



Экономическая эффективность аутстаффинга

Полякова А.В.¹, Рощина Е.В.¹

¹ Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

АННОТАЦИЯ:

В данной статье рассмотрен термин «аутстаффинг», а также освещены области его применения и оценена эффективность его использования.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: аутстаффинг, заемный труд, экономическая эффективность

Economic efficiency of outstaffing

Polyakova A.V.¹, Roschina E.V.¹

¹ South Federal University, Russia

В последнее время в предпринимательской деятельности стали применяться формы заемного труда с использованием сторонних специалистов, и организации нередко поручают выполнение ряда своих функций сторонним специализированным компаниям. По мнению специалистов, такое привлечение сторонних работников и компаний для выполнения определенных видов работ удобно и даже снижает кадровые издержки, а иногда и налоги.

Об аутстаффинге в России начали говорить и писать в конце 90-х годов прошлого века. Аутстаффинг рассматривается как использование предприятием в собственных производственных целях сотрудников, связанных трудовыми соглашениями с внешней организацией, и управление ими [3].

При аутстаффинге внешняя организация может предоставлять персонал компании-заказчику по двум схемам:

В первом варианте предприятие или организация-заказчик увольняет определенную группу сотрудников, которые принимаются в штат организации провайдера услуги. Но те же сотрудники продолжают работать на своих старых рабочих местах на основании договора о предоставлении персонала, находясь в штате и получая зарплату у провайдера услуги.

Во втором варианте провайдер услуги, руководствуясь требованиями компании-заказчика, находит на рынке труда или в своем штате персонал с нужной квалификацией и предоставляет его компании-заказчику для выполнения оговоренных функций. Эта схема получила название бодишопинг.

Экономическая эффективность при аутстаффинге ниже, поскольку провайдер не может управлять производительностью и квалификацией при выполнении объемных и сложных работ.

Аутстаффинг, или выведение персонала за штат, предполагает трехстороннюю модель взаимоотношений «заказчик – провайдер – работник». 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 налоговым агентом. То есть при применении аутстаффинга трудовые отношения в традиционном понимании не возникают.

У договоров аутстаффинга есть и налоговый аспект. Как известно, для поддержки организаций – субъектов малого предпринимательства законодательством установлена упрощенная система налогообложения (УСН). Такие организации освобождены от НДС, ЕСН для них снижен с 26 до 14 % (заменен налогом в Пенсионный фонд). Организации, работающие по УСН, могут выбирать для себя две схемы налогообложения: 1) от «доходов» – при этом налог составляет 6 % от доходов; 2) от «разности доходов и расходов» – при этом налог составляет 15 % от этой цифры; в случае если доходы не превышают расходов, налог составляет 1 % от доходов [2].

Таким образом, персонал, перешедший от компании-клиента, работающего по основной схеме налогообложения (ОСН), в штат провайдера, работающего по УСН, обходится ему дешевле.

Другим источником экономии при аутстаффинге является уменьшение косвенных затрат на персонал, таких как:

ABSTRACT:

The article considers the term «outstaffing»; we show the areas of its application and assess the effectiveness of its use.

KEYWORDS: outstaffing, borrowed labor, economic efficiency.

JEL Classification: M12, M51

Received: 24.12.2017 / **Published:** 31.03.2018

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Polyakova A.V. (asya369666823@gmail.com)

CITATION:

Polyakova A.V., Roschina E.V. [2018] Ekonomicheskaya effektivnost autstaffinga [Economic efficiency of outstaffing]. *Liderstvo i menedzhment*. 5. (1). – P. 025-028. doi: [10.18334/lm.5.1.38769](https://doi.org/10.18334/lm.5.1.38769)

- медстраховка;
- корпоративные мероприятия (Новый год, день рождения компании и другие праздники);
- мобильная связь;
- дотации на проезд, питание, занятия спортом и т.п.;
- обучение и сертификация.

Сокращение затрат по этим статьям в большинстве случаев существенно превышает экономию от использования УСН, но при этом в проигрыше может оказаться сотрудник.

В условиях усиливающегося экономического кризиса предприятия более тщательно начали считать собственные затраты. Перевод персонала на аутстаффинг отчасти решает задачу уменьшения затрат. При этом показатель «выручка, отнесенная к числу сотрудников» растет. Тем не менее существует еще ряд причин, по которым аутстаффинг является привлекательным для компании-заказчика:

- Устранение риска судебного разбирательства с предоставленным работником при внутренних конфликтах.
- Возможность достаточно быстро заменить работника без соблюдения процедур, установленных Трудовым кодексом РФ.
- Преодоление ограничений штатного расписания.
- Использование проверенных и обученных сотрудников.
- Удобное (гуманное) решение при разнарядках на сокращение.
- Возможность оперативного привлечения или исключения персонала в зависимости от появления или сокращения задач.

Основным критерием применения схем управления персоналом является их экономическая целесообразность. В данном случае она заключается в передаче ведения ряда бизнес функций аутстафферу: ведение и планирование кадровой работы; отчетность в налоговые органы, органы социального и медицинского страхования; медицинское обслуживание и страхование персонала; оплата вознаграждений персоналу; его обучение и аттестация.

Немаловажным аспектом является то, что посредством аутстаффинга снижаются прямые издержки компании, влияющие на себестоимость продукции. Вместо прямых издержек на зарплату появляются косвенные затраты по оказанию услуг.

В целях налогообложения прибыли расходы по услугам аутстаффинга уменьшают

ОБ АВТОРЕ:

Полякова Анастасия Вадимовна, студент 3 курса (asya369666823@gmail.com)
Рощина Евгения Валерьевна, доцент (jane_rostov@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Полякова А.В., Рощина Е.В. Экономическая эффективность аутстаффинга // Лидерство и менеджмент. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 025-028. doi: [10.18334/lm.5.1.38769](https://doi.org/10.18334/lm.5.1.38769)

налогооблагаемую базу. В соответствии с пунктом 1 статьи 264 Налогового кодекса РФ они относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией и являются расходами на услуги по предоставлению работников сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией [2].

Что касается бухгалтерского учета, затраты по предоставлению персонала учитываются в составе затрат по обычным видам деятельности с отражением на счете 26 как общехозяйственные расходы и одновременно включаются в себестоимость реализованных товаров, работ, услуг в соответствии с ПБУ 10/99.

Не стоит забывать и об экономической выгоде аутстаффинга за счет экономии на едином социальном налоге в связи с применением компаниями аутстафферами специального режима налогообложения в виде упрощенной системы ведения бухгалтерского учета либо применения иных льготных режимов, таких как использование компаний-аутстаффером труда инвалидов.

Есть и еще один плюс аутстаффинга, он связан с тем, что при некоторых условиях он позволяет продлить срок испытательного срока с 3 месяцев до года.

Оценка целесообразности применения аутстаффинга должна быть основана на сравнении с другими инструментами повышения эффективности деятельности организации, а также с учетом изменений в налоговом законодательстве.

ИСТОЧНИКИ:

1. Директор инновационной службы. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.osp.ru/cio/2009/04/7265135>.
2. «Налоговый кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 14.11.2017 №323-ФЗ).
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 27.11.2017 №359-ФЗ).