

УДК 005.95

## К ВОПРОСУ О ПОНЯТИЯХ ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА И АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА

**Захарова Ю.Н., Мызрова К.А., Силантьева Н.Н.**

*Ульяновский государственный университет, Ульяновск, e-mail: zaharova81j@mail.ru*

В статье авторы рассматривают современные технологии рекрутинга персонала: лизинг и аутсорсинг персонала. В современных условиях ведения бизнеса одним из ключевых факторов, определяющих успех компании, выступает персонал. Работник организации – особый ресурс производства, специфические характеристики которого необходимо учитывать при управлении. Аутсорсинг необходимо рассматривать как стратегическое решение, на которое идет компания. Современные технологии рекрутинга способствуют развитию новых форм занятости, оптимизации затрат на персонал посредством передачи ряда функций работодателя по отношению к работнику в ведение компании-провайдера, например осуществления кадрового делопроизводства, бухгалтерии, выплаты заработной платы, налогов, командировок, премий и т.д. Однако необходимо отметить недостаточность правовых основ деятельности по оказанию услуг, связанных с заемным трудом, отсутствие соответствующих правовых гарантий занятости для работающих по схемам лизинга персонала, поскольку в законодательстве не определены понятия «заемный труд», «лизинг персонала», «аутсорсинг», «аутстаффинг» и др.

**Ключевые слова:** лизинг, персонал, аутсорсинг, лизинг персонала

## ON THE CONCEPT STAFF LEASING AND OUTSOURCING

**Zakharova Y.N., Myzrova K.A., Silanteva N.N.**

*Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, e-mail: zaharova81j@mail.ru*

The author considers the modern technology recruiting staff: staff leasing and outsourcing. In today's business environment one of the key factors determining the success of the company, the staff acts. Employee organization – a special resource production, the specific characteristics that must be considered when managing. Outsourcing should be seen as a strategic decision on which is the company. Modern technology contribute to the development of recruitment of new forms of employment, optimizing personnel costs by transferring some functions of the employer against the employee in the maintenance of the network provider, such as carrying out HR outsourcing, bookkeeping, payroll, taxes, trips, bonuses, etc. However, it should be noted insufficient legal basis for the provision of services related to agency labor, the lack of appropriate legal guarantees of employment for those working on the schemes of staff leasing, since the law does not define «agency labor», «staff leasing», «outsourcing», «outstaffing» and etc.

**Keywords:** leasing, staffing, outsourcing, staff leasing

В современных условиях ведения бизнеса персонал является одним из ключевых факторов, определяющих успех компании. Персонал организации как фактор производства нельзя приравнять к другим факторам производства, так как речь идёт о людях, которыми нельзя манипулировать. Отношения людей в процессе работы несут в себе не только проблемы обыденной жизни, но и набор проекций и переносов, усугублённых к тому же экзистенциально значимой проблематикой личного самоопределения. Поэтому работник организации – это особый ресурс производства, специфические характеристики которого необходимо учитывать при управлении: наличие интеллекта, долговременный характер трудовых отношений, целеустремленность, непостоянство производительности труда, развитие компетенций и др. [7, с. 104].

Наличие многих примеров крупных долгосрочных вложений и больших организационных усилий корпораций в части подбора, подготовки и развития персонала

и создания условий для повышения производительности труда лишь подтверждает общее правило, согласно которому кадровая политика корпораций определяется экономической оценкой эффективности произведенных затрат. Выбор стратегии кадровой работы определяется реальными условиями функционирования корпораций. Они, в свою очередь, во многом обусловлены действующим механизмом государственно-монополистического регулирования.

Важнейшими направлениями перестройки внутрифирменного механизма управления человеческими ресурсами являются: обогащение содержания труда, направленное на удовлетворение технологических и организационных требований стратегического развития организаций, а также на удовлетворение личных потребностей работников в результате трудовой деятельности.

Новые технологии и способы подбора все чаще находят свое применение на практике, некоторые агентства, работающие

по определенному сценарию, упускают действенные методы поиска и подбора персонала. Современными методами и технологиями рекрутинга являются [5, с. 119–120]:

– подбор топ-менеджеров (executive search): осуществляется с использованием специальных технологий, одна из самых эффективных – прямой поиск кандидатов, резюме которых нет в открытом доступе;

– headhunting – дословно «охота за головами», один из этапов технологии executive search, заключающийся в переманивании нужного специалиста;

– express рекрутинг – закрытие массового потока вакансий при открытии нового супермаркета, торгово-развлекательного центра;

– аутстаффинг – вывод сотрудника за штат компании заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик;

– аутсорсинг – передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций внешней компании-исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций;

– лизинг – управленческая технология, разновидность аутсорсинга, позволяющая обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации с последующим выкупом.

