

доминирующую роль приобретают спонтанные процессы. Таким образом, в условиях социальной неопределенности и связанной с ней нелинейной динамикой социальных процессов институционализация социальной регуляции в сфере образования молодежи носит, выражаясь в терминологии Э.Гиденса, прерывистый характер. Традиционные институциональные механизмы, призванные регулировать линейно изменяющиеся процессы, вытесняются новыми институциональными отношениями, характеризующимися большей степенью гибкости и подвижности. Но институционализация новых механизмов не завершена полностью. Многие «отрабатываются» в ходе реформирования образования, недостатки, которого закрепляются в этих механизмах. В результате происходит симуляция функционирования самих механизмов, и они становятся источником воспроизводства риска.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи. - М.:Academia, 2008. – 272 с.
2. Зубок Ю.А. Проблемы риска в социологии молодежи.- М.: Изд-во Московской гуманитарно-социальной академии, 2003
3. Социология молодежи. Энциклопедический словарь. Отв. ред. Ю.А.Зубок, В.И.Чупров.- М.: Academia, 2008

ПОТЕНЦИАЛ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Любавская Е.Ю., Бочарникова О.В.*

РГТЭУ, Новосибирский филиал,

**НГАСУ (Сибстрин)*

Новосибирск, Россия

Сложившиеся в последнее время условия нестабильности, социальной напряженности, усиливающегося конкурентного давления побуждают многие организации все чаще обращаться к современным технологиям менеджмента, в частности таким методам, как аутсорсинг и аутстаффинг. Даже поверхностное знакомство с сайтами многочисленных рекрутинговых компаний, предоставляющих услуги аутсорсинга и аутстаффинга, позволяет говорить о большой популярности этих услуг.

Существует множество определений этих понятий, до сих пор многие их даже путают, остановимся кратко на основном. Термин «аутсорсинг» (outsourcing) происходит от английских слов «outside resource using» - использование внешних ресурсов. В международной бизнес-практике этот термин означает передачу определенных функций или видов деятельности компа-

нии внешней организации, специализирующейся в соответствующей области.

Методология аутсорсинга отражается в организационных решениях, суть которых заключается в разделении всех бизнес-процессов на основные и вспомогательные и реализации, чаще всего вспомогательных, силами сторонней организации – аутсорсера. Цель применения аутсорсинга – использование передовых бизнес-технологий для завоевания и удержания конкурентных преимуществ. Практическая реализация аутсорсинга состоит в построении системы отношений между организацией-заказчиком и организацией-аутсорсером на основе заключаемых соглашений. Результатом применения аутсорсинга является возможность направлять собственные ресурсы на выполнение тех функций, в которых организация превосходит своих конкурентов, предоставив внешнему исполнителю, в свою очередь, те функции, в которых он превосходит конкурентов.

Термин «аутстаффинг» (outstaffing, в переводе - внештатный) означает вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера (рекрутинговое агентство).

Провайдер услуги, зачисляя сотрудников клиента в свой штат, берет полностью на себя все обязательства по оформлению трудовых отношений, ведению кадрового делопроизводства, начислению и перечислению заработной платы и всех установленных законодательством налогов и сборов, оформлению больничных листов, предоставлению различных справок работникам и другие функции. Он также предоставляет все льготы и гарантии сотрудникам, установленные действующим законодательством РФ.

В литературе встречается также и другой термин – «лизинг персонала», по сути – дословный перевод английского словосочетания «staff leasing». Смысловое содержание данного понятия аналогично общему определению аутстаффинга, однако необходимо заметить, что использование данного термина не совсем корректно в России. Так, согласно ст. 665 ГК РФ, а также ФЗ от 29 октября 1998 г. № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)», понятие лизинга по смыслу полностью идентично аренде. Объектом же договора аренды может быть только имущество. Ни человек, ни его труд в соответствии с российским законодательством таким предметом не является.

При сравнении понятий аутсорсинга и аутстаффинга понятно, что их нельзя отделять друг от друга, аутстаффинг является логическим продолжением аутсорсинга, его составляющей.

