

Шаріпова О.С. Сутність аутстафінгу в системі технологій менеджменту персоналу та його види / О.С. Шаріпова, І.М. Седова // Управління проектами та Розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2011. - № 4 (40). - С. 53-60. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/40/11sostiv.pdf>

УДК 331.101:331.108

О.С. Шаріпова, І.М. Седова

СУТНІСТЬ АУТСТАФІНГУ В СИСТЕМІ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ВИДИ

Висвітлені аспекти, пов'язані зі з'ясуванням сутності аутстафінгу. Систематизовано його види та обґрунтовано умови застосування кожного з них. Наведено схему аутстафінгових послуг. Обґрунтовані наслідки залежно від суб'єктів аутстафінгових послуг. Рис. 1, табл. 1, дж. 8.

Ключові слова: аутстафінг, персонал, аутстафер, організація-замовник, організація-провайдер, вивільнення персоналу, позаштатний.

А.С. Шаріпова, І.М. Седова

СУЩНОСТЬ АУТСТАФИНГА В СИСТЕМЕ ТЕХНОЛОГИЙ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА И ЕГО ВИДЫ

Освещены аспекты, связанные с выяснением сущности аутстаффинга. Систематизированы его виды и обоснованы условия применения каждого из них. Приведена схема аутстаффинговых услуг. Обоснованные последствия зависимости от субъектов аутстаффинговых услуг. Рис. 1, табл. 1, дж. 8.

Ключевые слова: аутстаффинг, персонал, аутстаффера, организация-заказчик, организация-провайдер, высвобождение персонала, внештатный.

O.S. Sharipova, I.N. Sedova

OUTSTAFFING NATURE IN THE TECHNOLOGY MANAGEMENT PERSONNEL AND ITS TYPES

Highlights aspects related to ascertaining the nature Outstaffing. Systematized his views and reasonable conditions for the use of each. This scheme autstafinhovyh services. Reasonable consequences depending on the subjects autstafinhovyh services. Figure. 1, Tab. 1, j. 8.

Keywords: outstaffing, staff autstafer, the contracting authority, organization, provider, release of staff, freelance.

Постановка проблеми. Комплексний підхід до системи управління персоналом передбачає розуміння нових методів роботи з кадрами, одним з яких є аутстафінг. Недостатня увага до даної категорії в науковій літературі та практична значимість даного явища потребує розуміння його сутності та виділення видів, які зустрічаються в практиці. Це дозволить більш повно охарактеризувати та об'єктивно оцінювати необхідність застосування та наслідків для суб'єктів аутстафінгових послуг. Уточнення сутності та класифікації аутстафінгу необхідне для обґрунтування висновків і рекомендацій щодо вдосконалення механізму управління персоналом організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не дивлячись на недовгу історію даного явища, слід сказати, що певним колом науковців розглядаються питання застосування аутстафінгу як альтернативи вивільнення персоналу, серед яких: Б.А. Анікін, І.Л. Рудая, С.О. Цимбалюк та інші.

На особливу увагу заслуговують публікації практиків-управлінців, які застосовують даний метод у своїй роботі, це такі, як: Т.В. Марченко, Д. Ряхих, М. Сімонова тощо.

Метою дослідження є систематизація видів аутстафінгу та обґрунтування умов застосування кожного з них.

Виклад основного матеріалу. Історичний аналіз явища, яке нами досліджується, надає можливість стверджувати про наступне: практиками вважається, що в Росії та країнах СНГ аутстафінг набув свого розповсюдження після дефолту 1998 р. як альтернатива вивільнення персоналу. На заході дана послуга має більшу історію і датується 70-ми роками двадцятого віку, виникнувши під часу економічного спаду. Динамічно аутстафінг почав розвиватися у 90-ті роки.

У США даний вид бізнесу є законодавчо оформленим, організації, які надають послуги з аутстафінгу називаються «Professional Employer Organizations» (PEO), що перекладається, як «професійні організація-роботодавці» [1, с.235].

В зарубіжній практиці однією з альтернатив вивільнення працівників є розповсюдженим застосування аутстафінгу (від англ. “outside staff using”, “outstaffing”) – цілеспрямована передача працівників іншим підприємствам.

Аутстафінг трактують і як позаштатний.

Директор компанії PHARM OUTSOURCING І. Торський надає наступне визначення аутстафінгу (outstaffing – дослівно «поза штатом») – це фінансово-юридичний інструмент, який дозволяє формально вивести частину співробітників за межі штату компанії шляхом переводу їх у штат аутстафінгової компанії (рекрутенгової агенції, аутсорсінгової компанії та інші організації) [2].

