

ГУЛЬ Д.А., ст. гр. 0505 А  
Науч. руков.: Полянская Я.Л., к.э.н., доц.  
Донецкий национальный университет,  
г. Донецк

## АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА

*Изучена услуга аутстаффинга, рассмотрена законодательная база, механизм предоставления, а также проанализированы основные преимущества и недостатки данной услуги.*

**Актуальность.** Главная задача любого руководителя — обеспечить эффективность бизнеса, то есть максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек. Существует множество способов достижения данной задачи, самым быстрым из которых является сокращение общих издержек, в том числе уменьшение размера окладов работников, либо сокращение штата сотрудников. В первом случае, работники начинают искать новое место работы с более высокой заработной платой, во втором — увеличивающаяся нагрузка вызывает недовольство, неудовлетворенность трудом и, как следствие, дальнейшие увольнения. Данная ситуация заставляет менеджеров находить различные методы сокращения количества работников в штате, а, следовательно, и затрат на заработную плату. Наиболее эффективными из них являются аутстаффинг.

**Цель исследования:** обоснование целесообразности применения услуг аутстаффинга на основе изучения теоретических разработок и практического опыта.

**Основная часть.** Аутстаффинг — привлечение компанией внештатного специалиста (фрилансера), имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определённого проекта, а также с целью уклонения от соблюдения требований трудового законодательства [1]. Под аутстаффингом понимают вывод сотрудника за пределы штата компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-провайдер. Таким образом, аутстаффинг позволяет кооперировать часть функций по управлению персоналом путем их передачи специализированным компаниям.

Законодательством Украины точно не обосновано предоставление аутстаффинга, но такой вид услуги работодатели используют. Данные услуги целесообразно использовать предприятиям в случае, когда:

законодательством, уставным договором или вышестоящей организацией устанавливаются ограничения численности работников;

существует необходимость оформления работников на испытательный срок для оценки результатов работы, не возлагая на себя дополнительных обязательств;

планируется осуществлять определенный объем работ в отдельном регионе (без открытия филиала).

При применении предприятием аутстаффинга:

предоставляются все социальные гарантии работникам, которые обеспечивают выполнение трудового договора;

уменьшаются административные расходы на содержание работников при сохранении руководства ими;

уменьшается сумма уплаченных налогов и социальных взносов, связанных с начислением и выплатой заработной платы;

сокращается численность работников согласно штатному расписанию по сравнению с фактической.

В случае использования аутстаффинга предприятия имеет возможность сократить расходы на содержание работников, не теряя квалифицированные кадры, и,

соответственно, уменьшается сумма уплаченных налогов, а именно: коммунального налога, налога с доходов, страховых взносов в социальные фонды, налога на прибыль, взносов в Фонд социальной защиты инвалидов.

Кадровое агентство, которое предлагает услуги аутстаффинга, обязуется осуществлять:

зачисление в свой штат и оформление трудовых отношений с работниками заказчика;

ведение трудовых книжек и учета другой кадровой документации работников заказчика;

начисление и выплату заработной платы работникам, удержание и уплату налогов и взносов в социальные фонды из заработной платы;

оплату листков нетрудоспособности, отпускных, оформление командировки, а также выдачу справок о заработной плате по требованию работников;

обучение, медицинское страхование, аттестацию работников;

обязательства по охране труда (выдача спецодежды, продуктов специального питания) и технике безопасности на предприятии;

разрешение спорных вопросов с работниками согласно законодательству о труде;

соблюдение других норм налогового и трудового законодательства.

Кадровое агентство, предоставляя такие услуги, выступает посредником в отношениях с предприятием, где фактически работают работники, и органами налоговой службы и фондами социального страхования [2]. Предоставление агентством услуги аутстаффинга оформляется договором, типовая форма которого законодательством Украины не предусмотрена, поэтому он заключается в произвольной форме и условия его выполнения устанавливаются сторонами самостоятельно. Чаще всего в таком договоре обязательно упоминаются вышеуказанные обязательства кадрового агентства, а обязанностью предприятия следует предусмотреть оплату услуги, которую предоставляет ему кадровое агентство. Оплата услуги обуславливается постоянной суммой или суммой, которая включает, например, следующие элементы: предусмотренные договором выплаты работникам, налог с доходов, взносы в социальные фонды, согласованный сторонами договора процент прибыли кадрового агентства (от 10-25% от фонда оплаты труда, включая выплату отпускных).

После заключения договора о предоставлении услуг аутстаффинга работники по переводу оформляются на работу в специализированном кадровом агентстве. Обязательным приложением к договору являются списки работников, которые переводятся в штат кадрового агентства. Кадровое агентство с каждым таким работником заключает трудовой договор и оформляет командировку на предприятие-заказчик. Работники продолжают работать на предыдущем предприятии. Предприятие с работником заключает только гражданско-правовой договор подряда на выполнение соответствующего объема работ. Кадровое агентство ежемесячно начисляет и выплачивает заработную плату и премии, если они оговорены предприятием-заказчиком, таким работникам. За отчетный период кадровое агентство уплачивает налоги и страховые взносы в социальные фонды и представляет отчетность, связанную с начислением и выплатой заработной платы. Кроме того, агентство в конце месяца отчитывается перед предприятием-заказчиком путем передачи ему отчета о понесенных расходах [3, с.15].

Основные преимущества использования услуги аутстаффинга представлены в табл. 1 [4, с.10].