В соответствии с договором аутстаффинга одна сторона предоставляет работников определенной квалификации другой стороне для выполнения необходимых ей работ. Гражданское законодательство РФ не предусматривает такого вида договора, как договор по предоставлению персо-

нала, и не регулирует его положения в отличие, например, от договоров купли-продажи, перевозки, аренды, подряда и др. Договор аутстаффинга является договором возмездного оказания услуг. Такой договор не запрещен действующим законодательством. Более того, возможность заключения договора оказания услуг по предоставлению персонала прямо следует из п.п. 19 п. 1 ст. 264 НК РФ. Особенностью договора является то, что исполнитель оказывает услуги по предоставлению заказчику своих работников, состоящих с ним в трудовых отношениях. А вот результат их труда принадлежит заказчику. При этом ответственность за качество выполнения трудовой функции работник несет перед организацией-исполнителем - своим работодателем в рамках трудовых отношений.

Какие же основные преимущества дает организациям использование механизма аутстаффинга?

1) Возможность сосредоточиться на ключевых направлениях деятельности компании.

2) Получение квалифицированного персонала в нужном количестве и в кратчайшие сроки.

3) Экономия средств. Во-первых, стоимость услуг аутсорсинга ниже, чем затраты на построение собственной структуры. Компания-провайдер берет на себя обязательства, связанные с выполнением следующих функций: поиск, наём и отбор персонала; ведение кадрового делопроизводства; расчет и начисление заработной платы и соответствующих налогов; ведение кадрового документооборота; взаимодействие с органами социального и медицинского страхования; расходы, связанные с организацией и эксплуатацией рабочих мест, медицинским обслуживанием персонала, страхованием жизни, организацией отдыха; выплаты различных премий и бонусов; оплата услуг сторонних консультантов по персоналу; корпоративное обучение; составление отчетности для налоговых и страховых органов. При этом компания-провайдер обеспечивает полное соблюдение действующих норм трудового и налогового законодательства РФ.

Помимо этого, в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 264 НК РФ расходы на аутстаффинг могут быть отнесены компанией-заказчиком на себестоимость.

Во-вторых, аутстаффинг - абсолютно законный механизм оптимизации налоговых расходов для обеих сторон. С заработной платы собственных работников необходимо отчислять налоги и взносы во внебюджетные фонды. Смысл же применяемой схемы заключается в том, что налоговая нагрузка по выплате заработной платы перекладывается на фирму-провайдера, которая имеет льготы или освобождение по ЕСН. Например, часть персонала компании, применяющей общую систему налогообложения, переводится в компанию-провайдера, применяющую упрощенную схему налогообложения. Используя услуги про-

вайдера, компания-заказчик, таким образом, экономит на налогах (вместо 26% ЕСН платит только 14%, приходящихся на пенсионные взносы). Преимущество такой схемы очевидно. Согласно п. 2 ст. 346.11 НК РФ, налог на прибыль, НДС, налог на имущество для организаций, работающих по упрощенной схеме налогообложения, заменены единым налогом, который составляет либо 6% с оборота, либо 15% с разницы «доходы минус расходы».

4) Уменьшение количества сотрудников в штатном расписании. Это особенно актуально, когда компания пытается сохранить, либо приобрести статус малого предприятия, либо имеет жесткие ограничения по численности персонала, которые устанавливаются головным офисом или внутренними нормативами компании (например, в российских представительствах иностранных компаний).

В свою очередь, фирма-провайдер, используя опыт работы, накопленный на различных проектах, предоставляет требующихся сотрудников на условиях постоянной занятости или временно, на период проекта. В этих целях она формирует и постоянно пополняет базу данных, содействуя, таким образом, эффективному использованию квалифицированных кадров и организуя цивилизованный обмен персоналом между организациями. Также, если в компании-заказчике есть работники, которых она хотела бы сохранить в штате, но временно не может обеспечить работой, провайдер может временно задействовать их на работах в других компаниях, предоставив при этом гарантии возврата сотрудников по окончании работ. И, что особенно актуально в последнее время, поскольку у провайдера имеется солидный штат и всесторонняя база данных о том, какой компании в данный момент требуются определенные специалисты, возможно получить общий региональный экономический эффект и соблюдение общеорганизационных принципов полноты, пропорциональности и соответствия.

Также аутстаффинг предполагает выгоды и для самого персонала. Например, провайдер, имея в своем штате достаточно большое количество персонала, подключает всех сотрудников к имеющейся у него системе медицинского и санаторно-курортного обслуживания, предлагает индивидуальные программы планирования пенсионных накоплений, в частности негосударственное пенсионное обеспечение и оказывать консалтинговые услуги заказчику при выборе им той или иной Управляющей компании или Пенсионного Фонда.

