Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

Иркутский Государственный Университет

Кафедра коммерции и маркетинга

**РЕФЕРАТ**

**По дисциплине «Управление персоналом»**

**Аутстаффинг**

Выполнила:

студентка группы 11422

Коломейцева Наталия Валерьевна

Проверил:

доцент

Калугин Петр Евгеньевич

Иркутск 2011

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Понятие и содержание аутстаффинга

2. Правовые понятия аутстаффинга в предпринимательской деятельности

3. История возникновения аутстаффинга в России и за рубежом

Заключение

Список литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

Задача руководителя бизнеса – сделать бизнес эффективным, т.е. приносящими максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек. Существует много способов достижения этой цели. Некоторые стараются экономить на ресурсах, другие подписывают договоры, сокращая тем самым риски невыполнения оговоренных условий. Но, как известно, экономии лишь на ресурсах недостаточно, так как основная часть расходов приходится на оплату труда работников организации, независимо от того каким видом деятельности они занимаются. Таким образом, самым быстрым способом сократить общие издержки – это либо «урезать» размер окладов работников, либо сократить штат. В первом случае работники начнут искать себе место с более высокой заработной платой, во втором – увеличившаяся нагрузка вызовет недовольство и дальнейшие увольнения.

Данная ситуация заставляет менеджеров изыскивать различные методы сокращения количества работников в штате, а следовательно и затрат на заработную плату. А также активно занимаются вопросами управления персоналом, подразумевая под этим не просто выплаты зарплаты и ведение кадрового документооборота. Менеджеры по персоналу разрабатывают политику мотивации и найма сотрудников, формируют и развивают корпоративную культуру, организуют обучение сотрудников. Как следствие этого, возрастают и расходы компании. Любые, грамотно сделанные вложения, как правило, окупаются, и вложения в персонал – не исключение. Именно поэтому аутстаффинг считается одним из способов минимизации расходов. Кроме того, сильное преимущество использования аутстаффинга заключается в возможности приобретения статуса малого предприятия. Это прямая финансовая заинтересованность.

1. **ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ АУТСТАФФИНГА**

аутстаффинг персонал управление

Аутстаффинг – один из инструментов в управлении персоналом, позволяющий компаниям регулировать число работников, не изменяя при этом официальную численность персонала.

К услуге аутстаффинга прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки. Часто аутсаффинг используется оптовыми и розничными торговыми компаниями. Выбор данной услуги определяется целями, которые хочет решить компания с помощью аутстаффинга.

В этом смысле услуга аутстаффинг выгодна для компаний, которые не имеют возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждаются в них для выполнения своих задач. Это малые предприятия или предприятия, находящиеся на упрощенной системе налогообложения, которые имеют штатные ограничения. Например, решили открыть торговую точку. Для того чтобы принять на работу новых сотрудников не обязательно регистрировать еще одно юридическое лицо и вести по нему отчетность. Можно зачислить этих сотрудников с штат провайдера. При этом работать они будут в новом магазине, а находится в штате у компании-провайдера. Компания-провайдер – это компания, специализирующаяся на предоставлении услуг аутстаффинга и аутсорсинга.

Также аутстаффинг удобен для компаний, которым нужны сотрудники для выполнения краткосрочных проектов, например, для автоматизации системы управления предприятием. В настоящее время автоматизация управления системы управления компанией используется далеко не только в банках – она внедрилась фактически в каждую компанию, особенно если эта торгово-производственная компания. Чтобы не создавать штат компании, внедряющие систему автоматизации, прибегают к услугам провайдера. В этом случае чаще всего провайдер сам подбирает необходимый персонал, зачисляет его в штат, а фактически работают это сотрудники у заказчика. Таким образом, реализуется услуга лизинга персонала, являющая составной частью аутстаффинга.

Некоторые компании пользуются этой услугой для привлечения высококлассного специалиста, например, хорошего специалиста по работе с корпоративными клиентами. Многие компании применяют аутстаффинг для снижения административных рисков и издержек, связанных с персоналом.

