

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА

А. В. Карлова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 12 августа 2016 г.

Аннотация: целью исследования является выявление возможности регулирования внутрифирменного рынка труда в условиях применения заемного труда. В статье проведен сравнительный анализ достоинств и недостатков применения заемного труда, дан алгоритм выявления влияния заемного труда на внутрифирменный рынок труда для перераспределения прибыли с целью ее увеличения.

Ключевые слова: внутрифирменный рынок труда, лизинг, аутсорсинг, инсорсинг.

Abstract: the aim of the study is to determine the possibility of intra-firm regulation of the labor market in terms of contingent labor. In the article the comparative analysis of the advantages and disadvantages of contingent labour, the algorithm determine the effect of contract labor on firm-level labor market for the redistribution of income with the aim of increasing it.

Key words: intra-firm labor market, leasing, outsourcing, insourcing.

За последние годы интерес к применению заемного труда стремительно возрастает. Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ заемный труд запрещен, но введено новое понятие «осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» [1]. Заемный труд способствует усилению гибкости рынка труда, рациональному использованию рабочего времени. В связи с широкой применяемостью организациями заемного труда эту форму занятости можно считать достаточно мощным инструментом регулирования внутрифирменного рынка труда.

Привлечение заемного труда позволяет осуществлять перераспределение суммы сэкономленных средств, что, на наш взгляд, во-первых, позволяет сотрудникам сконцентрироваться на основном производстве и способствует увеличению производительности их труда, во-вторых, приводит к увеличению объема полученной организацией прибыли. Алгоритм выявления целесообразности применения заемного труда с целью уменьшения расходов и дальнейшего перераспределения сэкономленных средств изображен на рис. 1.

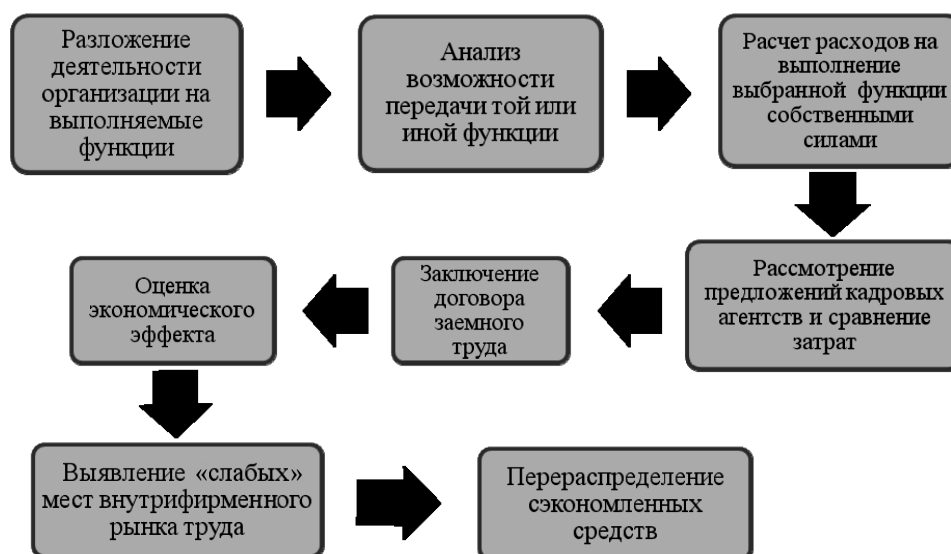


Рис. 1. Алгоритм целесообразности возможности применения заемного труда с целью уменьшения расходов

Разложим всю деятельность организации на наиболее типичные выполняемые функции.

1. HR-функция.
2. Функция по бухгалтерскому учету.
3. Функция по IT-сопровождению.
4. Функция транспортного сообщения.
5. Функция по клининговым услугам.
6. Охрана.
7. Юридическая функция.
8. Функция рекламы, маркетинга и связей с общественностью.

Перед расчетом расходов на содержание собственного персонала требуется провести анализ возможности передачи той или иной функции на заемный труд с учетом достоинств и недостатков заемного труда (табл. 1).

Для различных функций достоинства и недостатки могут быть выражены в разной степени. Для более объективной оценки требуется проводить анализ на комиссии (Совете) с обязательным включением руководителей службы, функции которой планируются к передаче, финансового подразделения, юридического подразделения, подразделения HR, подразделения внутрифирменной безопасности.

