

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АУТСОРСИНГОВИХ ТА АУТСТАФІНГОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В СФЕРІ КАДРОВОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ КАДРАМИ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ

Поруч з кадровими і рекрутинговими агенціями активними посередниками на регіональному ринку праці в останні роки виступають аутсорсингові організації, діяльність яких направлена на пошук і найм кваліфікованих кадрів для виконання ними роботи у іншого роботодавця, та аутстафінгові організації, спрямовані на забезпечення виводу персоналу поза штат підприємства для обмеження його штатного розкладу та бюджету в період економічного спаду.

Найголовніше у діяльності організацій, які спеціалізуються на аутсорсингу кадрів – вміти правильно налагодити систему менеджменту та побудувати ефективні бізнес-процеси. Але на регіональному рівні ріст аутсорсингових організацій різко ускладнюється відсутністю необхідних знань в сфері рекрутингу і найму у ключових працівників апарату управління.

Таким чином, у цілях підвищення ефективності діяльності організацій, що займаються кадровим аутсорсингом, доцільно:

- забезпечити ефективну взаємодію організацій з навчальними закладами для отримання фахівців з кадрового аутсорсингу, знання, досвід і практичні навички яких відповідають потребам аутсорсингових організацій та задовольняють вимоги бізнес-процесів. Цей напрямок покращення їх діяльності може бути реалізований шляхом врахування пропозицій керівників аутсорсингових організацій під час розробки навчальних планів і програм;

- якщо підготовку фахівців з кадрового аутсорсингу неможливо реалізувати у системі формальної освіти, аутсорсингові компанії мають проводити їх навчання в межах своїх організацій у комплексі заходів з навчальними семінарами і тренінгами;

- створити умови для налагодження відносин між організаціями, що надають послуги з кадрового аутсорсингу, та підприємствами різних видів економічної діяльності і економіки регіону в цілому. Послуги з кадрового аутсорсингу якнайкраще підходять для промислових підприємств у якості джерела кваліфікованих кадрів робітничих професій, оскільки аутсорсингові організації спроможні провести якісний пошук, відбір і найм робітничих кадрів, а також надати додаткові гарантії для підприємства-орендатора робочої сили;

- розробити дієвий механізм виведення персоналу за межі аутсорсингової компанії і використання його у якості тимчасової робочої сили на виробництві підприємства-замовника. Часто потрібно організувати і проводити серйозну психологічну роботу з такими кадрами, щоб подолати можливий прояв опору щодо працевлаштування у роботодавця, який не здатен задовольнити вимоги орендованого працівника, однак єдиний зацікавлений у його послугах.

Для покращення якості надання послуг з кадрового аутсорсингу у своїй діяльності аутсорсингові організації повинні:

- орієнтуватися на пошук і найм дефіцитних кадрів для підприємств проблемних секторів економіки регіону;

- створити навчально-практичну базу для проведення професійного навчання кадрів в межах організації із залученням провідних майстрів виробничого і теоретичного навчання, використанням сучасного виробничого обладнання та передових методів організації праці;

- створити базу кадрів для орендування іншими підприємствами за вибором виду економічної діяльності, типу професії, інших професійних та особистісно-ділових параметрів.

Крім того, кадровий аутсорсинг має ряд переваг перед послугами, які надають агенції з працевлаштування, та наймом кадрів безпосередньо відділом кадрів. Зокрема, він дозволяє:

- проводити пошук, підбір і відбір кадрів висококваліфікованими фахівцями, які зацікавлені у максимальній відповідності нових працівників вимогам вільних робочих місць;

- здійснювати пошук і найм персоналу для підприємства-замовника у найкоротші строки для вирішення нагальних проблем промислового виробництва;

- промисловим підприємствам не потрібно збільшувати навантаження на внутрішні служби і розширювати штат працівників у випадку вибуття персоналу з різних причин – достатньо орендувати підготовлений персонал в аутсорсинговій організації на потрібний період.