В последние десятилетия в условиях обостряющейся конкуренции участились случаи применения компаниями новой концепции бизнеса – аутсорсинга, представляющего собой «передачу любых направлений, не связанных с основной деятельностью организации, части функций, которые могут быть вынесены (переданы) какой-то сторонней организации в целях обеспечения оптимизации расходов организации, а также аккумуляции усилий на работе по основному виду их деятельности [2].

При определении категории «аутсорсинг» его следует рассматривать как стратегическое, обоснованное решение, на которое идет компания. Можно выделить ряд признаков и особенностей аутсорсинга, отличающих его от обычных отношений субподряда, кооперации, консультирования или временного найма [3, с. 194]:

– стратегический характер принятия подобных решений;

– длительный срок взаимодействия между партнерами;

– высокий уровень доверия между участниками и надежности соглашений.

В последнее время в России стала популярной такая форма управления человеческими ресурсами, как лизинг персонала, т.е. «средство увеличения количества фактически работающих на компанию работников без увеличения штатной численности и трудозатрат отдела по управлению персоналом» [1].

В российской практике термины «финансовая аренда» и «лизинг» являются тождественными. В соответствии со ст. 665 Гражданского кодекса РФ (часть вторая) по договору финансовой аренды (договору лизинга) арендодатель обязуется приобрести в собственность указанное арендатором имущество у определенного им продавца и предоставить арендатору это имущество за плату во временное владение и использование для предпринимательских целей.

Приобретая услугу, компания получает возможность снизить любые риски, которые связаны с трудовыми спорами, а также позволяет увеличить испытательный срок для сотрудника без всякой ответственности со стороны организации. Актуальность лизинга возрастает, если организация подыскивает сотрудника под выполнение определенных задач.

Например, в обязанность арендодателя может входить предоставление квалифицированного экипажа для управления и технической эксплуатации арендованного объекта [6, с. 62].

Лизинг помогает решить важнейшие экономические проблемы, связанные с модернизацией основных производственных фондов, стабильным развитием отраслей и регионов, расширением внутреннего производственного рынка и увеличением сбыта продукции на мировом рынке, развитием малого и среднего бизнеса и сокращением уровня безработицы.

Использование механизма лизинга является важнейшим источником финансирования во многих странах. Однако деятельность российских компаний на международном рынке лизинговых услуг пока невелика. На сегодняшний день в Российской Федерации созданы и функционируют немало лизинговых компаний. Чаще всего предметом лизинговых сделок является оборудование, машины, техника.

Не имея большого начального капитала, можно приобрести различное оборудование, транспортные средства, здания и многое другое с помощью лизинговой компании, а впоследствии и приобрести его в собственность.

Лизинг позволяет быстро реагировать на меняющиеся требования рынка. Конкурентная борьба заставляет лизингодателей диверсифицировать свою деятельность, предоставлять более гибкие схемы, нахо-

дить новые формы взаимоотношений с лизингополучателями.

Отметим преимущества использования труда «чужих» сотрудников:

- сокращение рисков, социальных гарантий и юридической ответственности;
- отсутствие затрат, связанных с наймом работника и его профессиональной подготовкой;
- поручение работы квалифицированным и опытным специалистам, что отражается на повышении эффективности проекта и минимизирует риски, связанные с использованием непроверенного персонала;
- отсутствие накопления невыполненных проектов (вследствие отсутствия простоя в случае болезни работника или его ухода в отпуск);
- исключение затрат на подбор персонала, так как работодатель имеет право принять понравившегося временного сотрудника к себе в штат.

Современные технологии рекрутинга способствуют развитию новых форм занятости, оптимизации затрат на персонал посредством передачи ряда функций работодателя по отношению к работнику в ведение компании-провайдера, например, осуществление кадрового делопроизводства, бухгалтерии, выплаты заработной платы, налогов, командировок, премий и т.д. Однако необходимо отметить недостаточность правовых основ деятельности по оказанию услуг, связанных с заемным трудом, отсутствие соответствующих правовых гарантий занятости для работающих по схемам лизинга персонала, поскольку в законодательстве не определены понятия «заемный труд», «лизинг персонала», «аутсорсинг», «аутстаффинг» и др. [8].

