

АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Довгань Таїсія Ігорівна

Національний авіаційний університет

Науковий керівник – Позняк О. В., канд. екон. наук, доц.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, провайдер, логістичні послуги, інноваційний продукт

В логістиці основний економічний ресурс підприємства – це персонал, який, за допомогою комбінації soft та hard skills, генерує дохід, створює конкурентні переваги для логістичної компанії на ринку послуг. Керівники логістичних компаній зацікавлені в максимальній віддачі від цього ресурсу, сплачуючи за його “використання”. І тут постає проблема формування структури персоналу (постійна, змінна, сезонна складова) з урахування максимальної ефективності та оптимізації витрат на утримання цього ресурсу.

Це пов'язано з підвищенням мінімальної заробітної плати і, відповідно, зі збільшенням податкового навантаження на роботодавця. Як результат - скорочення персоналу або перехід до неформальних трудових відносин (відомий усім приклад з виплатою зарплат в конвертах). Виходом з цього положення, на думку провідних фахівців, є формування комбінаторної структури персоналу, яка представлена постійною та змінною частинами, при чому остання група залучається до виконання логістичних бізнес-процесів на умовах лізингу.

На ринку України лізинг персоналу – це інноваційний продукт, в той же час, в більш розвинених країнах ця послуга вже давно користується попитом, як і інші види логістичних послуг, які надаються операторами ринку логістичних послуг на умовах аутсорсингу.

Послуги з лізингу персоналу є одними з ключових елементів, визнаючи той факт, що топ-менеджменту слід виходити з рутинної роботи та натомість зосереджуватись на стратегічному плануванні, деякі функції найчастіше передаються стороннім провайдерам: фонд оплати праці, адміністрування пільг, перевірка стану готовності до виконання роботи, тестування, набір та навчання.

У першому випадку страждає продуктивність підприємства, зростає навантаження на наявний персонал, що згодом веде до зниження мотивації і негативно відбивається на всіх бізнес-процесах. Другий варіант загрожує штрафами, розмір яких також збільшився.

В умовах глобалізації, стрімких змін, високих технологій і жорсткої конкуренції роботодавці почали активно звертатися до іноземного досвіду, використовуючи механізми аутсорсингу та аутстафінгу персоналу.

Аутсорсинг (англ. Outsourcing) - підприємство передає функції кадрового діловодства компанії-аутсорсеру, що займається підбором і наймом персоналу на тимчасовій або постійній основі. Тобто це використання чужих кадрових ресурсів на договірній основі, що можна назвати орендою співробітників. За договором аутсорсингу працівники, як правило, виконують роботу на своїй території, грошова винагорода сплачується по факту виконаних робіт/наданих послуг, виконавець відповідає за такі роботи/послуги, зокрема щодо дотримання якості, строків та інших умов, які сторони зазначають у договорі [2]. Слід зазначити, що відмінність від інших форм залучення персоналу, при аутсорсингу надається саме послуга, а не конкретний виконавець. Хоча в певних випадках робоче місце працівника може тимчасово бути на підприємстві замовника. Основний ризик для компанії замовника у таких випадках — кваліфікація з боку контролюючих органів працівника компанії, що надає аутсорсингові послуги (провайдера), як власного працівника замовника, допущеного до роботи без належного оформлення.

На відміну від аутсорсинга, аутстафінг (англ. Outstaffing) - виведення персоналу зі штату. Це спосіб оптимізації управління персоналом шляхом переоформлення співробітників в штат компанії-провайдера. При цьому співробітники продовжують працювати на колишньому місці і виконувати ті ж завдання, але обов'язки роботодавця по відношенню до них виконує вже компанія-провайдер.

Аутстафінг дозволяє використовувати працю людей за потребою, регулювати штатну кількість персоналу і зберігати податковий статус. При цьому компанія-провайдер самостійно укладає трудові договори з працівниками, веде кадрову документацію, здійснює розрахунок, нарахування та виплати заробітної плати, компенсацій, податків і зборів, оплачує єдиний соціальний внесок, оформляє і оплачує відпустки, лікарняні, здійснює оформлення відряджень та авансових звітів, а також адміністрування страхових договорів [3].

Специфіка використання таких форм залучення працівників полягає в розподілі прав і обов'язків прямого та безпосереднього роботодавця. З прямим роботодавцем — агенцією, працівник перебуває в трудових відносинах та отримує заробітну плату, а у безпосереднього роботодавця виконує свою трудову функцію та знаходиться в підпорядкуванні [4]. Цим такі відносини відрізняються від класичних трудових з одним роботодавцем і можуть викликати недовіру у контролюючих органів, оскільки у безпосереднього роботодавця відсутнє документальне підтвердження прийняття працівників на роботу (наказ, трудовий договір, трудова книжка, докази виплати заробітної плати).

Зазвичай аутстафінг використовують для залучення представників робітничих професій, особливо в сфері складської логістики: вантажники, водії спецтехніки тощо. Проте, рекомендують на всіх адміністративних посадах тримати власний персонал. Фахівці вважають, що 10-20% вантажників – це

постійний склад персоналу, 80-90% припадає на аутстафінг. Такі ж пропорції слід дотримуватися для комплектувальників і водіїв навантажувачів. Але комірників з боку не варто залучати більше 50-60% [1].

В той же час, як аутсорсинг персоналу застосовують для забезпечення бухгалтерських, юридичних, кадрових послуг (підбір, відбір, навчання, адаптація персоналу), проектних робіт.

В таблиці 1 узагальнені основні чинники, за якими проводиться порівняння понять «аутсорсинг персоналу» та «аутстафінг персоналу».

Таблиця 1 – Різниця між аутсорсингом та аутстафінгом персоналу

АУТСОРСИНГ	АУТСТАФІНГ
Оформлення трудових відносин	
Трудовий договір укладається між працівником та компанією, що є виконавцем. Роботодавцем є компанія, що надає послуги аутсорсингу.	Трудовий договір укладається між працівником та компанією, що є виконавцем. Роботодавцем є компанія, що надає послуги аутстафінгу.
Місце виконання робіт/надання послуг	
Праця здійснюється на території компанії-виконавця	Праця здійснюється на території компанії-замовника за правилами його внутрішнього трудового розпорядку, графіком та іншими умовами.
Оплата послуг	
Компанія-замовник здійснює оплату за договором аутсорсингу компанії-виконавцю за фактично досягнутий результат роботи	Компанія-замовник оплачує процес роботи працівників, що надані їй аутстафінговою компанією.
Особливості	
Можливості компанії-замовника під час використання аутсорсингу є доволі обмеженими, адже фактично він оплачує виконану роботу, її результат, не втручаючись при цьому у внутрішню "кухню" роботи його тимчасових "працівників".	Замовник аутстафінгової компанії є більш вільним у своїх можливостях, адже в процесі роботи він має право контролювати діяльність орендованого персоналу як власного, слідкувати за часом та умовами роботи, регулювати її процес.

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

Список використаних джерел:

1. Аутсорсинг и аутстаффинг складского персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://logist.fm/publications/autsorsing-i-autstaffing-skladskogo-personala>
2. Сутність аутсорсингу персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studref.com/319729/menedzhment/suschnost_autsorsinga
3. Чем отличается аутсорсинг от аутстаффинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://outstaffing-sovetnik.ru/blog/outsourcing-outstaffing-differences>
4. The outsourcing of logistics activities. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:828267/FULLTEXT01.pdf>