Аутстаффинг предполагает оформление части сотрудников в штат сторонней компании, которая выступает в роли формального работодателя для персонала компании передающей компании (заказчика) и обеспечивает ведение рутинной кадровой работы, начисление и выплату заработной платы, перечисление налогов, а также соблюдение норм законодательства по всем вопросам трудовых отношений.

Компании, пользующиеся аутстаффингом, основную выгоду для себя видят в возможности концентрироваться на своем бизнесе, не распыляясь на побочные задачи. Компании начинают использовать аутстаффинг обычно в тех случаях, когда имеется определенная непредсказуемость бизнеса, когда нужна переменная рабочая сила или слишком большой штат сотрудников. Кроме того, для менеджеров большим плюсом является то, что нет нужды рассчитывать зарплату, ходить по судам, общаться с профсоюзами и трудовой инспекцией.

Учитывая все перечисленное можно сделать более расширенное определение аутстаффинга. Аутстаффинг – это кадровая технология, при которой компания – провайдер услуг оформляет в штат уде существующий персонал компании – клиента. При этом права и обязанности работодателя переходят к провайдеру услуги, в то время как сами сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции.

Предпосылки для вывода персонала за штат:

* Возрастающая сложность и дополнительные требования законодательства в области кадрового учета;
* Менеджер тратит много времени на решение административных вопросов трудовых отношений;
* Большое количество постоянных сотрудников в штате компании делает ее менее гибкой и более зависимой от персонала;
* Стремление к большей гибкости и независимости при формировании «штатного расписания»;
* Стремление к сокращению административных расходов на управление персоналом.

Из того, какие компании используют аутстаффинг, вытекают преимущества компаний, использующих эту услугу. В частности это:

* + Сокращение штатной численности персонала при сохранении фактической;
	+ Оформление временного персонала;
	+ Оформление сотрудников на время испытательного срока и продление испытательного срока;
	+ Снижение административных и финансовых издержек;
	+ Обеспечение легальности и юридической поддержки при работе с персоналом;
	+ Возможность сконцентрироваться на основном бизнесе;
	+ Повышение конкурентоспособности компании.

Следует обратить внимание на то, что аутстаффинг не предполагает экономической выгоды для заказчика. Услуга аутстаффинга не дешевая. Как правила, счет предъявляемый заказчику выглядит следующим образом:

фонд заработной платы (с учетом налогов на зарплату) + страховка + пенсионные отчисления + услуги аутстаффера (от 10-25% от фонда оплаты труда (включая выплату отпускных)).

С каждым сотрудником, которого переводят к аутстафферу, должна проводиться беседа по существу происходящих событий, до каждого специалиста доводиться информация о том, что он становится работником этой компании, которая отныне является для него работодателем и несет в этом качестве полную ответственность за соблюдение трудового и налогового законодательства. При этом работник фактически продолжает работать в интересах компании, ранее принимавшей его на работу, и выполнять те же самые функции.

С каждым сотрудником заключается индивидуальный трудовой договор. Разъясняются все существенные условия – от места работы, режима труда и отдыха, до уровня заработной платы.

С компанией-клиентом оформляется договор оказания возмездных услуг. Особое внимание уделяется вопросам обеспечения охраны труда и техники безопасности, а так же проблемам компенсации возможного ущерба от неправильных действий наемных сотрудников. Четко следует определять зоны ответственности каждой из сторон. Четко следует определять зоны ответственности каждой из сторон. Главные процессы управления персоналом остаются за компанией-клиентом.

В стандартный набор услуг, предоставляемых компаниями аутстафферами, входят:

* Оформление работника (прием, увольнение);
* Ведение кадрового учета;
* Расчет и выплата заработной платы (открытие индивидуальных банковских счетов для перевода заработной платы);
* Расчет и выплата пособий по временной нетрудоспособности, оформление командировочных расходов и др.;
* Расчет и отчисление установленных подоходного и социального налогов;
* Оформление необходимых отчетов и справок и др.;

Из всего вышесказанного следует, что, несмотря на существующую дороговизну данной услуги, ее развитие имеет широкие перспективы в связи с тем, что экономика требует быстрого роста компаний, имеющих стабильное конкурентное преимущество. А для этого, в свою очередь, недопустимо тратить драгоценные временные, финансовые и человеческие ресурсы на непрофильные виды деятельности.

