

студентов на все открытые специальности, все зависимости от того, востребованы специалисты этих направлений на рынке труда или нет.

**Плотников С.В., Авилова Ж.Н.**

*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

В современном мире все чаще можно услышать такие слова, как «аутсорсинг», «аутстаффинг», «аренда услуг». Часто многие путают эти понятия, поэтому давайте определим различия между ними [1].

Аутсорсинг – это передача определенного бизнес-процесса компании или ее производственных функций на услуги компании, специализирующейся в соответствующей области. Это может быть бухгалтерская фирма, услуги по переводу, транспортные услуги, компьютерные сети, поддержка информационной инфраструктуры, рекламные услуги [1, 3].

Аутстаффинг – Аутсорсинг в области управления персоналом. Аутстаффинг предполагает передачу определенных сотрудников, работающих в компании, а не функций. При этом эти сотрудники регистрируются среди сотрудников сторонних организаций, они работают практически в одном месте и выполняют одни и те же функции. Аренда персонала подразумевает, что один и тот же сотрудник успешно работает только после определенного периода времени перехода к основному персоналу компании [2, 3, 6, 7].

Аутсорсинг выгоден для малых предприятий и компаний, которые находятся на упрощенной системе налогообложения, которые не могут позволить себе увеличить персонал, а в то же время нуждаются в рабочей силе, а также будет выгоден для компаний, которые требуют сотрудников для выполнения краткосрочных задач или проектов. Организации, которые полностью сосредоточены на основных видах деятельности и не хотят «распыляться» на несущественных функциях, также было бы полезно прибегнуть к услугам низкоквалифицированного персонала.

Основные преимущества данного способа организации труда на предприятии:

1) сокращение административных расходов организации на 20-40%. Это потому, провайдер берет на себя следующий перечень функций:

- Принять, перевести и уволить работника;
- Выполнение кадровых отчетов;
- Расчет и оплата труда сотрудников;
- Сделать налоговые вычеты;

– Ведение реестра налогов и взносов для внебюджетных фондов и МФО;

– Решение сложных ситуаций и участие в трудовых конфликтах;

2) снижение прямых затрат. Заработная плата относится к категории прямых расходов, и если эти расходы связаны с другой статьей расходов (службой финансирования), используя стоимость доставки, прямые расходы автоматически снижаются;

3) только за счет отсутствия оплаты труда в низкий сезон будет произведена необходимая рабочая сила на ограниченный срок в сезонном виде труда, приводящая к снижению основной стоимости;

4) снижение юридической и правовой ответственности персонала, что приводит к снижению риска; отмена платежей предприятиям и, следовательно, рискованным сотрудникам;

5) оптимизация персонала предприятий, что приводит к экономии заработной платы и налогов;

6) повышение привлекательности компании в глазах инвесторов. Аутстаффинг официально позволяет сократить количество сотрудников, так что на самом деле вы можете увеличить показатели прибыли и продаж на одного сотрудника;

7) избавление от проблемы чрезмерной текучести кадров компании.

Без сомнения, аутстаффинг выгоден не только компаниям, которые его используют, но и их сотрудникам. Изучим несколько категорий работников, которым выгодно трудоустраиваться по системе аутстаффинга:

1) студенты или молодые специалисты, которым нужна временная работа на неполный рабочий день. Рекрутинговая компания способная обеспечить их работой в удобное для них время в крупных и хорошо себя зарекомендовавших компаниях. Таким образом, студент получает доход, опыт и стаж; а предприятие – временную замену сотрудника или отсутствующего штатного работника, что необходимо на период особо «горячего» времени;

2) соискатели, желающие работать в крупной международной компании, в которой большинство непрофильных основному виду деятельности позиций выведено за штат, и которая в силу обстоятельств не может предложить соискателю штатную позицию, но очень заинтересована, чтобы сотрудник работал так долго, как только сможет и захочет;

3) линейные работники производств, выведенные в штат сервисной компании, которая полностью берет на себя их администрирование в кадровой и финансовой сфере и строго соблюдает нормы законодательства. Такие сотрудники, как правило, легко соглашаются на работу вне штата и, в принципе, не видят разницы между аутстаффингом и оформлением непосредственно в штате производственной компании [3, 6].