С юридической точки зрения основной трудностью при лизинге персонала является разделение между юридическим и фактическим нанимателем: юридический наниматель – это лизинговая компания, а фактический – организация, берущая сотрудника в аренду.

На международном уровне «заемный» труд регулируется Конвенцией МОТ № 181 от 1997 г. Конвенция предоставляет частным агентствам занятости (ЧАЗ) право найма работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне («предприятию-пользователю»). Настоящая Конвенция ратифицирована 14 государствами. В странах Евросоюза ЧАЗы трудоустраивают до 7 млн человек в год. Россия не ратифицировала конвенцию. Попыткой решить вопрос на государственном уровне явилась разработка законопроекта о защите прав наемных работников, нанимаемых агентства-

ми занятости для предоставления их услуг третьим лицам.

При «заемном» труде предприятие-пользователь принимает на работу работника не напрямую (посредством заключения с работником трудового договора), а через ЧАЗ, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Между ЧАЗом и предприятием-работодателем заключается гражданско-правовой договор о предоставлении персонала в аренду, заем (staff leasing). Между ЧАЗом и работником заключается трудовой договор.

Особенности правового регулирования такого труда вызваны, прежде всего, тем, что в трудовых правоотношениях участвуют не две стороны как это обычно принято, – Работник и Работодатель, а три стороны – Работник, ЧАЗ (формальный работодатель по трудовому договору) и Предприятие-пользователь (фактический работодатель, обеспечивающий работника работой, но в трудовых отношениях с ним не состоящий).

Для предприятия-пользователя выгоды заемного труда состоят в следующем: минимизация налогов; более гибкое перемещение персонала, минуя жесткие ограничения ТК РФ; отсутствие правовых гарантий у «заемных» работников, позволяющих работодателю распоряжаться «заемными» работниками гораздо легче, чем работниками, состоящими в штате; сокращение в разы фактической численности персонала, что позволяет предприятиям оставаться в рамках субъектов малого предпринимательства и, как следствие, использовать предоставляемые законодательством льготы по налогам для субъектов малых предприятий.

Сложившаяся практика показывает, что аутсорсинговые отношения с организацией-аутсорсером оформляются договором оказания услуг. Чаще всего на аутсорсинг внешним исполнителям, специализирующимся в конкретной области и обладающим знаниями, опытом, техническим оснащением, передается ряд вспомогательных функций организации: бухгалтерский учет, юридические услуги, функции безопасности, в том числе информационной, и др.

Исследования в области аутсорсинга осуществляются по различным его классификационным видам:

- аутсорсинг маркетинга;
- аутсорсинг информационных технологий;
- аутсорсинг хранения и обработки конфиденциальной бизнес-информации;
- аутсорсинг бухгалтерского учета и обработки финансовых данных;
- аутсорсинг рекламных технологий;
- аутсорсинг PR-акций;

- кадровый аутсорсинг;
- аутсорсинг юридических услуг и др.

Кадровый аутсорсинг – это привлечение внешних ресурсов, которые специализируются в области управления персоналом и обладают соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами для выполнения всех или части ключевых функций по управлению человеческим капиталом организации [4, с. 83]. Компания-заказчик только формулирует задачи перед поставщиком услуг, и при этом право контроля, способ выполнения задачи, ответственность за достигнутый результат ложится на поставщика услуг.

Аутсорсинг кадрового делопроизводства может включать проверку кадровой документации за прошлые годы, восстановление документооборота, консультирование и ведение делопроизводства компании в соответствии с текущим законодательством. Например, необходимость в аутсорсинге управления персоналом может возникнуть, если отпуск штатных сотрудников приходится на внедрение нового проекта. В таких ситуациях принимать в штат компании специалиста, который будет выполнять временную задачу, как правило, невыгодно.

Можно выделить трудности, связанные с развитием аутсорсинга персонала, несмотря на положительные моменты, а именно: нарушение чувства причастности к компании, сопротивление части коллектива. Для разрешения перечисленных ситуаций можно организовать встречи с персоналом, рассказать о процедуре перевода персонала в штат фирмы-провайдера, о компании, о преимуществах этого процесса.