1. **ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ АУТСТАФФИНГА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аутстаффинг – это форма заемного труда (в ряде стран Запада, заемный труд получил также название «лизинг персонала»), сопряженная с передачей части штата работников в другую организацию, например, в кадровое агентство. При этом происходит выведение своих работников за штат организации путем увольнения их в порядке перевода в другую фирму – провайдер. Последняя, в свою очередь, заключает с этими работниками трудовые договоры и становится, таким образом, формальным работодателем этих переведенных работников. В тоже время работники продолжают выполнять свои прежние обязанности, но уже по договору о предоставлении персонала (аутстаффинга), получая зарплату и числясь в штате другой компании-провайдера. Но наиболее часто аутстаффинг практически выражается в том, что заинтересованная коммерческая фирма заключает договор аутстаффинга с компанией-провайдером о предоставлении ей для использования в своей деятельности по конкретным направлениям чужих специалистов.

По договору аутстаффинг (передача по договору «аутстаффинг» в аренду персонала заказчику), т.е. оказание услуг своеобразного характера, на первое место выходят условия договора, касающиеся именно квалификации работников фирмы-арендодателя, их количества и сроки исполнения ими определенных функций по заданию заказчика. Именно эти параметры в основном и влияют на сумму по договору аутстаффинга. Поэтому тот объем работы, который должны выполнять арендованные работники, в договоре может не конкретизироваться или определяться в общем виде. В договоре аутстаффинга рекомендуется предусматривать: перечень предоставляемых работников, с указанием их функций, которые они будут исполнять, а также обязанности заказчика предоставить арендуемым работникам соответствующие рабочие места, обеспечив для них установленные Законом условия труда, и соблюдать охрану труда и безопасность для жизни и здоровья в соответствии с трудовым законодательством.

В обязанности заказчика также входит определение должностных лиц, которые будут взаимодействовать с привлеченными работниками организации аутстаффера. Их обязанности – использовать предоставленных работников строго в соответствии с их функциями. Заказчик должен предоставлять фирме-аутстафферу сведения, необходимые для учета рабочего времени и оплаты труда, уплата налогов и взносов является обязанностью этой фирмы.

При аутстаффинговых отношениях все обязанности по набору работников, оформление их трудовых отношений с ними несет фирма-провайдер. Также она осуществляет поиск и отбор кандидатов согласно требованиям и пожеланиям заказчика. Другими словами компания-провайдер берет на себя полную юридическую ответственность за персонал, включая ведение кадрового производства и бухгалтерии, выплату заработной латы, налогов, социальное и медицинское страхование и т.п.

В тоже время организация-заказчик таких услуг получает возможность гибко оперировать с численностью своих работников, сокращая или увеличивая ее по мере необходимости.

Следует иметь ввиду, что перед тем как подписывать договор аутстаффинга нужно определить сможет ли компания – заказчик доказать экономическую обоснованность сделки, а также, что такой договор ей выгоден. Иногда организации пользуются услугами специализированных организаций, получая от них по договору аутстаффинга сторонних специалистов при наличии штатного сотрудника того же профиля. Чтобы не возникло конфликтов с налоговыми органами рекомендуется иметь ввиду такие доводы как: штатные сотрудники не могут выполнять определенные работы или из-за нехватки времени или их не квалифицированности. Поэтому необходимо заранее определить в должностной инструкции своего сотрудника круг его деятельности, обязанностей и объема работы, а при заключении договора по аутстаффингу обратить внимание на его содержание, чтобы исключить дублирования функций между предоставляемыми работником фирмой исполнителем и своим работником.

Чтобы избежать претензии налоговой инспекции необходимо основательно выверять все документы, как на этапе заключения договора с арендодателем персонала, так и во время его исполнения. Необходимо письменно согласовать численность и специальности необходимых для их аренды. Кадровые документы на предъявляемый персонал, табели учета рабочего времени, расчеты стоимости услуг по предоставлению персонала, должностные инструкции работников, трудовые книжки. Причем расчет производится за то количество работников, которое указано в табеле учета рабочего времени. А количество человек, требуемых по заявке, совпадало с количеством фактически работавших лиц.