С. Цимбалюк визначає дану категорію як послуги виведення персоналу зі штату організації-замовника й зарахування його до штату організації-провайдера [1, с. 234].

Аутстафінг визначають і як один з інструментів в управлінні персоналом, який дозволяє компаніям регулювати чисельність працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу [3].

Т. Марченко ототожнює категорії «аутстафінг» та «лізинг персоналу». На його думку, аутстафінг – це своєрідна оренда підприємством необхідних йому кадрів у агенції на визначений термін [4].

На наш погляд, це не зовсім так, оскільки компанія не орендує працівників, а переводить їх у штат агенції.

Порівнюючи тенденції розвитку аутстафінгу, лізингу персоналу, аутсорсінгу та інших послуг рекрутингових агенцій в Росії, слід сказати, що частка аутстафінгу на ринку кадрових послуг дорівнює 25 %, послуг з підбору персоналу – 25 %, аутсорсінгу – 15 %, послуг з надання тимчасового персоналу – 20 %, executive search – 15 % [5].

За останні три роки ринок аутстафінгу виріс у чотири рази.

Наведене вказує про певні переваги аутстафінгу серед інших послуг рекрутенгових агенцій.

Однак, в Україні юридично термін «аутстафінг» не закріплений в жодному нормативно-правовому документі. В той час як в США дана послуга закріплена нормативно, у Європі достатньо швидко розвивається.

Проведений аналіз практичних аспектів аутстафінгу надає можливість стверджувати про існування різних видів даного явища.

Так, Д. Рябих виділяє такі види аутстафінгових послуг: 1) кадрово-аутстафінгові послуги, 2) бухгалтерсько-аутстафінгові послуги, 3) консалтингово-аутстафінгові послуги, 3) юридично-аутстафінгові послуги та безпосередньо 4) аутстафінгові послуги [6].

Так, у першому випадку, мається на увазі перший етап життєвого циклу організації, коли аутстафер бере на себе функції підбору та оформлення персоналу.

У другому випадку, дотримуючись логіки Д. Рябих, аутстафінг є певним різновидом аутсорсінгу, коли організація перекладає на аутстафера функції з ведення бухгалтерського обліку персоналу.

Третій вид – це консультаційна підтримка організації з питань розвитку персоналу, удосконалення процесу управління останнім та, відповідно, забезпечення проведення навчання персоналу.

Четвертий вид – це також, на нашу думку, є різновидом аутсорсінгу, коли організація перекладає певні юридичні функції на організацію-провайдера (аутстафера).

П'ятий вид – це безпосередньо аутстафінгові послуги, а саме зарахування персоналу у штат аутстафера.

Тобто, можна зробити висновок, що автор підійшов до класифікації видів аутстафінгу з позицій виділення окремих складових аутстафінгу.

Проведений аналіз наукової та практичної літератури надає нам можливість стверджувати про наявність трьох основних аспектів застосування організаціями процесу аутстафінгу, які відображені на рис. 1.



Рис. 1. Аспекти застосування аутстафінгу

Так, перший аспект – скорочення адміністративних витрат за рахунок оптимізації організаційної структури управління – можна пояснити наступним чином. Організація перекладає ряд функцій з адміністративних питань, бухгалтерського обліку, менеджменту персоналу на організацію-провайдера. Таким чином, виводячи штат, організація оптимізує організаційну структуру управління. Це відбувається за рахунок скорочення штату бухгалтерів, співробітників відділу управління персоналом та т.інш.

Другий аспект – це обмеженість штату організації. Так, аналіз практичної діяльності надає можливість стверджувати, що існують підприємства штат яких лімітований. Розвиваючи бізнес, підприємство стикається з проблемою недостачі працівників. Для того, щоб відкрити нову посаду необхідно провести певні переговори з вищим керівництвом (яке може знаходитись в іншому місті, регіоні, країні), оформити певні документи, що займає час та, відповідно, витрати. З

метою вирішення даної проблеми можливим є застосування аутстафінгу. Підприємство не втрачає нові замовлення, успішно справляється з обсягом робіт. При цьому не відкриває нову посаду, а використовує послугу з аутстафінгу.

І, нарешті, третій аспект - альтернатива вивільнення персоналу в умовах спаду виробництва (надання послуг). Керівництво організації розуміє, що рано чи пізно підприємство вийде з кризи, щоб не втрачати витрати, які були понесені при підборі персоналу, адаптації, навчанні та т. інш. організація звертається до кадрової агенції з питанням надання послуги з аутстафінгу.

