

Економічна ефективність аутстафінгу

Az Outstaffing gazdasági hatékonysága

к.е.н. Макарович В.К.

ДВНЗ „Ужгородський національний університет” (Ужгород, Україна)

vyktorya.makarovych@uzhnu.edu.ua

На сьогоднішній день в більшості розвинених країн аутстафінг розглядається як необхідний елемент ринку праці, що сприяє підвищенню рентабельності і конкурентоспроможності компаній, а також підтримці та зростанню зайнятості населення. Для суб'єктів господарювання України аутстафінг являє собою нетрадиційний інструмент залучення персоналу, який отримує все широкое поширення на динамічному ринку кадрових послуг.

Аутстафінг (англ. Outstaffing - виведення персоналу за штат; букв. переклад - позаштатний: out -з, поза, назовні; staff - штат, персонал, кадри) є одним із способів управління персоналом із залученням сторонніх організацій (outside organization)¹.

Як зазначає А.В. Полякова², аутстафінг, передбачає тристоронню модель взаємовідносин «замовник - провайдер - працівник». У персоналу, виведеного за штат, є два роботодавця - фактичний і формальний. Перший встановлює для нього робочі завдання і контролює їх виконання, а другий приймає персонал на роботу, підписує з ним трудові договори і виступає для цих працівників податковим агентом. Тобто при застосуванні аутстафінгу трудові відносини в традиційному розумінні не виникають.

Вважаємо, що під аутстафінгом слід розуміти комплекс послуг аутстафінгової компанії, який передбачає надання в тимчасове користування персонал, ведення кадрового, бухгалтерського, консалтингового супроводу, при цьому аутстафер бере на себе юридичну і фінансову відповідальність за персонал.

Відповідно до світової практики в сфері аутстафінгу, при укладенні договору між компанією-замовником і аутстафінговою компанією, остання, як правило, бере на себе повну юридичну та фінансову відповідальність за персонал, включаючи всі

¹ Шатовицкая Ю.С. Зарубежный опыт внедрения аутстаффинга, проблемы и перспективы его развития в системе потребительской кооперации Республики Беларусь / Ю.С. Шатовицкая // Потребительская кооперация № 1 (40) 2013. - С. 84-88.

² Полякова А.В., Рощина Е.В. Экономическая эффективность аутстаффинга // Лидерство и менеджмент. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 25-28. – doi: 10.18334/lim.5.1.38769

зобов'язання по веденню кадрової роботи, нарахування та виплати заробітної плати, здійснення відрахувань до фондів і контролюючих органів, а також дотримання норм законодавства (цивільного, трудового, податкового кодексів, інших законів з усіх питань трудових відносин), оформлення відпусток, відряджень, премій, вирішення спірних питань і конфліктних ситуацій із співробітниками і профспілками, з проведення атестації співробітників, інструктажу з техніки безпеки, а також з оплати лікарняних листів та проведення обов'язкових медоглядів. Аутстафінгова компанія також надає прийнятним в штат новим працівникам належні їм за законодавством гарантії та пільги, забезпечує управління компенсаційним пакетом співробітників тощо.

Основним критерієм застосування аут-технологій є їх економічна доцільність. В даному випадку вона полягає в передачі ведення ряду бізнес функцій аутстаферу: ведення та планування кадрової роботи; звітність в податкові органи, органи соціального і медичного страхування; медичне обслуговування та страхування персоналу; оплата винагород персоналу; його навчання і атестація³.

Важливим аспектом є те, що за допомогою аутстафінгу знижуються прямі витрати компанії, що впливають на собівартість продукції. Замість прямих витрат на утримання персоналу з'являються непрямі витрати з надання послуг. Заробітна плата відноситься до категорії прямих витрат, і якщо її включити в іншу статтю витрат, то виробнича собівартість знизиться автоматично.

Критерієм вибору залучення персоналу на умовах аутстафінгу є економічна доцільність, яка передбачає отримання максимального ефекту при мінімальних затратах. На практиці найчастіше оцінку здійснюють, порівнюючи тільки валові витрати на кожен варіант такого залучення персоналу. Цілком очевидно, що з точки зору економічної ефективності в короткостроковій перспективі критерієм того, чи слід компанії самій виконувати роботу або купити її на стороні, є рівень трансакційних витрат. Якщо трансакційна вартість всього життєвого циклу процесу (функції, завдання) всередині компанії нижче пропонованого рівня витрат аутстафера, то сенсу використовувати аутстафінгові послуги немає. Безсумнівно, для прийняття даного рішення компанія повинна правильно розраховувати (або хоча б оцінювати) вартість цих витрат. Варто помітити, що у витрати процесу (завдання) треба включати всі витрати (непрямі теж) протягом його здійснення, в тому числі витрати на

³ Полякова А.В., Рощина Е.В. Экономическая эффективность аутстаффинга // Лидерство и менеджмент. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 25-28. – doi: 10.18334/lim.5.1.38769

управління ризиками, організацію, комунікацію, інфраструктуру, але навіть в разі коректного визначення витрат, критерій економічної ефективності не повинен бути єдиним при прийнятті рішення про аутстафінг. Має сенс оцінити і довгострокові наслідки подібного рішення.

Окреслимо основні напрямки підвищення ефективності використання аутстафінгу для аутстафінгового роботодавця за допомогою виділення його сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, використовуючи SWOT-аналіз.

Таблиця 1. SWOT-аналіз аутстафінгу для аутстафінгового роботодавця

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> - зниження адміністративних і фінансових витрат; - оптимізація оподаткування; - мобільність управління кадрами; - зниження ризиків трудових суперечок 	<ul style="list-style-type: none"> - правова недосконалість; - висока вартість послуг; - незацікавленість працівника в результатах праці
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> - швидка заміна відсутніх працівників; - можливість сконцентруватися на основному виді діяльності; - підвищення продуктивності праці; - підвищення якості продукції; - зниження безробіття 	<ul style="list-style-type: none"> - низька кваліфікація персоналу; - зниження трудової мотивації персоналу; - зростання плинності кадрів; - витік конфіденційної інформації; - несумлінність аутстафінгової компанії

Таким, чином, економічно доцільним використовувати послуги аутстафінгу наявна, якщо:

- аутстафінгова компанія виконає свої функції краще і дешевше;
- залучені працівники не є конкурентно значущими і їх оформлення у аутстафера не загрожує ключовій компетенції, можливостям і ноу-хау компанії;
- застосування аутстафінгу знижує ризик, пов'язаний з трудовим законодавством;
- підвищується організаційна гнучкість і оперативність прийняття рішень;
- компанія зосереджується на основному бізнесі.

Застосування аутстафінгу ефективно для всіх типів компаній, за рахунок того, що дозволяє їм знизити витрати часу на кадрове діловодство, знизити чисельність персоналу, знизити ймовірність виникнення трудових конфліктів тощо.

Оцінка доцільності застосування аутстафінгу повинна враховувати порівняння з іншими інструментами підвищення ефективності діяльності компанії.