Важно также выделить и отрицательные стороны применения аутстаффинга:

1) Основной из них – мотивация работников. Сотрудники, выведенные за штат, часто превращаются в некомандных игроков. Ощущая себя чужеродными элементами, теми, кому особенно нечего терять, они нередко встают в оппозицию

по отношению к постоянному составу. Безусловно, существуют определенные способы мотивации таких работников. Во-первых, не стоит лишать временного сотрудника всех благ: премий, медицинского страхования и т.д. Во-вторых, самое действенное средство мотивации — последующий перевод сотрудника в постоянный штат. Оценив все преимущества постоянной работы в компании, человек начнет трудиться с энтузиазмом.

2) Всегда есть опасность, что откомандированный специалист поначалу будет работать «на ощупь». Сколько времени у компании и сотрудника уйдет на взаимную притирку, заранее не подсчитает никто. Проблемы профессионального и психологического самоопределения нового сотрудника в коллективе будет решать исключительно заказчик.

3) Ухудшение корпоративной культуры компании-заказчика вследствие влияния работников компании-провайдера, риск снижения трудовой дисциплины. Можно избежать и этой ситуации — рекомендуется на стадии выбора проанализировать методы работы провайдера и остановить свой выбор на агентстве с близкой корпоративной культурой.

4) Перевод в рекрутинговое агентство значительного количества персонала может спровоцировать рост социальной напряженности в коллективе, поскольку такая форма трудовых отношений неизвестна широкому кругу работников. В данном случае рекрутинговое агентство совместно с предприятием-заказчиком должны провести предварительную работу с сотрудниками с целью информирования их о сути новой формы трудовых отношений.

5) Проблема разделения ответственности и расходов между предприятием-заказчиком и провайдером в вопросах обеспечения охраны труда и техники безопасности на объектах.

6) Риск утечки конфиденциальной информации. Для снижения этого риска между участниками процесса аутстаффинга рекомендуется заключить договор о неразглашении конфиденциальной информации. По своей сути, и это является также огромным плюсом, поскольку аутстаффинг не предполагает внедрения в бизнес-процессы предприятия-заказчика, за данные услуги назначается фиксированная плата, а не процент от прибыли или доля в акционерном капитале. Таким образом, между провайдером и заказчиком не существует ни какой аффилированности, и агентство выполняет исключительно работу, предусмотренную договором. Разумеется, для выполнения этой работы качественно необходимо иметь представление о том сегменте рынка, в котором работает заказчик, поскольку у каждого предприятия и у каждой сферы бизнеса свои нюансы, которые необходимо учитывать при применении аутстаффинга, но ни о каком «влезании» в дела компании-заказчика речи идти не может.

7) Возможное увеличение затрат на услуги аутстаффинга. При аутстаффинге компания делает один фиксированный платеж кадровому агентству. Но необходимо понимать, что в данную сумму включена себестоимость услуги, а также прибыль агентства. Расходы агентства на заработную плату и его дополнительные траты на персонал не могут значительно отличаться от сумм, которые заплатила бы компания, если бы сотрудники находились у нее в штате. Это утверждение справедливо прежде всего в случае, когда речь идет о квалифицированных специалистах. Таким образом, предприятию невыгодно переводить в штат кадрового агентства своих постоянных и ценных сотрудников.

8) Негативное отношение со стороны контролирующих органов. Несмотря на то, что схема аутстаффинга соответствует действующему законодательству, налоговые органы пытаются квалифицировать ее как схему уклонения от уплаты налогов, ведь провайдер, как правило, применяет упрощенную систему налогообложения и не является плательщиком ЕСН.

В заключение хочется отметить, что, несмотря на перечисленные трудности, организации, предусмотрев негативные последствия, учитывая возможные риски и соблюдая действующее законодательство РФ, применяя новые формы привлечения персонала и управления им, может воспользоваться всеми плюсами аутстаффинга и получить существенные преимущества, о чем свидетельствует уже накопленный многочисленный позитивный опыт организаций в различных сферах бизнеса.

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНОВ ЦФО

Найденова Р.И.

Староскольский технологический институт (филиал) государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный институт стали и сплавов (технологический университет)»

Старый Оскол, Россия

Устойчивость социально-хозяйственной системы региона предполагает формирование особого адаптированного механизма, позволяющего оперативно отзываться на изменения различных факторов и корректировать движение в заданном направлении. Оперативное и полное информационное обеспечение имеет принципиальное значение и является одним из основных элементов механизма управления устойчивым развитием хозяйственной системы региона. В связи с этим, возникает необходимость в информационно-аналитической системе, определяющей фактическое состояние объекта и обеспечиваю-