1. **ИСТОРИЯ ВОЗНИКОНОВЕНИЯ АУТСТАФФИНГА В РОССИИ И ЗАРУБЕЖОМ**

На Западе аутстаффинг появился в 60-70-е, но расцвета достиг в 90-е годы прошлого столетия. По данным Американской Администрации Малого Бизнеса (USA Small Business Administration), в период между 1980 и 2000 годами количество регулирующих трудовые отношения законов в США выросло на 60%, и компании, особенно маленькие и средние, столкнулись с необходимостью тратить на оформление HR-документации не менее 25% своего рабочего времени. Аутстаффинг стал решением подобных проблем.

Сначала его предлагали обычные рекрутинговые агентства, несколько видоизменив уже существовавшую услугу лизинга персонала. В настоящее время в США аутстаффинг – это законодательно оформленная у слуга с четко проработанным механизмом реализации. Ее предоставлением занимаются компании Professional Employer Organization (дословный перевод с англ. яз – «профессиональный работодатель»), или PEO.

Главной причиной успеха аутстаффинговых организаций явилась такая характерная особенность бизнеса на Западе, как возможность предоставления своим служащим, так называемых бенефитов – пакетов социальных льгот и страховок, которые небольшие фирмы напрямую предоставить не в состоянии в силу высокой стоимости контрактов со страховщиками. К 2005 г. около 80% западных малых и средних компаний вывели своих сотрудников за штат. Очевидно, что в дальнейшем эта тенденция сохраниться.

В России аутстаффинг – новая услуга, возникновение необходимости в ней можно расценивать как позитивный признак развития цивилизованных рыночных отношений.

Спрос на услуги по лизингу персонала в России после кризиса 1998 г., когда иностранные компании, оставшиеся на российском рынке, были вынуждены частично сокращать сотрудников и выводить их за штат. Период середины 2002 г. – начала 2003 г. характеризовался наибольшим ростом спроса на данную услугу, что существенно повлияло на увеличение объема рынка кадровых услуг России (более 100 млн. долларов США), и к концу 2004 г. отечественные клиенты уже составляли 40% от общего количества фирм, обратившихся к компаниям-провайдерам.

В настоящий момент доля аутстаффинга на рынке кадровых услуг равна 20%, что превышает аутсорсинг (15%) и лизинг персонал (15%). Компании, предоставляющие эту услугу, напрямую конкурируют с агентствами по поиску кадров, доля которых также составляет 20%.(рис.1)

Тот факт, что рынок аутстаффинга за последние шесть лет вырос в четыре раза, свидетельствует об усилении юридической составляющей бизнеса.

Помимо явно прослеживаемой тенденции роста рынка аутстаффинг в целом, также можно наблюдать востребованность персонала. На сегодняшний день процентное соотношение должностей сотрудников, выводимых за штат, выглядит следующим образом: 46% - административный персонал; 24% - финансовые позиции среднего звена; 14% - IT-специалисты; 10% - топ-менеджеры; 6% - рабочие. (рис.2)

В настоящее время со стороны крупных западных и российских компаний продолжает расти спрос на квалифицированных специалистов. Ожидается, что популярность приобретет практика вывода за штат служащих высшего и среднего звена, в то время как еще несколько лет назад на основе аутстаффинга происходил подбор в основном вспомогательного персонала.

В силу дефицита профессионалов свои условия сейчас диктуют не работодатели, а нанимаемые ими сотрудники. В среднем кандидат рассматривает одновременно пять предложений, что позволяет ему настаивать на определенном уровне зарплаты и содержании социального пакета. Как западные, так и российские фирмы зачастую не имеют возможности удовлетворить требования кандидата, не изменяя своего штатного расписания и кадровой политики, поэтому вынуждены оформлять специалиста в штат компании-провайдера.

При благоприятном развитии российской экономики на рынке труда гораздо больше, чем сейчас будут востребованы профессионалы в области научных разработок и бизнеса, решающие задачи исследовательского характера. Популярной остается практика вывода за штат персонала высшего и среднего звена в компаниях, чтобы не возникло разночтений в штатном расписании и предоставляемых в налоговые инспекции сведения.

