

АУТСТАФФІНГ ЯК СПОСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Зоїдзе Д. Р.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

В умовах кризи на підприємстві гостро постає питання зменшення витрат за рахунок скорочення персоналу. Щоб уникнути цього іноземні компанії різного типу використовують винахід японського менеджменту – аутстаффінг як один з ефективних способів мінімізації витрат підприємства, зокрема за рахунок податкової оптимізації. В міжнародній практиці аутстаффінг представляє собою особливу технологію управління персоналом, яка полягає у виведенні за штат підприємства працівників і оформленні їх в штаті спеціалізованої компанії-провайдера (аутстаффера). За існуючими підрахунками, це дозволяє скоротити витрати підприємства на 25-36%.

Фахівці визнають, що аутстаффінг вигідний компаніям з декількох причин:

по-перше, скорочуються прямі і непрямі витрати на утримання аутстаффінгового персоналу (скорочення розмірів податків та єдиного соціального внеску, не має потреби у виплаті вихідної допомоги у разі розриву трудових стосунків і так далі);

по-друге, в разі аутстаффіngu компанії-аутстаффера передається юридична відповідальність у взаємовідносинах з аутстаффінговим персоналом згідно трудового, податкового, цивільного права;

по-третє, підвищується мотивація аутстаффінгового персоналу за рахунок його прагнення перейти в основний штат компанії-замовника;

по-четверте, з'являється можливість безпроблемного і швидкого розриву стосунків з аутстаффінговими працівниками внаслідок відсутності зобов'язань, які передбачені трудовим законодавством.

Однак на початку становлення ринку аутстаффінгових послуг в Україні третє положення в переліку переваг вважалось дещо суперечливим. Так, в 2007 р. директор компанії «ФармРост» О. Бланк в інтерв'ю газеті «Аптека» щодо стану аутстаффіngu на вітчизняному фармацевтичному ринку говорить про зниження мотивації персоналу, який працює в аутстаффінгових проектах. Напевно цей факт свідчив лише про недостатню налагодженість цього процесу у вітчизняній економіці, яку ще належало подолати.

Між тим, за результатами дослідження групи компаній «Promotion Staff», яке було проведене в 2013 р., найбільш часто аутстаффінговий підхід в своїй бізнес-процесі впроваджували вітчизняні підприємці в FMCG, фармацевтичному і банківському секторах. У тому ж році зростання ринку аутстаффінгових послуг в Україні відзначали й самі фахівці фармацевтичної галузі. До того ж ринок фармацевтичного аутстаффіngu в економіці України став набагато більш конкурентним, ніж раніше, а ціна аутстаффіngu значно знизилася, на відміну від послуг аутсорсингу. Експерти також спрогнозували, що в найближчому майбутньому почнеться процес іншої конкуренції – за якість і швидкість обслуговування, за інтерфейс взаємодії з клієнтом. Це пов'язане з тим, що в аутстаффіngu дуже важливі моменти комунікаційного характеру. Саме якість комунікацій дає клієнтові відчуття, що він в особі компанії-провайдера має свій підрозділ, який винесений назовні, але так само вправно виконує його корпоративні завдання.

Таким чином, аутстаффінг завдяки своїм перевагам знайшов широке застосування на вітчизняному фармринку. Однак з метою підвищення ефективності надання аутстаффінгових послуг слід вирішити низку проблем, серед яких особливої уваги потребує належне юридичне оформлення цього виду трудових відносин в законодавстві України.