В рамках данного исследования рассматривается три вида заемного труда: лизинг, аутсорсинг, инсорсинг. Мы не проводим анализ вывода сотрудников за штат организации в связи с запретом российским законодательством аутстаффинга. При лизинге персонала осуществляется передача определенной штатной должности, а

Т а б л и ц а 1

Достоинства и недостатки заемного труда

№ п/п	Достоинства	Недостатки
1	Фокусирование на основном виде деятельности	Потеря контроля над переданными функциями
2	Доступ к ресурсам и фондам, которых нет в наличии (профессиональные кадры, финансовые, информационные ресурсы, производственные фонды)	Появление зависимости от партнера, особенно если ему переданы важные функции или функции, связанные с оборотом денежных средств
3	Снижение себестоимости функций, передаваемых на аутсорсинг	Снижение качества при недобросовестности аутсорсера
4	Снижение рисков за счет коллективных инвестиций	Усложнение логистических процессов
5	Повышение качества	Утечка информации
6	Отсутствие необходимости иметь в наличии мобилизационные активы, инвестировать во второстепенные направления деятельности	Социальная напряженность и открытое сопротивление персонала, передаваемого на сторону
7	Минимизация зависимости от субъективных причин приостановки бизнес-процессов (болезнь сотрудников, конфликт)	Возможность сговора поставщика услуг (подрядчика) с контролирующим его сотрудником компании-заказчика (завышение цены с дальнейшим присвоением полученного дохода)
8	Повышение производительности труда за счет концентрации на главных направлениях и более эффективного использования живого труда	Рентабельность оператора бизнеса попадает в зависимость от степени экономической эффективности производителя
9	Привлечение «коллективного» интеллекта при использовании аутсорсинга, устраняющее ограниченность объема знаний и квалификации каждого конкретного специалиста	Возникновение аутсорсинговых организаций, рассчитанных на обслуживание только одного предприятия, сформированных из подразделений этого же предприятия, получивших статус самостоятельной организации (работники трудятся на прежних местах, на том же оборудовании и под контролем руководителей основного предприятия)
10	Использование чужого опыта и «алгоритмов» решения проблем	Угроза отрыва руководящего звена от бизнес-практики
11	Доступ к новейшим технологиям	Использование поставщиком устаревших технологий, списывание старых основных средств
12	Обеспечение гибкости	Ухудшение положения работников и снижение уровня социально-трудовых стандартов
13	Снижение безработицы	Ограничение возможностей для обучения и роста своих специалистов
14	Привлечение наиболее квалифицированных специалистов	Законодательные барьеры

при аутсорсинге передается на обслуживание целая функция. Поскольку использование инсорсинга не может привести к существенному сокращению затрат организации, мы не останавливаемся подробно на анализе данной разновидности заемного труда.

Для принятия решения о выполнении той или иной функции собственными силами или передаче сторонней организации в первую очередь требуются анализ и сравнение затрат на подбор и содержание сотрудников собственными силами и стоимости договора лизинга/аутсорсинга/инсорсинга (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Требования к исходной информации для проведения анализа расходов на содержание персонала

№ п/п	Выполняемые функции	Расходы на персонал			
		Собственная служба	Лизинг	Аутсорсинг	Инсорсинг
1	HR-функция	Рк1	Рк2	Рк3	Рк4
2	Функция по бухгалтерскому учету	Рб1	Рб2	Рб3	Рб4
3	Функция по IT-сопровождению	Ри1	Ри2	Ри3	Ри4
4	Функция транспортного обеспечения	Рт1	Рт2	Рт3	Рт4
5	Функции по клининговым услугам	Ру1	Ру2	Ру3	Ру4
6	Охрана	Ро1	Ро2	Ро3	Ро4
7	Юридическая функция	Рю1	Рю2	Рю3	Рю4
8	Функция рекламы, маркетинга и связи с общественностью	Рр1	Рр2	Рр3	Рр4

Так как при лизинге персонала производится передача не всей функции, выполняемой в организации, а только определенного количества рабочих мест, то для сравнения расходов по договору с организацией-подрядчиком и выполнения данной работы собственными силами требуется рассчитать расходы на содержание каждой штатной единицы (предполагаемой к передаче). Расчет расходов на содержание одной штатной единицы, на наш взгляд, целесообразно произвести следующим образом (все показатели относятся к затратам и расходам, касающимся выполняемой функции):

$$P = (\text{ФЗП} \cdot (1 + \text{Кнз}) + \text{Ркосв} + \text{М})/n, \quad (1)$$

где P – расходы на содержание 1 штатной единицы; ФЗП – фонд оплаты труда сотрудников, выполняющих данную функцию; Кнз – коэффициент, равный суммарной ставке начислений на фонд оплаты труда и сборов от фонда оплаты труда в соответствии с текущим законодательством; Ркосв – косвенные расходы, относящиеся к выполняемой функции; М – материальные затраты, относящиеся к выполняемой функции; n – штатные единицы.

Если по договору требуется заполнение не одной штатной единицы, а нескольких, причем аналогичных, то полученную сумму расходов на одну штатную единицу необходимо умножить на количество требующихся сотрудников. В случае если требуется заполнение нескольких неоднородных должностей, то общие расходы рассчитываются путем суммирования расходов на содержание и обслуживание каждой должности.