Сегодня на российском рынке аутстаффингом занимаются в основном западные рекрутинговые агентства: Kelly Services, Manpower, Coleman Services Inc, Ventra Employment и др. Объем рынка услуг по подбору временных сотрудников в Российской Федерации оценивается в 120 млн. долл. США; менеджеров высшего звена всего 20-30 млн. долл. США.

Аналогов PEO в России пока нет, компании обычно занимаются подбором персонала и параллельно аутстаффингом. Одна из причин заключается в том, что для широкого использования данной услуги у нас не разработана соответствующая законодательная база. Юридически термин «аутстаффинг» в России не закреплен. В рамках кадрового делопроизводства и положений законов сотрудники фирмы-провайдера считаются прикомандированными к организии-заказчику.

Аналитическая служба по заказу компании Ventra провела углубленное интервью для выявления качеств провайдера, которые являются для заказчика приоритетным и играют решающую роль при выборе агентства. Были опрошены сотрудники кадровых служб 54 фирм, практикующих аутстаффинг, и получены следующие данные:

* Репутация – 80%;
* Стоимость услуг – 74%;
* Сервисная политика – 59%;
* Надежность – 58%;
* Ориентированность на клиента – 46%;
* Гарантия конфиденциальности – 26%.

В условиях динамично развивающегося рынка больное значение приобретает такой показатель, как цена предоставляемой услуги. Исходя из этого, часто компании-клиенты ищут небольшие фирмы, которые предлагают гибкую систему цен, оригинальные схемы, позволяющие решить проблему оптимизации налогообложения, предоставляя при этом все гарантии сохранения полной конфиденциальности.

Хотя последние годы число отечественных фирм, заказывающих данную услугу, увеличивается, высокой популярностью среди них аутстаффинг пока не пользуется – они составляют не более 10-15% всех потребителей. Основными клиентами фирм-провайдеров пока являются западные компании, открывшие представительства в России, в том числе крупные производственные предприятия (Henkel, P&G, Unilever, Xerox и др.)

Они прибегают к аутстаффингу в тех случаях, когда развитие бизнеса требует набора новых сотрудников, а состав персонала фирмы жестко ограничен штатным расписанием. Специализация предприятия в данном случае не имеет решающего значения, однако в основном этой услугой пользуются производственные организации, банки, а также фирмы, занимающиеся информационными технологиями и телекоммуникациями.

Уже сейчас многие рекрутинговые компании увеличивают долю аутстаффинга в своем бизнесе. Эксперты прогнозируют дальнейший рост спроса на услуги аутстаффинговых фирм. Во многом развитию этого бизнеса будут способствовать четкая разработка юридической базы предоставления услуги аутстаффинга в России.

Таким образом, можно еще раз сделать вывод, что услуга аутстаффинга будет непременно расти и становиться все более и более популярной.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Как уже было сказано, основной задачей руководителя является сделать бизнес эффективным, т.е. приносящим максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек.

В данном реферате был рассмотрен эффективный и популярный в Западных странах и США способ сокращения самых больших расходных статей бюджета предприятия – заработная плата работников и административные расходы. Этим способом является аутстаффинг.

Аутстаффинг, или вывод части сотрудников из штата организации в штат компании-аутстаффера, позволяет увеличить объем выполняемых работ, предоставляемых услуг и выпускаемой продукции без увеличения штата сотрудников организации, налоговых и иных обязательных отчислений в бюджет и, не усложняя работу кадровой службы и отдела по работе с персоналом.

Из всего выше сказанного, очевидно, что данный метод не только упрощает процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективны, так как позволяют избежать многих рисков, связанных с интеграцией.

И если даже в настоящий период еще не совсем стабильной экономики, аутстаффинг имеет место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим ее развитием он станет неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Журнал «Директор ИС», «История вопроса»
2. А.А. Томпсон, А.Дж. Стрипленд III, М., 2007, стр. 199
3. www.slud.ru
4. [www.staff-m.ru](http://www.staff-m.ru)
5. www.outsourcingservice.ru
6. [www.profpersona.ru](http://www.profpersona.ru)
7. www.sofia-auditcom.ua