

*А.И. Василевская*

*Е.М. Худина*

*БГЭУ (Минск)*

*Научный руководитель — кандидат экономических наук Ю.М. Зенович*

## **АУТСТАФФИНГ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Цель работы — показать возможность и эффективность внедрения аутстаффинга на предприятии реального сектора экономики.

В новых экономических условиях предприятиям необходимо найти способы сокращения издержек на ведение бизнеса. Экономить только на ресурсах недостаточно, так как основная доля расходов приходится на оплату труда работников предприятия. Такая ситуация заставляет менеджеров искать различные методы сокращения штатного персонала, сокращая расходы на оплату труда.

В мировой практике одним из наиболее оптимальных методов минимизации затрат и численности персонала при одновременном повышении эффективности служит аутстаффинг.

Основная цель аутстаффинговых услуг — это решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и распределением бюджета предприятия. К услугам аутстаффинга обращаются компании различных сфер деятельности: производственные, банки, сферы услуг, торговые компании. Также аутстаффинг удобен для компаний, которым работники нужны для выполнения краткосрочных проектов.

ООО «Афарбавана» является перспективной конкурирующей организацией на современном белорусском рынке.

Для сокращения расходов на оплату труда предлагается отказ от таких профессий, как главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, юрист.

Планируя заработную плату в ООО «Афарбавана» на 2017 г. (с учетом инфляции), учитываем дополнительные затраты:

1. Материальная помощь всем сотрудникам в размере 10 000 000 руб.

2. Посещение главным бухгалтером двухнедельных курсов по повышению квалификации стоимостью 2 300 000 руб.

3. Посещение специалистом по кадрам трехдневного семинара на тему «Организация оплаты и нормирования труда на предприятиях» стоимостью 790 000 руб.

Произведем расчет планируемого фонда заработной платы организации:

$$\text{ФЗП}_{2017} = \text{ЗП}_1 + \text{ЗП}_2 + \text{ЗП}_3 + \text{ЗП}_4 + \text{Дополнительные затраты},$$

где  $\text{ЗП}_1$  — заработная плата главного бухгалтера, руб.;  $\text{ЗП}_2$  — заработная плата бухгалтера, руб.;  $\text{ЗП}_3$  — заработная плата специалиста по кадрам, руб.;  $\text{ЗП}_4$  — заработная плата юриста, руб.

$$\text{ФЗП}_{2017} = 364\,019\,566 \text{ руб.}$$

Для того чтобы рассчитать экономию на оплату труда при использовании аутстаффинга в ООО «Афарбавана», необходимо произвести расчет затрат на данную услугу за год

$$\text{ФЗП}_{2017} = 12 \cdot 8\,580\,000 = 102\,960\,000 \text{ руб.}$$

Таким образом, при обращении в аутстаффинговую компанию расходы на оплату труда сократятся на 261 059 566 руб., или на 71,72 %.

Аутстаффинг, или вывод части сотрудников из штата организации в штат компании-аутстаффера, в современных условиях предоставляет много возможностей для бизнеса, экономики и общества без увеличения штата сотрудников организации, налоговых и иных обязательных отчислений в бюджет и не усложняет работу кадровой службы и отдела по работе с персоналом.

### Литература

*Аникин, Б. А.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. — М. : ИНФРА-М, 2011.

Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=11690>. — Дата доступа: 23.03.2016.

*Сафарова, Е. Ю.* Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях / Е. Ю. Сафарова. — М. : Эксмо, 2010.

**М.А. Ефимович**

*БГЭУ (Минск)*

*Научный руководитель — О.Г. Довыдова*

## СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ

Эффективное управление персоналом — одна из главных проблем экономики организации. Методы управления — это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией [1].

Управление персоналом как наука взяло на вооружение достижения из таких областей знаний, как развитие трудовых ресурсов, конфликтология, лидерство, психология личности, организация труда, прежде всего труда руководителей [2].

Автором проведено исследование в форме анкетирования и выявлены наиболее важные причины, из-за которых работники готовы уволиться. Результаты показали, что низкая зарплата, некомпетент-