Необхідними умовами застосування аутстафінгу є: наявність інформації про підприємства, філіали, яким можна запропонувати персонал; економічне обґрунтування даного проекту, оцінюючи втрати на збереження персоналу на підприємстві та витрати, пов'язані з передачею персоналу сторонній організації; розроблення аутстафінг-проекту, оформлення контракту про аутстафінг.

Перевагами для організації, яка отримує персонал є отримання кваліфікованого, підготовленого персоналу, зменшення витрат на пошук та найм персоналу.

Особливо хотілося б підкреслити переваги аутстафінгу для працівників: вони не втрачають роботи, а лише переходять в іншу організацію. По мірі закінчення терміну контракту вони повернуться на основне (попереднє) робоче місце.

Однак, щоб максимально досягти позитивних результатів при застосуванні аутстафінгу, треба розуміти і основні негативні моменти, пов'язані з даним явищем.

По-перше, в Україні ще не розповсюджені дані послуги і, відповідно, невідпрацьований механізм його функціонування.

З метою розуміння схеми аутстафінгу необхідним є з'ясування сутності таких категорій, як: організація-замовник, організація-провайдер, персонал.

Так, організація-замовник – це підприємство, яке проаналізувавши та оцінивши економічну доцільність аутстафінгу, прийшли до висновку – скористатися даним видом послуг. Дані послуги, як правило, надають рекрутингові агенції, чи організації, які безпосередньо займаються аутстафінгом, аутсорсингом та лізингом персоналу, до таких відносяться:

- західні рекрутингові агенції, які працюють у Росії: Kelly Services, Manpower, Coleman Services Inc, Ventra Employment;
- «Анкор» (Росія), «Агентство Контакт» (Росія).

Такі організації і називають провайдерами. Вважається, що вони мають бути кваліфікованими посередниками у відносинах з трудової та податкової інспекціями.

Серед компаній, які скористались аутстафінгом можна назвати: FMCG-компанії, виробничі підприємства, банки, ІТ-компанії, telecom-компанії, МТС тощо.

І. Торський виділяє чотири типи компаній, яким доцільно скористатися аутстафінгом [2]. Це можуть бути:

- організації, які планують «вихід на ринок».
- компанії з високими амбіціями щодо стрімкого росту;
- компанії з сезонним виробництвом чи наданням послуг.
- організації, які використовують аутстафінг на випробувальний термін.

З наведеного стає зрозумілим, що об'єктом аутстафінгу є персонал організації.

Персонал – найбільш розповсюджена категорія і означає особовий склад організації, сукупність постійних працівників, що отримали необхідну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності [7, с. 75].

З'ясувавши основні категорії перейдемо до розгляду схеми аутстафінгу, яка наочно наведено на рис. 2.

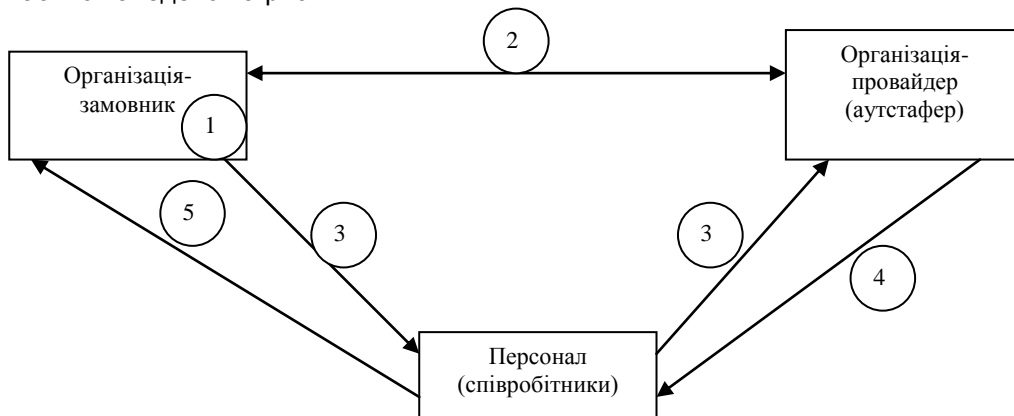


Рис. 2. Схема аутстафінгу

Умовними позначеннями 1, 2, 3, 4 позначені основні дії та процеси, що відбуваються в межах аутстафінгу, де:

1 – оцінка організацією-замовником доцільності аутстафінгових послуг, аналіз організацій-провайдерів та вибір, серед основних чинників вибору організації-провайдера, організації, які застосовують аутстафінг обирають репутація агенції, надійність агенції, цінова політика, орієнтація на конкретного клієнта тощо;

2 – підписання договору організацією-замовником та організацією-провайдером щодо надання організацією-провайдером послуг з аутстафінгу, організація-провайдер бере на себе повну юридичну та фінансову відповідальність;

3 – переведення персоналу організації-замовника до штату організації-провайдера, співробітники зараховуються в штат організації-провайдера;

4 – направлення у відрядження персоналу до організації-замовника.

