

рождением детей (формирование материнского капитала), благодаря созданию условий для воспитания детей-инвалидов в семейной среде. Для улучшения трудового потенциала определены следующие приоритетные направления политики занятости населения: создание новых рабочих мест в наукоемких и высокотехнологичных производствах и сфере услуг; создание условий мотивации к высокоэффективному труду и социальной ответственности за его результаты; повышение гибкости рынка труда за счет формирования и совершенствования кадрового потенциала в соответствии с потребностями развития экономики.

Источники литературы

1. Шимов, В.Н. Национальная экономика Беларуси. Учебник для вузов. - Минск, БГЭУ 2012. 751 с.
2. Русак, И.Н. Размещение производительных сил: пособие И.Н. Русак, С.Л. Белявская, А.И. Яшук. – Минск: Четыре четверти, 2017.–84с.
3. Демография [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://myfin.by> -Дата доступа: 07.11.2017
4. Демографическая ситуация в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zavtrasesiya.com>.-Дата доступа: 07.11.2017

Boyarchuk, A. M., Ivashkevich V.V.

DEMOGRAPHIC AND LABOR POTENTIAL OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Belarus state economic university

Summary

The main directions of demographic and labor potential in the Republic of Belarus.

УДК 331.104

Волынчиц Мария Викторовна

Белорусский государственный экономический университет

Аутстаффинг в системе управления персоналом

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года поставлена задача перехода к экономике знаний, что предполагает использование передового опыта, накопленного человеческой цивилизацией для повышения конкурентоспособности, укрепления позиций страны в мире.

В этих условиях, первостепенное значение приобретают инвестиции в человеческий капитал, способствующие раскрытию творческого потенциала личности, формированию профессионализма и способности адаптироваться к новым требованиям изменяющейся среды. Развитие новой цифровой экономики привело к возможности использо-

вания гибких форм организации трудовых отношений в управлении персоналом. Одной из таких форм является аутстаффинг.

Целью исследования является экономическое обоснование и целесообразность использования услуги аутстаффинга.

Аутстаффинг или выведение персонала за штат – это способ управления персоналом, предполагающий передачу некоторых сотрудников одной организации в другую, которая берет на себя полную юридическую ответственность за этих сотрудников. Переданные сотрудники продолжают работать в организации-работодателе, но вся документация, касающаяся оплаты труда и уплаты налогов и других рабочих вопросов, становится обязанностью организации, в которую были переданы сотрудники.

У персонала, выведенного за штат, имеется два работодателя – фактический и формальный. Первый устанавливает для него рабочие задания и контролирует их выполнение, а второй принимает персонал на работу, подписывает с ним трудовые договоры и выступает для этих работников плательщиком налогов.

Использование данной технологии в современных условиях развития экономики страны должно носить обоснованный экономически целесообразный подход. Критерием выбора аутстаффинга, как формы привлечения квалифицированного персонала, должна стать экономическая эффективность, когда минимизация затрат оправдана и приводит к максимизации результативности.

Основное преимущество аутстаффинга для организации, безусловно, в том, что эта услуга сокращает прямые затраты, таким образом, влияет в сторону уменьшения себестоимости конечного продукта организации. Это также относится и к заработной плате персонала организации, которая при обращении к услугам аутстаффинга, передается на ведение организации-аутстафферу [1].

Учитывая, что заработная плата персонала относится к прямым затратам, то при ее включении в другие статьи расхода, себестоимость конечного продукта организации автоматически снижается. В свою очередь, такое сокращение затрат снижает налог на прибыль.

Другой источник экономии при аутстаффинге – это уменьшение косвенных затрат на персонал, предусмотренных социальным пакетом организации или коллективным договором, таких как организация дополнительного медицинского страхования и обслуживания, организация корпоративных мероприятий (юбилейные даты организации,

Новый год и другие праздники); мобильная связь, дотации на проезд, питание, занятия спортом и т.п.

Кроме преимуществ экономического характера, рассматриваемая технология может служить решением ряда других проблем. В частности, руководители организаций утверждают, что она позволяет уменьшить текучесть кадров и значительно улучшить трудовую дисциплину, сократить время на поиск, оформление и прием (увольнение) персонала и расширить источники привлечения персонала, оптимизировать штатное расписание и повысить эффективность использования рабочего времени [2].

Любая кадровая технология, используемая в управлении персоналом, имеет как положительные преимущества, так и недостатки. Применительно к аутстаффингу, необходимо отметить следующие: отсутствие контроля за качеством выполняемой работы; снижение ответственности за условия труда, выводимого за штат работника; снижение гарантий постоянной занятости.

Покажем преимущества применения данной формы трудовых отношений на примере ОАО «Галантэя», которая занимается производством сумок и кожгалантереи. Прежде чем вывести персонал за штат организации, на ОАО «Галантэя» было проведено изучение и оценка целесообразности использования труда системных администраторов.