При этом все сотрудники компании, нанятые в рамках системы аутстаффинга, выдаются в полном соответствии с Трудовым кодексом РФ, не теряя при этом стажа работы и социальных льгот.

Такая практика применяется практически ко всем категориям персонала, в России в основном офисные работники, торговый персонал, IT-персонал и рабочие. Но есть четкая тенденция в этом направлении, и все больше и больше компаний пытаются использовать аутстаффинг в своих системах для оптимизации сотрудников компании. Особенно актуален аутстаффинг для отраслей, имеющих ярко выраженный сезонный характер работ. К таким предприятиям относятся компании строительной отрасли.

Рассмотрим эффекты от применения аутстаффинга в строительных компаниях:

- Снижение производственных затрат на содержание рабочих;
- Сокращение сроков и расходов на подготовительном этапе;
- Снижение риска прогулов и необходимого количества работников в учреждении;
- Удешевить управление кадровыми записями, так как персоналом занимается компания, арендовавшая;
- Управление и ответственность за качество работы, выполняемой компанией-рекрутеры;
- Возможность быстрой замены рабочих [4, 5].

Это также связано с определенными рисками со стороны персонала строительных компаний. Второй риск связан с угрозой дефектов, возникающих во время эксплуатации здания, когда фирма-рекрутер является реальным работодателем в случае нарушения зоны охраны труда, а за ущерб, причиненный арендованному работнику, приходится платить номинальную плату. Поэтому важно установить четкие требования к качеству работы в акте приема и передачи. Этот риск смягчается при найме не только работников, но и руководителей.

При выборе корпоративного рекрутера необходимо знать год создания компании (не менее 3 лет), знать, какие риски гарантирует фирма, база ее сотрудников. Также важно прочитать отзывы клиентов этой компании и определить максимальное количество работников в день, которые компания готова арендовать.

Аутстаффинг в строительства – достаточно широкая тема, и невозможно учесть все детали, а тем более необходимо провести собственный опрос среди потенциальных поставщиков. Целью для вашей компании предварительно рассчитать стоимость услуги по сдаче строительного персонала в аренду [5].

### *Литература:*

1. Голубоцких Л.А. Заемный труд: тройная выгода / Л.А. Голубоцких // Элитный персонал. – 2012. – № 2.

2. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: «Академия естествознания», 2009. – 484 с. – ISBN 978-5-91327-046-7.

3. Исхакова Э.И. Нужен ли вашей компании аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала? [Электронный ресурс] / Э.И. Исхакова // Executive.ru: электрон. журн. – 2010.

4. Кузнецова Е.В. Организационные структуры управления предприятием / Е.В. Кузнецова, Н.В. Елесина // Актуальные проблемы науки Материалы I Всероссийской (заочной) научно-практической конференции (с международным участием), под общей редакцией А.И. Вострецова. – 2014.

5. Кузнецова Е.В. Модели и методы принятия решений в строительных организациях / Е.В. Кузнецова, Н.В. Елесина // Актуальные проблемы науки Материалы I Всероссийской (заочной) научно-практической конференции (с международным участием), под общей редакцией А.И. Вострецова. – 2014.

6. Симонова М.В. Аутстаффинг в России набирает обороты [Электронный ресурс] / М.В. Симонова // Executive.ru: электрон. журн. – 2010.

7. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

**Плугина Т.В., Ефименко А.В., Щербак О.В.**

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, г. Харьков*

## **ПРИМЕНЕНИЕ PROTEUS В ЛАБОРАТОРНОМ ИССЛЕДОВАНИИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ ДЛЯ МАГИСТРОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Предварительная подготовка магистров технических специальностей определяет уровень ознакомления студента с предстоящей задачей исследования, с лабораторным оборудованием, техническими данными приборов и правилами их использования. Виртуальные лаборатории, имитирующие работу технических систем, позволяют провести моделирование рабочего процесса в рамках лабораторной работы. Обязательным этапом, имеющим важное значение для сознательного, активного и творческого выполнения студентами лабораторной работы, является мотивация выполнения данной работы. Для этого преподавателю необходимо привести те убеждающие аргументы, которые сформируют потребность и интерес к выполнению данной работы в смысле ее значимости для повышения квалификации и профессионального мастерства будущего магистра [1].