недосягнення стратегічних цілей підприємства;

- Затягування періоду адаптації прийнятого працівника в сформованому колективі, не проходження ним випробувального терміну, внаслідок чого може виникнути зниження продуктивності праці, зростання травматизму, а також

підприємство може понести додаткові витрати на пошук нового працівника;

- Зростання плинності кадрів, що може спричинити збільшення витрат на підготовку або перепідготовку персоналу, зниження якості та обсягів продукції, що випускається;

- Неповне використання знань і умінь працівника, що призводить до виникнення додаткових витрат на підвищення кваліфікації або пошук і наймання на роботу додаткових співробітників.

Вартість лізингу персоналу розраховують, враховуючи такі елементи:

- компенсація заробітної платні працівника, податкових виплат;

- винагорода компанії-лізингодавцю (відсоток від заробітної платні працівника або фіксована сума).

Загальні витрати на аутсорсинг (аутстафінг) персоналу можуть досягати досить високих значень. В зв'язку з цим його використання вимагає попереднього обґрунтування фінансової доцільності. Ця оцінка проводиться на основі порівняння витрат на лізинг конкретного фахівця для виконання проекту і витрат на прийняття співробітника в штат для здійснення цієї ж діяльності. Зрозуміло, їх порівняння повинно здійснюватися тільки за умови, що і новими та лізинговими співробітниками будуть досягнуті необхідні результати робіт (оцінюється сукупність кількісних і якісних показників) [1, с. 43].

При розрахунку вартості лізингу персоналу враховують такі елементи:

- компенсація заробітної платні працівника, податкових виплат;

- винагорода компанії-лізингодавцю (відсоток від заробітної платні працівника або фіксована сума).

Загальні витрати на аутсорсинг одного співробітника розраховуються у відповідності з наступною залежністю [5, с. 140].

$$Sp = Ss + Sk = Kp \cdot Sm \cdot Km \quad Pr \cdot Kp \cdot Sm \cdot Km,$$

де Sp – загальні витрати на аутсорсинг одного співробітника;

Ss – сума витрат на заробітну плату спеціаліста, взятого в лізинг;

Sk – витрати на винагороду аутсорсингової компанії;

Sm – середньоринкове значення місячної заробітної плати відповідної категорії фахівців;

K_m – кількість місяців аутсорсингу співробітника;

K_p – підвищувальний коефіцієнт заробітної плати аутсорсингового співробітника (від 1,5 до 2, 5);

P_r – відсоток від заробітної плати для розрахунку з аутсорсинговою компанією (від 20 до 35%).

Витрати на аутсорсинг слід вважати однозначно доцільними, якщо значення S_p буде менше значення S_o (витрати на виконання аналогічних робіт новим співробітником, прийнятим в штат на постійній основі).

Висновки. Управління процесами підприємств будівельної галузі ускладняється сезонністю робіт, великою кількістю асортиментних позицій будівельних матеріалів, комплектуючого обладнання, а також відсутністю висококваліфікованих кадрів. Все це призводить до простоїв, зривів термінів виконання замовлень, низької якості готових робіт.

Сьогодні альтернативними варіантами скорочення витрат на оплату праці та підвищення якості виконаних робіт

можуть бути лізинг персоналу, аутстафінг та аутсорсинг. Це нові форми роботи з персоналом, які дають змогу підвищити зайнятість населення, оптимізувати кількість працівників на підприємстві та знизити витрати працедавця на персонал і виконання окремих бізнес-процесів.

Очікується, що в найближче десятиліття аутсорсинг стане одним з найважливіших факторів економічного розвитку. Його розквіт пов'язаний з швидким зростанням Інтернет-індустрії, IT-технологій і т.п. В Україні найшвидше поширюється така форма аутсорсингу, як офшорне програмування. Для українських підприємств позитивне значення аутсорсингу полягає в тому, що західні компанії не тільки надають робочі місця, але й залучають до роботи студентів, одночасно підтримуючи університети.

Оскільки послуги аутсорсингу та аутстафінгу мають міжгалузевий характер необхідно обґрунтувати та визначити особливості аутсорсингових і аутстафінгових процесів для будівельної галузі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 187 с.
2. Бравар Жан-Луи, Морган Роберт Эффективный аутсорсинг: понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений. – Днепропетровск: Баланс Бизнес-Букс, 2007. – 288 с.
3. Гавриленко К. Аутсорсинг як інструмент зниження витрат у системі стратегічного управління / К. Гавриленко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – 1 (91). – С. 104-109.
4. Зозульок О. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації / О. Зозульок, О. Микало // Економіка України. – 2009. – № 8. – С. 16-24.
5. Календжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности в деятельности компаний. – М.: Дело, 2003. – 272 с.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Оперативна статистична інформація. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Шмиголь Н. М. Аутсорсинг як метод оптимізації суб'єкта господарювання / Н. М. Шмиголь // Держава та регіони. – 2011. – № 4. – С. 194-197.