Використання послуг аутстафінгу персоналу в умовах промислового підприємства також потребує суттєвих змін у напрямку покращення якості надання послуг з передачі персоналу. Першочергові заходи щодо удосконалення механізму реалізації послуг з кадрового аутстафінгу мають бути направлені на приведення чинних нормативно-правових документів у сфері праці до потреб видів економічної

діяльності; зміну системи оподаткування доходів промислових підприємств, які використовують гнучкі форми зайнятості персоналу; окреслення правового поля обов'язків і відповідальності аутстафінгових організацій та ін.

До очевидних переваг кадрового аутстафінгу належить:

– підвищення привабливості підприємства для інвесторів, оскільки чим більше працівників перейде зі штату основного підприємства в штат підприємства-підрядника, тим більший відсоток виручки на одного працівника буде сформовано у підсумку;

– забезпечення офіційного працевлаштування виведених за штат працівників із збереженням заробітної плати у тому обсязі, у якому вони отримували її, працюючи безпосередньо у замовника, що дозволяє значно підвищити мотиваційну складову діяльності персоналу за рахунок підвищення гарантії тривалих трудових відносин з роботодавцем;

– можливість розширення штату працівників понад законодавчо встановлений максимум, що набуває особливої актуальності для підприємств, які працюють за спрощеної системи оподаткування, оскільки аутстафінг персоналу дозволяє нескінченно розширювати штат;

– розвантаження роботи відділу бухгалтерії та відділу кадрів, які розробляють меншу кількість наказів по підприємству та іншої внутрішньої документації, а також мають можливість знизити витрати на організацію та здійснення кадрового діловодства;

– наявність можливості врахування витрат на оплату послуг за договором аутстафінгу при формуванні бази оподаткування;

– повний переклад юридичної і податкової відповідальності, пов'язаними з трудовими відносинами, на провайдера послуг.

Разом з тим, негативними проявами діяльності аутсорсингових та аутстафінгових організацій на сьогодні є:

1) організацій, що здійснюють кадровий аутсорсинг:

– часткова або повна втрата контролю підприємством над власними людськими ресурсами, внаслідок чого можуть прийматися неадекватні управлінські рішення;

– зниження якості продукції при недостатньому врахуванні аутсорсером специфіки діяльності підприємства та вимог конкретних робочих місць під час пошуку і підбору кадрів;

– зростання витрат діяльності підприємства при передачі функцій, пов'язаних з персоналом, сторонній організації;

2) аутстафінгових організацій:

– виникнення конфліктних ситуацій через несприйняття працівниками, залученими за договором аутстафінгу, цілей та місії підприємства;

– висока ймовірність психологічно-емоційного зриву та професійного „вигорання„ працівників на робочих місцях, зумовлена постійною зміною колективу, місця роботи тощо;

– можливість недобросовісності працівників, отримувача послуг та інших зацікавлених сторін, що призведе до втрати персоналу як об'єкта договору аутстафінгу.

Слід відзначити, що чинне законодавство України не оперує таким поняттям, як „аутстафінг персоналу”. Разом з тим, у ст. 14 Податкового кодексу України приведено визначення терміну „послуга з надання персоналу”, якою є господарська або цивільно-правова угода особи з направлення в розпорядження іншої особи однієї чи декількох фізичних осіб для виконання визначених угодою функцій. Проте, незважаючи на розкриття вищезазначеної діяльності в Податковому кодексі України, в силу недостатньої врегульованості даних процесів трудовим законодавством та відсутності співставлення цього поняття з терміном „аутсорсинг персоналу”, аутстафінг персоналу викликає певну настороженість у фіскальних органів щодо дійсності угод з надання персоналу. Відтак, стає очевидним необхідність формування нормативної бази щодо цього напрямку роботи для подальшого розвитку юридичної практики підприємств стосовно реалізації послуг з надання персоналу.

Отже, підвищення ефективності діяльності аутсорсингових та аутстафінгових організацій є одним з пріоритетних напрямів удосконалення ланки кадрового посередництва в механізмі забезпечення промислових підприємств регіону кваліфікованими робітничими кадрами.

ТКАЧУК Вячеслав Олександрович – старший викладач кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- економіка праці, соціальна економіка і політика;
- управління персоналом та розвиток персоналу

Телефон: (067) 695 15 28

E-mail: slavatkachuk@ukr.net