

ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО РЫНКА АУТСТАФФИНГА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Каримова В. Т.

Научный руководитель – к.э.н. доцент Разнова Н. В.

Сибирский федеральный университет

Аутстаффинг – явление, связанное с процессом, который можно условно назвать «цивилизацией» рынка. Термин «Аутстаффинг» (outstaffing) обозначает услуги в области кадрового менеджмента по выводу персонала за штат компании-заказчика и оформлению его в штат компании-провайдера, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности руководителя по отношению к нему выполняет уже компания-провайдер. В свою очередь, провайдер берёт на себя ответственность за персонал, включая ведение кадрового делопроизводства и бухгалтерии, выплату заработной платы, налогов, социального и медицинского страхования, оформление отпусков, командировок, премий и т.д. Компания аустаффер представляет сотрудников требуемой квалификации и не несёт никакой ответственности за качество выполняемых персоналом услуг.

Подобный сервис появился на Западе в 1970 г., но расцвета достиг в 1990-е годы прошлого столетия. В настоящее время в США аутстаффинг – это законодательно оформленная услуга с чётко проработанным орг-правовым механизмом. Что касается России, то спрос на эту услугу связан с кризисом 1998 г. Аутстаффинг касался иностранных компаний, оставшись на российском рынке, были вынуждены сокращать сотрудников. В этом, и частично выводить их за штат. С помощью аутстаффинга удалось сохранить персонал и снизить расходы на его содержание.

К 2005 г. предприятия различных регионов России и ближнего зарубежья, использующие аутстаффинг составляли около 10 % от общего количества клиентов рекрутинговых агентств. Период с 2006 г. по начало 2007 г. характеризовался ростом спроса на данную услугу, общий объём рынка кадровых услуг к концу 2008 г. российские клиенты уже составляли 40 % от общего числа клиентов, использующих эту услугу. В настоящее время доля аутстаффинга на рынке кадровых услуг составляет 20 % и напрямую конкурирует с услугами по прямому поиску персонала. Тот факт, что рынок аутстаффинга за последние 3 года вырос в четыре раза, даёт возможность российским кадровым агентствам заявлять о том, что данная услуга – одна из самых перспективных.



Рис. 1. Соотношение популярности услуг кадровых агентств среди работодателей

На сегодняшний день процентное соотношение должностей сотрудников, выводимых за штат, выглядит следующим образом:

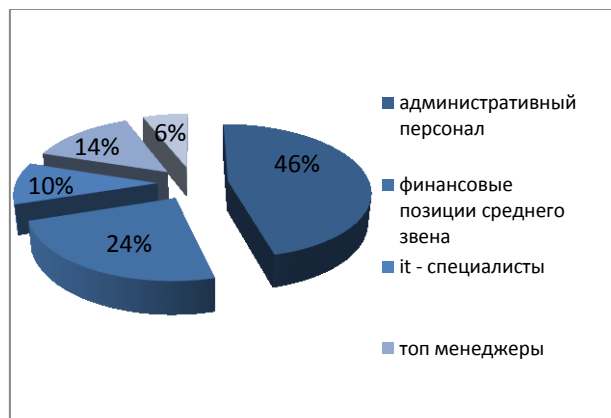


Рис. 2. Соотношение должностей, выводимых за штат, 2009 г.

Чаще всего аутстаффинг используют в практике западные компании, открывшие представительства в России, в том числе крупные производственные компании (Henkel, P&G, Херох, Unilever и др.). Они прибегают к услуге аутстаффинга персонала в тех случаях, когда развитие бизнеса требует введения новых штатных единиц, а штат фирмы жёстко ограничен расписанием.

Специализация предприятия в данном случае не имеет решающего значения, однако в основном к аутстаффингу персонала прибегают FMCG-компании, производственные предприятия, банки, а также ИТ и Telecom-компании.