Таблица 1

Анализ преимуществ услуги аутстаффинга

Преимущества	Способы реализации
Повышение конкурентно-способности	Возможность быстро реагировать на изменение конъюнктуры рынка за счёт увеличения и сокращения объёма привлекаемого заёмного труда. Компании не требуется держать в штате "лишних" сотрудников
Сокращение затрат на содержание вспомогательных (обслуживающих) служб	Происходит сокращение численности вспомогательных служб (бухгалтерии, отдела кадров, IT) вследствие передачи части объёмов работ этих служб агентству. По этой же причине уменьшаются объёмы работы с налоговой инспекцией и различными фондами.
Рост финансовых и экономических показателей	Клиент-заказчик может отнести часть операционных затрат на себестоимость. Происходит рост производительности труда вследствие вывода части персонала за штат. В некоторых случаях возможна минимизация налоговых выплат
Улучшение имиджа компании	Сокращаются риски возникновения судебных тяжб с персоналом, уменьшается число случаев получения травм на работе, так как часть работников является сотрудниками другой компании
Улучшение кадрового состава основного персонала	Появляется возможность отбирать из сотрудников агентства наилучших специалистов для перевода в основной состав, сосредотачивать усилия на развитии своего персонала

Основной недостаток данной услуги — сложность юридического оформления.

Впервые услугу аутстаффинга в Украине предоставила Генеральная дирекция по обслуживанию иностранных представительств, которая с начала 1990 г. была монополистом в данном виде сервиса, что закреплено в Трудовом кодексе. Несколько позже, в начале 2000 года эту услугу стали предоставлять частные рекрутинговые агентства. Их первыми клиентами стали западные фирмы, имеющие опыт подобного сотрудничества в своих странах.

**Выводы.** К услуге аутстаффинга прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки. Часто аутстаффинг используется оптовыми и розничными торговыми компаниями. Аутстаффинг позволяет регулировать (увеличивать или сокращать) фактическое число сотрудников компании без изменения численности персонала в штате.

Технология аутстаффинга является универсальной и может быть использована на любом предприятии. Сегодня многие компании применяют аутстаффинг для снижения издержек и рисков, связанных с персоналом, для решения вопросов, связанных с ограничением штатного расписания и бюджета компании.

Компания-провайдер услуги аутстаффинга отвечает за поиск и подбор необходимого количества сотрудников, ведет все юридические взаимоотношения с сотрудниками, выплачивает заработную плату и осуществляет иные действия по требованию заказчика. Прежде всего, аутстаффинг необходимо применять компаниям, которые:

- имеют ограничения по штатной численности;

- находятся в состоянии принятия решения о выходе на рынок Украины и решает на

временном проекте оценить целесообразность присутствия;  
планируют сократить штатную численность без потери квалифицированных кадров;  
планируют нанять работников в регионе, не открывая при этом представительства;  
реализуют временные проекты и намерены оформить временный персонал через посредника;  
хотят оценить работу вновь принятых сотрудников в течение испытательного срока, не принимая на себя дополнительных обязательств;  
заинтересованы в снижении административных расходов на ведение кадрового учета, расчет и выплату заработной платы и связанных с ней налогов [3, с.16].

### Библиографический список

1. Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Аутстаффинг>.
2. **Любовь Тетянич.** Аутстаффинг и последствия его использования. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.investor.net.ua/ru/articles/190.html?SID>.
3. **Алла Коняева.** Аутстаффинг как сервис, обеспечивающий конкурентные преимущества // Управление персоналом. — 2006. — №10. — С. 13–17.
4. **Елена Ситникова.** «Арендуем» персонал: на что обратить внимание // Управление персоналом. — 2009. — №23. — С. 8–13.

ТИМОШЕНКО О.О., ст. гр.ЕФ-07-3  
Наук. кер.: Прокопенко В.І., д.т.н., проф.  
Національний гірничий університет,  
м. Дніпропетровськ

## ПОВНОТА ВИКОРИСТАННЯ РУДНОЇ СИРОВИНИ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ПРИБУТКОВІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ГІРНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Проанализировано влияние полноты использования рудного сырья горными предприятиями при разработке железорудных месторождений на уровень прибыли (убытка) от производства и реализации металлургического сырья.*

**Актуальність.** Практика роботи гірничих підприємств свідчить, що у виробничих процесах видобування й перероблення рудної сировини втрачається 5–10% і більше її запасів. Деякою мірою це пов'язано з недостатньою економічною оцінкою цих втрат у взаємозв'язку з собівартістю металургійної продукції, що насамкінець визначає фінансові результати господарювання підприємства. Ця оцінка має впливати на рівень використання мінеральних запасів, які вичерпуються і не відновлюються в надрах.

**Ціль дослідження:** узагальнення та розвиток наукових засад формування втрат рудної сировини та їх оцінки як показника економічної ефективності функціонування підприємств при підземній і відкритій розробці залізорудних родовищ.

**Основна частина.** З огляду на актуальність та недостатнє дослідження цього питання розглянемо зміну собівартості металургійної продукції (концентрату, окатишів, агломерату, що виробляють гірничозбагачувальні комбінати (ГЗК) при відкритій розробці родовища чи товарної руди, що поставляють шахти при підземній розробці) в залежності від якості вироблюваної продукції, а, значить, і від втрат запасів рудної сировини. Загальні витрати на видобуток і перероблення руди дорівнюють сумі

$$C_{з.р} = C_p + C_{д.ф} + C_m, \text{ грн./т}, \quad (1)$$

де  $C_p$  — загально дільничні витрати на видобування 1 т руди (по кар'єру або руднику), грн.;

$C_m$  — витрати на доставку вихідної (сирої) руди транспортними засобами на фабрику для наступного перероблення, грн./т;

$C_{\text{д.ф}}$  — собівартість перероблення руди (сортування, дроблення, збагачення тощо), на металургійну продукцію, грн./т.