Основными аргументами в пользу использования аутстаффинга стало: за последние пять лет текучесть по данной группе работников выросла с 12% до 32%; фотография рабочего дня системных администраторов зафиксировала потери рабочего времени в размере 28%.

В ОАО «Галантэя» на обслуживании у четырёх системных администраторов находится 161 персональный компьютер и один компьютер, выполняющий роль сервера. Переходя на услуги аутстаффинга в данной области, организация получает обслуживание компьютеров и сети по следующим направлениям:

- поддержка программного обеспечения и помощь специалистам технической поддержки в устранении ошибок;
- актуализация программного обеспечения;
- настройка и обслуживание компьютеров (рабочих станций).

Исходные данные для расчёта эксплуатационных затрат (р.): количество сотрудников – 4 чел.; средний расход услуг интернета на 1 сотрудника –15 (ежемесячно); средний расход услуг связи на 1 сотрудника –10 (ежемесячно); заработная плата системного администратора – 1344 (ежемесячно); отчисления в ФСЗН – 34% (ежемесячно); Белгосстрах – 0,6%

(ежемесячно); обновление автоматизированного рабочего места (1раз в 5 лет): системный блок – 500 , монитор – 200, принтер – 100 , мебель – 150 (1раз в 7 лет).

На основании введенных исходных данных рассчитаем затраты на содержание четырёх системных администраторов (таблица 1).

Таблица 1– Расходы организации

Статьи	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Итого за год
Офисные расходы, включающие интернет и услуги связи	420	420	420	420	1680
Фонд заработной платы	16128	16128	16128	16128	64512
Отчисления в ФСЗН (34%)	5483	5483	5483	5483	21932
Отчисления в БелГосСтрах (0,6%)	96,768	96,768	96,768	96,768	387,072
Амортизация основных средств (срок полезного использования АРМ – 5 лет))	112,5	112,5	112,5	112,5	450
Автоматизированное рабочее место, в том числе	3000	0	0	0	3000
Системный блок	1500	–	–	–	1500
Монитор	600	–	–	–	600
Принтер	300	–	–	–	300
Прочее	150	–	–	–	150
Мебель	450	0	0	0	450
Итого:	25240,268	22240,268	22240268	22240268	91961,072

Примечание – Источник: собственная разработка

Таким образом, по итогам первого года стоимость содержания в штате организации четырёх системных администраторов составит 91 961,072 р.:

- единовременные затраты – 3000 р.
- текущие (эксплуатационные) расходы – 88 961,072 р.

Таким образом, затраты на использование услуг компании-аутстаффера (в долларах): обслуживание 161 персонального компьютера – 1610, обслуживание роли сервера – 20. Общая сумма затрат составит 1630 долларов.

Курс доллара на момент расчета (22.10.2017 г.) принят 1,9550 р.

Таким образом, затраты на использование услуг компании-аутстаффера на год составят:

$$1\ 630 * 12 * 1,9550 = 38239,8 \text{ р.}$$

В эту стоимость входит более широкий перечень основных услуг:

- консультация и прием заявок по всем ИТ-вопросам;

- удаленный online мониторинг состояния оборудования;
- своевременное обновление драйверов, операционных систем, анти-вирусных программ;
- установка, настройка и обновление программного обеспечения;
- обеспечение резервного копирования данных
- техническое обслуживание компьютеров и компьютерной техники, серверов, серверного и сетевого оборудования, локальной и телефонной сетей;
- оптимизация работы компьютеров и компьютерной техники, серверов и серверного оборудования, локальной сети и сетевого оборудования;
- внесение предложений и рекомендаций по улучшению состояния IT-инфраструктуры.

Годовая экономия составит: 88 961,072-38 239,8=50 621,272 р.

Таким образом, передача на аутстаффинг функций четырех сетевых администраторов является целесообразной и экономически оправданной.

Источники литературы

1. Шатовицкая, Ю.С. Особенности методических подходов к определению логистических затрат по видам ресурсов // Труд. Профсоюзы. Об-во. – 2015 г. – № 2. – С. 47–52.
2. Шаталов, М.А., Мешкова, Т.Р. Учет и анализ использования трудовых ресурсов в системе менеджмента организации // Территория науки.– 2014.– № 3.– С. 84-91.

Volynchyts Mariya

OUTSTAFFING IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Belarus state economic university

Summary

The article considers one of the innovative approaches to personnel management—outstaffing, and also substantiates its economic feasibility.

УДК 338.012

Вырвич Анна Николаевна, Климова Любовь Анатольевна
Белорусско-Российский университет

Организация экспортной деятельности на предприятии

Развитие рыночных отношений во всем мире диктует руководителям компаний развивать навыки управления не только в области производства продукции товаров, но и сбыта своей продукции на внутреннем и внешнем рынках. В данном случае огромное значение предоставляется внешним рынкам, вследствие чего экспортная деятель-