Необходимо отметить общие для всех очевидные преимущества применения аутстаффинга персонала:

- снижение числа сотрудников в штатном расписании позволяет уменьшать прямые расходы предприятия;
- приобретение дополнительного времени для освоения и применения HR-отделами новейших методик обучения и управления персоналом;
- значительное уменьшение юридических сложностей, связанных с риском по выплате компенсаций в случае увольнения сотрудников;
- снижение административной и финансовой нагрузки при сохранении непосредственного руководства сотрудниками;
- возможность увеличения заработных плат сотрудников и/или добавления бенефитов за счёт оптимизации управления;
- возможность проверки всех новых сотрудников на профессиональное и корпоративное соответствие.

Продолжает расти спрос на квалифицированных сотрудников, зачастую это специалисты высшего и среднего звена, хотя ещё несколько лет назад происходил, в основном, подбор вспомогательного персонала. По прогнозам специалистов в области кадрового менеджмента, при благоприятном развитии российской экономики на рынке труда гораздо больше будут востребованы специалисты в области научных разработок (математики, физики), бизнес-профессионалы, решающие вопросы исследовательского характера.

В настоящее время на рынке России аутстаффингом занимаются, в основном, западные компании, поэтому они являются заказчиками этой услуги. Среди причин этого следует назвать:

- недостаточную проработанность законодательной базы;
- слабый контроль за соблюдением налогового законодательства;

- незаконность, с юридической точки зрения, самого термина «Аутстаффинг»;
- сложность выбора для работодателя компании-провайдера из-за отсутствия информации о качестве её услуг.

С целью выяснить, какие качества агентства-провайдера для заказчика являются наиболее приоритетными и играют решающую роль при выборе, были опрошены сотрудники кадровых служб 54 фирм, практикующих аутстаффинг. 80 % опрошенных акцентировали своё внимание на такой позиции, как репутация, 74 % – на стоимости услуг, 59 % – сервисной политике, 58 % – на надёжности, подтверждаемой рекомендациями, которые может предоставить провайдеру компания, уже воспользовавшаяся его услугами.

Для компании заказчика аутстаффинг выгоден, просто выгода растёт в зависимости от увеличения количества персонала, выводимого за штат. Чем больше персонала выводится за штат, тем это выгодней для заказчика, если рассматривать, из чего состоят расходы фирм на «постоянный» персонал. Начнём с того, что работника нужно найти. На этом этапе компания уже начинает тратить деньги, средства уходят на заработную плату, и этот список может продолжаться дальше. При аутстаффинге компания осуществляет лишь один фиксированный платёж кадровому агентству.

Единственный случай, когда подобные отношения оправданны, с финансовой точки зрения, – это краткосрочный найм неквалифицированного персонала. Тогда почему же работодатели так стремятся использовать данную схему? Ответов два, и оба они говорят не в пользу работодателей:

- с помощью аутстаффинга фирма нивелирует гарантии работников, которые при других условиях обеспечивает трудовой договор;
- этот способ позволяет компании уйти от уплаты налогов.

Упрощённая система налогообложения позволяет существенно сэкономить на «зарплатных» налогах, освобождая фирму от обязанности платить ЕСН. Поэтому многие компании, применяющие традиционную систему налогообложения (ТСН), переводят часть персонала в компанию, применяющие упрощённую систему налогообложения (УСН).

Фирма на ТСН выводит персонал за штат. Эти сотрудники числятся в компании, использующей УСН. Между компанией на ТСН и компанией на УСН заключается гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг («аренды» персонала). По этому договору компания УСН обязуется оказывать определённые услуги, а другая сторона – компания на ТСН – обязуется их оплачивать. Эти платежи можно списать на прочие расходы, которые уменьшают налог на прибыль (пп. 19 п.1 ст. 264 НК РФ).

Следует заметить, что применение заёмного труда не всеми специалистами оценивается положительно. Однако, учитывая то, что данные отношения широко распространены на практике, а отсутствие законодательного регулирования приводят к различным противоречиям, отношения, возникающие при предоставлении персонала, необходимо регламентировать на законодательном уровне. Договор аутстаффинга имеет положительные и отрицательные стороны, и поэтому, прежде чем переводить сотрудников во вспомогательную фирму, работодателю необходимо оценить все её плюсы и минусы.

Аутстаффинг заказывают только те, кому он действительно необходим. Увеличить количество клиентов посредством рекламы или другими способами практически невозможно.