Для России лизинговое трудоустройство скорее исключение, чем правило. В настоящее время лизинг персонала наиболее востребован при открытии региональных филиалов, реализации специализированных или временных проектов, при работе над нетиповыми задачами.

Таким образом, рассмотренные современные технологии рекрутинга персонала – лизинг и аутсорсинг персонала, несмотря на все выявленные недостатки, имеют большее преимущество, поскольку каждое предприятие стремится минимизировать затраты и максимизировать прибыль.

#### Список литературы

1. Безруких А.П., Кулькова И.А. Дифференциация бизнес-процессов рекрутинговых компаний в зависимости от типа их деятельности на рынке труда / А.П. Безруких, И.А. Кулькова / Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – № 6. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/133EVN614.pdf>.
2. Василенко Л.А. Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы. – М.: Наука, 2007. – 213 с.

3. Воробьев К.Ю. Аутсорсинг: понятие, особенности, преимущества // Вестник ЯРГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2013. – № 4 (26). – С. 193–196.

4. Грунистая О.С. Кадровый аутсорсинг как новая технология в управлении персоналом // Science Nime. – 2014. – № 7. – С. 82–86.

5. Кизюн Ю.Н. Рекрутинг как современная технология отбора персонала // Общество в эпоху перемен: современные тенденции развития: материалы Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, проводимой в рамках II Международного форума студентов, аспирантов и молодых ученых «Управляем будущим» / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. – Новосибирск, 2014. – С. 119–120.

6. Мызров С.Н. Договор аренды: монография / отв. ред. В.П. Воложанин. – Ульяновск: УлГУ, 2001. – 167 с.

7. Мызрова К.А. Вызов времени: новые требования к персоналу учреждений высшего образования в условиях сетизации // Инновационная деятельность. – 2011. – № 17. – С. 104–107.

8. Тугушева М.Р. Рекрутинг как инновационный институт рынка труда в России // Инновационная деятельность. – 2011. – № 3. – С. 33б–37а.

#### References

1. Bezrukikh A.P., Kulkova I.A. Differenciacija biznes-processov rekrutirovnyh kompanij v zavisimosti ot tipa ih dejatel'nosti na rynke truda / A.P. Bezrukikh, I.A. Kulkova / Internet-zhurnal «Naukovedenie». 2014. no. 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/133EVN614.pdf>.

2. Vasilenko L.A. Outsorsing innovacionnaja kadrovaja tehnologija gosudarstvennoj sluzhby. M.: Nauka, 2007. 213 p.

3. Vorobev K.Ju. Outsorsing: ponjatie, osobennosti, preimushhestva // Vestnik JaRGU. Serija Gumanitarnye nauki. 2013. no. 4 (26). pp. 193–196.

4. Grunistaja O.S. Kadrovyy outsorsing kak novaja tehnologija v upravlenii personalom // Science Nime. 2014. no. 7. pp. 82–86.

5. Kizjun Ju.N. Rekruting kak sovremennaja tehnologija otbora personala // Obshhestvo v jepohu peremen: sovremennye tendencii razvitiya: materialy Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii studentov, aspirantov i molodyh uchenyh, provodimoj v ramkah II Mezhdunarodnogo foruma studentov, aspirantov i molodyh uchenyh «Upravljaem budushhim» / Rossijskaja akademija narodnogo hozjajstva i gosudarstvennoj sluzhby pri Prezidente RF. Novosibirsk, 2014. pp. 119–120.

6. Myzrov S.N. Dogovor arendy: monografija / отв. ред. V.P. Volozhanin. Uljanovsk: UIGU, 2001. 167 p.

7. Myzrova K.A. Vyzov vremeni: novye trebovanija k personalu uchrezhdenij vysshego obrazovanija v uslovijah setizacii // Innovacionnaja dejatel'nost. 2011. no. 17. pp. 104–107.

8. Tugusheva M.R. Rekruting kak innovacionnyj institut rynka truda v Rossii // Innovacionnaja dejatel'nost. 2011. no. 3. pp. 33b–37a. companies, depending on the type of activity in the labor market / A.P. Bezrukikh, I.A. Kulkova / Internet magazine «Science of science», 2014. no. 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/133EVN614.pdf>.

#### Рецензенты:

Пустынникова Е.В., д.э.н., профессор кафедры экономики и организации производства, Институт экономики и бизнеса, Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск;

Романова И.Б., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой бухгалтерского учета и аудита, Институт экономики и бизнеса, Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск.