

УДК 331.104

***МЕТОДИКА ВНЕДРЕНИЯ АУТСТАФФИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЯ***

Селиверстов М.В.

старший преподаватель

ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Миненко А.В.

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Аннотация. В статье аутстаффинг представлен эффективным инструментом оптимизации кадровой политики и снижения издержек для сельскохозяйственных предприятий, особенно в условиях сезонных колебаний спроса на труд. Доказано, что его внедрение требует тщательного планирования и подготовки, учитывая законодательные ограничения и особенности регулирования трудовых отношений в стране. Показаны проблемы использования технологии аутстаффинга в сельском хозяйстве. Обобщён зарубежный опыт использования аутстаффинга, который показывает, что эта практика широко применяется в различных странах мира. Предложена методика внедрения аутстаффинга в деятельность сельскохозяйственного товаропроизводителя.

Ключевые слова: аутстаффинг, оптимизация, кадровая политика, снижение издержек, сельскохозяйственные предприятия, сезонные колебания, спрос на труд, планирование, подготовка, законодательство, трудовые отношения, надёжный аутстаффер.

***METHODOLOGY FOR IMPLEMENTING OUTSTAFFING IN THE
ACTIVITY OF AN AGRICULTURAL PRODUCER***

Seliverstov M.V.

Senior lecturer

Altai State Agrarian University

Barnaul, Russia

Minenko A.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Altai State Agrarian University

Barnaul, Russia

Abstract. In the article, outstaffing is presented as an effective tool for optimizing personnel policy and reducing costs for agricultural enterprises, especially in conditions of seasonal fluctuations in labor demand. It has been proven that its implementation requires careful planning and preparation, taking into account legislative restrictions and peculiarities of regulating labor relations in the country. The problems of using outstaffing technology in agriculture are shown. The foreign experience of using outstaffing is summarized, which shows that this practice is widely used in various countries of the world. A method of introducing outstaffing into the activities of an agricultural producer is proposed.

Keywords: outstaffing, optimization, personnel policy, cost reduction, agricultural enterprises, seasonal fluctuations, labor demand, planning, training, legislation, labor relations, reliable outstaffer.

Актуальность использования аутстаффинга в деятельности сельскохозяйственного товаропроизводителя обусловлена несколькими ключевыми факторами:

1. Оптимизация кадровых процессов: Аутстаффинг позволяет снизить нагрузку на кадровый отдел и бухгалтерию, поскольку все вопросы, связанные с трудовыми отношениями, берет на себя компания-аутстаффер. Это освобождает время и ресурсы для основных задач бизнеса [5; 8].

2. Снижение риска проверок: Работая с аутстаффинговой компанией, сельскохозяйственный товаропроизводитель снижает риск проверок со стороны контролирующих органов, так как все кадровые вопросы решаются внешним провайдером [7].

3. Упрощение привлечения иностранных работников: Аутстаффинг облегчает процесс оформления иностранных сотрудников, что особенно важно для сельскохозяйственной отрасли, где часто требуется привлечение иностранной рабочей силы [1; 5].

4. Оптимизация налогов: Использование услуг аутстаффинга позволяет оптимизировать налоговые платежи, особенно в случаях, когда необходимо перейти на упрощенную систему налогообложения [6].

5. Гибкость в управлении персоналом: Аутстаффинг дает возможность быстро набирать и увольнять персонал в зависимости от текущих потребностей бизнеса, что особенно актуально для сезонных работ в сельском хозяйстве [3].

Таким образом, использование аутстаффинга в сельскохозяйственной отрасли способствует повышению эффективности управления персоналом, снижению издержек и рисков, а также обеспечивает гибкость в управлении кадровыми ресурсами [6; 10].

Проблемы использования технологии аутстаффинга в сельском хозяйстве включают [5; 9]:

1. Отсутствие стандартизации: в настоящее время нет единых стандартов и правил для аутстаффинга в сельском хозяйстве, что затрудняет его эффективное применение.

2. Законодательные ограничения: законодательство в некоторых странах может ограничивать или запрещать использование аутстаффинга, что создает дополнительные сложности для сельскохозяйственных предприятий.

3. Высокие затраты: услуги аутстаффинга могут быть дорогостоящими, особенно для малых и средних сельскохозяйственных предприятий, что делает эту технологию недоступной для многих из них.

4. Риск потери контроля: при использовании аутстаффинга предприятие может потерять контроль над процессом и качеством выполнения работ, что может негативно сказаться на результатах деятельности.

5. Проблемы с обучением и адаптацией: аутстафферам может потребоваться дополнительное время и ресурсы для адаптации к специфике сельскохозяйственного производства и обучения новым навыкам.

6. Сложности с коммуникацией: отсутствие прямого контакта между предприятием и сотрудниками может затруднить коммуникацию и решение возникающих проблем.

7. Риски нарушения трудового законодательства: неправильное оформление трудовых отношений может привести к штрафам и другим юридическим последствиям.

Для успешного применения аутстаффинга в сельском хозяйстве необходимо разработать четкие стандарты и правила, снизить затраты и обеспечить эффективную коммуникацию между всеми участниками процесса.

Зарубежный опыт использования аутстаффинга показывает, что эта практика широко применяется в различных странах мира. Например, в Японии и США аутстаффинг стал популярным в 70-90 годах прошлого века, когда компании столкнулись с необходимостью снижения издержек и оптимизации кадровых процессов. В Японии около 30% сотрудников фирм были официально оформлены в штат, остальные работали как фрилансеры. В США социально-

направленная политика расширила правовое регулирование трудовых отношений, что привело к увеличению количества правовых актов в этой сфере и, как следствие, к росту популярности аутстаффинга [3;4].

В настоящее время аутстаффинг используется компаниями по всему миру для решения различных задач, таких как снижение нагрузки на кадровый отдел, оптимизация налоговых платежей, привлечение временного персонала и иностранных работников без необходимости оформления дополнительных разрешений.

В некоторых странах аутстаффинг регулируется на законодательном уровне. Например, на международном уровне действует Конвенция МОТ N 181, которая предусматривает основы деятельности частных агентств занятости. В России также разрешено осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), а в Беларуси законодательство прямо не регулирует отношения аутстаффинга, однако и не запрещает их [1; 2].

Методика внедрения аутстаффинга в деятельность сельскохозяйственного товаропроизводителя включает следующие шаги:

1. Анализ потребностей: Определите, какие задачи и процессы требуют оптимизации. Это может быть сокращение затрат на управление персоналом, снижение налоговой нагрузки, или необходимость в привлечении временных работников.

2. Выбор аутстаффера: Исследуйте рынок аутстаффинговых компаний, обращая внимание на их репутацию, опыт работы с сельскохозяйственными предприятиями, и стоимость услуг.

3. Подготовка к внедрению: Разработайте план внедрения аутстаффинга, включающий определение целей, сроков, и ожидаемых результатов.

4. Обучение персонала: Проведите обучение сотрудников, которые будут взаимодействовать с аутстафферами, чтобы они понимали принципы работы аутстаффинга и могли эффективно сотрудничать.

5. Заключение договора: Подготовьте и подпишите договор аутстаффинга, который должен содержать все необходимые условия, включая права и обязанности сторон, условия оплаты, и порядок разрешения споров.

6. Адаптация процессов: Внедрите изменения в процессы управления персоналом, чтобы учесть наличие аутстафферов. Это может потребовать корректировки внутренних процедур и политик.

7. Мониторинг и анализ: Регулярно отслеживайте результаты внедрения аутстаффинга, анализируйте эффективность и корректируйте стратегию при необходимости.

Таким образом, аутстаффинг представляет собой эффективный инструмент для оптимизации кадровой политики и снижения издержек, особенно для сельскохозяйственных предприятий, сталкивающихся с сезонными колебаниями спроса на труд. Однако, несмотря на потенциальные преимущества, внедрение аутстаффинга требует тщательного планирования и подготовки. Важно учитывать законодательные ограничения и особенности регулирования трудовых отношений в стране, где осуществляется деятельность. Также необходимо уделить внимание выбору надежного аутстаффера, способного обеспечить высокое качество предоставляемых услуг и соблюдение всех необходимых норм и стандартов.

Библиографический список

1. Еремина, И. Ю. Анализ зарубежных моделей оплаты труда в условиях кризиса 2020 г / И. Ю. Еремина, А. Д. Иллерицкая // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 8. – С. 76-79. – EDN YPJMQM.
2. Ермолаев, Е. Е. Зарубежный и отечественный опыт использования элементов инжиниринга, аутсорсинга и аутстаффинга в строительном производстве / Е. Е. Ермолаев // Нормирование и оплата труда в строительстве. – 2019. – № 4. – С. 49-67. – EDN LNBLOC.

3. Закалюжная, Н. В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт / Н. В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 4. – С. 116-128. – EDN WYQLSX.
4. Коновалова, Е. Е. Международный опыт развития и применения аутсорсинга и аутстаффинга / Е. Е. Коновалова // Корпорации-парадигма формирования национальной экономики : Сборник докладов и научных трудов II международного форума (конференции), Москва, 28 ноября 2014 года / Ответственный редактор: Б.Р. Аутеншлюс. – Москва: НОУ ВПО "Московский институт государственного и корпоративного управления", 2014. – С. 211-216. – EDN UCUPHZ.
5. Пенчковская, Е. В. Возможности кадрового аутстаффинга в системе управления персоналом / Е. В. Пенчковская // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов V Международной научно-практической конференции, Симферополь, 27–28 сентября 2018 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2018. – С. 113-117. – EDN YLHMNB.
6. Полякова, А. В. Экономическая эффективность аутстаффинга / А. В. Полякова, Е. В. Рощина // Лидерство и менеджмент. – 2018. – Т. 5, № 1. – С. 25-28. – DOI 10.18334/lm.5.1.38769. – EDN YVSPSH.
7. Прояева, С. С. Правовое регулирование и перспективы аутстаффинга в России / С. С. Прояева // Аллея науки. – 2018. – Т. 6, № 5(21). – С. 829-832. – EDN XSPYUH.
8. Рубинштейн, А. Я. Аутстаффинг: Отдельные вопросы правоприменения / А. Я. Рубинштейн // Эффективность правового регулирования на современном этапе: теоретические, исторические и отраслевые аспекты : материалы международной научной конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Минск, 03–04 ноября 2017 года. – Минск: Белорусский государственный университет, 2018. – С. 187-188. – EDN XPBQRF.

9. Стрыгина, М. А. Правовая природа договора аутстаффинга / М. А. Стрыгина // Кадровый форум Черноземья : СБОРНИК СТАТЕЙ XI КАДРОВОГО ФОРУМА ЧЕРНОЗЕМЬЯ (СЕДЬМОЕ МЕЖДУНАРОДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ) / Воронежский государственный университет ; редкол.: И.Б. Дуракова, С.М. Талтын. – Воронеж : Воронежский государственный университет, 2018. – С. 141-145. – EDN XRFVYL.
10. Царева, И. А. Уменьшение затрат организации через аутстаффинг персонала / И. А. Царева, Т. И. Пядина // Синергия Наук. – 2018. – № 20. – С. 28-34. – EDN NRLCQP.

Оригинальность 77%