Оскільки аутстафінг передбачає збільшення суб'єктів, між якими відбуваються соціально-трудова відносини, то можливим є виникнення різних конфліктів.

Передусім, конфлікт – це відсутність згоди між сторонами конфлікту. Існують різні визначення конфлікту. Аналіз різних визначень надає можливість визнати декілька підходів: розгляд конфлікту як деструктивного явища; розгляд конфлікту одночасно, як можливої деструктивної та конструктивної причин розвитку подій.

Розрізняють чотири типи конфліктів: внутріособистісний, міжособистісний, між особистістю та групою, між груповий.

Досліджуючи аутстафінг як провайдерський канал розподілу функцій з управління трудовими ресурсами підприємства, на нашу думку, можна виділити наступні типи конфліктів:

- між організацією-замовником та організацією-провайдером;
- між організацією-замовником та працівниками організації;
- між організацією-провайдером та працівниками організації-замовника.

Причини конфліктів можуть бути такі.

У першому випадку мова йдеться про невиконання чи неповне виконання договору чи контракту між організацією-замовником та аутстафером, про відсутність кваліфікованих спеціалістів у організації-провайдера тощо.

У другому випадку, слід сказати, що працівники організації можуть не погодитись на даний вид послуг, оскільки це може відобразитись на їх соціальному забезпеченні.

У третьому випадку, варто навести, що між організацією-провайдером та працівниками може виникнути певна конфронтація, працівники не будуть підтримувати трудові відносини, стосунки з нею, можуть ігнорувати окремі прохання, накази та т.ін.

Слід сказати, що необхідним є управління конфліктами. Я.В. Крушельницька наводить три типи дій, за допомогою яких може бути вирішений конфлікт: односторонніх, коли кожен учасник діє на свій страх і ризик; взаємоузгоджених, наслідком чого є компроміс на основі взаємних поступок; інтегрованих, які передбачають співробітництво, спільний пошук вирішення проблеми [8, 89].

Таким чином, аутстафер виступає певним посередником, тобто виконує спеціальні функції для сприяння налагодження комерційних та трудових взаємовідносин адміністрації організації, персоналом.

Серед функцій організації-провайдера (аутстафера) слід виділити:

- зарахування працівників до свого штату;
- оформлення трудових відносин з даними працівниками;
- ведення трудових книжок;
- проведення нарахування та виплати заробітної плати, оформлення відпусток, лікарняних, податків та регулювання трудових відносин у відповідності до вимог трудового законодавства;
- оформлення витрат на відрядження;
- переривання трудових відносин з працівником за вимогою організації-замовника.

З наведеного чітко зрозумілим стає те, що між організацією та персоналом в процесі аутстафінгу з'являється посередник (у даному випадку провайдер).

З метою з'ясування функцій організації-провайдера аутстафінгових послуг доречно, на наш погляд, навести цитату з джерела 14: «Фізичні чи юридичні особи, які репрезентують інтереси виробників або споживачів, заведено називати посередниками. ... Основною метою посередницької підприємницької діяльності є інтеграція економічних інтересів виробників і споживачів» [7, с. 42].

Функції організації-замовника:

- регулярне (як правило, щомісячне) перерахування організації-провайдеру суму на сплату послуг сторонній організації, яка складається із заробітної плати співробітників, які зараховані до штату організації-провайдера, соціальних податків та гонорару провайдера;
- оцінка доцільності аутстафінгових послуг.

З метою використання аутстафінгу необхідно розуміти основні його переваги та недоліки не тільки з боку організації-замовника, організації-провайдера, а й персоналу та держави (з метою удосконалення нормативно-правової бази з питань аутстафінгу), що систематизовано нами та наведено у табл. 1.

Висновки. Персонал організацій, який схильний до консервативного мислення, може негативно віднестися до нового та незрозумілого для нього переходу на інше підприємство. Однак, подальший розвиток ринкової економіки вимагає, серед інших напрямів, і розвиток аутстафінгу персоналу в Україні. В цьому напрямі треба врегулювати законодавчу базу з цього питання, підготувати фахівців по даному напрямку діяльності, налагодити механізм аутстафінгових відносин між підприємствами, проведення інформаційної консультації працівників організацій тощо.

Така альтернатива вивільнення працівників може бути корисною як у період спаду обсягу виробництва чи надання послуг, так і при сезонних коливаннях у діяльності підприємства.

Таблиця 1

Наслідки аутстафінгу для сторін соціально-трудоких відносин

№ з/п	Сторони соціально-трудоких відносин з аутстафінгу	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
1	Організація-замовник	<p>зниження прямих витрат на персонал; зменшення адміністративної та фінансової роботи, пов'язаної з нарахуванням заробітної плати, проведенням виплати соціальних податків тощо; можливість надання співробітникам пакетів соціальних пільг і страховок [1, с. 235]; зменшення виплат, пов'язаних з виплатою компенсацій при звільненні; оптимізація структури управління персоналом; можливість швидкого підбору персоналу без оформлення у штат організації; можливість перевірки працівників та з'ясування чітких тенденцій бізнесу; скорочення витрат на неосновний персонал; можливість не виходити за межі ліміту підприємств-платників єдиного податку; раціональне використання робочого часу через скорочення часу на вирішення завдань, що перекладені на організацію-провайдера; економія часу; економія ресурсів зниження адміністративних витрат на ведення кадрового обліку та розрахунок заробітної плати; можливість працювати з працівниками на термінових проектах без працевлаштування в організації чи на час випробувального терміну; можливість зняти з себе відповідальність за кадрову роботу; можливість взяти співробітника на декретну ставку; можливість працювати з більшою чисельністю персоналу, що перевищує ліміт чисельності штатних одиниць; більш гнучке кадрове планування;</p>	<p>відсутність нормативно-правової бази регулювання даного виду послуг, відсутність чіткої законодавчої бази з питань аутстафінгу; аспекти мотивації працівників, які юридично працюють в іншій компанії; погіршення соціально-психологічного клімату в організації; розголошення комерційної таємниці; тимчасове збільшення навантаження праці на відділ персоналу, відділ кадрів чи їх різновидів; щомісячна вартість працівника, зарахованого у штат організації-провайдера буде дещо вищою за рахунок комісії аутстафінгової компанії</p>
2	Працівники	<p>забезпечення безперервного стажу роботи; альтернатива вивільнення;</p>	<p>втрата пільг, наприклад, пов'язаних з працею на метпідприємствах («гарячого» та</p>

		зміст праці не змінюється	«шкідливого» стажу, оздоровчі на себе та дітей) та т.інш.; негативні соціально-психологічні наслідків в умовах незрозумілих процесів переведення
--	--	---------------------------	--

Продовження таблиці 1

3	Організація-провайдер	розвиток переліку функцій даної організації; можливість підвищити дохід аутстафера; економічна доцільність	необхідність наявності висококваліфікованих кадрів, які б були фахівцями з питань управління персоналом, бухгалтерського обліку, юриспруденції, трудового права.
4	Держава	використання аутстафінгу є можливим тільки при умові легального не тіньового ведення бізнесу; відсутність «зарплат у конверті»; альтернатива безробіттю населення та, відповідно, соціальних виплат, пов'язаних із соціальним захистом безробітного населення.	зменшення податків у бюджет країни; конфлікти організацій з профсоюзами оскільки працівники втрачають пільги, наприклад, пов'язані з працею на метпідприємствах («гарячого» та «шкідливого» стажу, оздоровчі на себе та дітей) та т.інш.

ЛІТЕРАТУРА

1. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.
2. Торский И. Обретение свободы с аутстаффингом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ph-p.com.ua/pages/128.htm.
3. Аутстаффинг в России: что, зачем, как? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.outstaff.biz.
4. Марченко Т. В Донбасс вернулся аутстаффинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.salon.donetsk.ua/11480.php>.
5. Симонова М. Аутстаффинг в России набирает обороты [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www/e-executive.ru/publications/aspects/hr/article_3924.
6. Рябых Д. Описание услуги аутстаффинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cfin.ru/management/people/outstaffing.shtml.
7. Економіка підприємства: підручник / За ред. С.Ф. Покропівного. – К.: КНЕУ, 2005. – 528 с.
8. Менеджмент персоналу: навч. посібник / Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.

Рецензент статті
Д.е.н., проф. Гончаров В.М.

Стаття надійшла до редакції
16.11.2011 р.