При рассмотрении возможности передачи какой-либо функции на аутсорсинг требуется рассчитать расходы на выполнение всей этой функции собственными силами. Расходы на обслуживание собственной службы рассчитываются как сумма постоянных затрат (к ним относятся расходы, которые будут производиться независимо от наличия работы у сотрудников) и переменных затрат (к ним относятся расходы, которые будут производиться только при осуществлении какого-либо объема работ у сотрудников подразделения). Для проведения расчетов рекомендуется использовать смету затрат, которая разделена на постоянные и переменные затраты, корректируемые в соответствии с политической организацией и спецификой ее деятельности.

Расчет каждого вида собственных затрат на транспортную функцию организации рекомендуется проводить следующим образом.

1. Постоянные затраты:

а) фонд оплаты труда, включающий любые начисления работникам в денежной и натуральной формах; стимулирующие начисления и надбавки; компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда; премии и единовременные поощрительные начисления; расходы, связанные с содержанием этих работников;

б) расходы на аренду и коммунальные платежи, рассчитываемые исходя из заключенного договора по аренде, тарифов на коммунальные услуги на текущий год и объемов потребляемой продукции (электроэнергии, воды и пр.);

в) налоги и сборы, исчисляемые исходя из налоговой базы и установленных законодательством Российской Федерации тарифов;

г) услуги связи, оплачиваемые в соответствии с тарифами организации – представителя услуг;

д) амортизация, рассчитываемая одним из следующих способов [2]:

- линейным;
- способом уменьшаемого остатка;
- способом списания стоимости в соответствии со сроком полезного использования;
- способом списания стоимости пропорционально объему продукции (работ, услуг);
- ускоренным методом амортизации (увеличение размера отчислений по линейному способу).

Наиболее предпочтительно, на наш взгляд, амортизацию транспортного средства рассчитывать способом списания стоимости пропорционально объему работ:

$$A = C \cdot \frac{V}{B}, \quad (2)$$

где A – амортизация; C – первоначальная стоимость объекта основных средств; V – объем произведенных работ в отчетный период (в нашем случае – километраж, который проехал автомобиль); B – предполагаемый объем производства работ (в нашем случае – предполагаемый километраж, который проедет автомобиль);

е) ОСАГО. Нами рассматривается два способа расчета страховки автомобилей (СА):

– упрощенный:

$$CA = \sum_{i=1}^n CB_{\text{баз } i} + \sum_{i=1}^n CB_{\text{нов } i} - \sum_{i=1}^n CB_{\text{выб } i}, \quad (3)$$

где CB – страховые взносы за предыдущий период i -го автомобиля; $CB_{\text{нов}}$ – страховые взносы на i -й новый автомобиль; $CB_{\text{выб}}$ – страховые взносы на i -й выбывший автомобиль; n – количество автомобилей;

– более точный способ:

$$CA = \sum_{i=1}^n (BC \cdot K_{\text{бм}} \cdot K_{\text{м}} \cdot K_{\text{ти}} \cdot K_{\text{дв}}),$$

где BC – базовая ставка страховки автомобиля; $K_{\text{бм}}$ – коэффициент, отражающий аварийность; $K_{\text{м}}$ – коэффициент, зависящий от мощности автомобиля; $K_{\text{ти}}$ – коэффициент территориального использования, который зависит от места регистрации собственника; $K_{\text{дв}}$ – коэффициент, зависящий от количества допущенных водителей;

ж) банковские расходы, включающие в себя все расходы, которые несет организация, используя услуги банка (сопровождение счетов, банковская ячейка, кредиты, программное обеспечение Клиент-Банк и пр.);

з) расходы на охрану и уборку, исчисляющиеся как расходы на оплату труда с учетом всех отчислений сотрудникам, которые выполняют функцию охраны и уборки на объекте.

Переменные расходы:

а) затраты на топливо, рассчитываемые как произведение объема расходуемого топлива на цену топлива;

б) затраты на обеспечение доступа к сторонним сайтам, исчисляющиеся в соответствии с условиями договора;

в) накладные расходы, включающие в себя расходы на оплату проезда на платных участках дороги, оплату штрафов и др.;

г) затраты на техническое обслуживание и ремонт, рассчитываемые как сумма плановых расходов на техническое обслуживание автопарка и сумма расходов на ремонт всех автомобилей за предыдущий период;

д) страховка груза/жизни/имущества, исчисляющаяся в соответствии с условиями договора;

е) расходы на стоянку, исчисляющиеся в соответствии с условиями договора;

ж) системы наблюдения, исчисляющиеся в соответствии с условиями договора;

з) неустойка, исчисляющаяся в соответствии с условиями договора;

и) медосмотр, исчисляющийся в соответствии с условиями договора.

На этапе рассмотрения предложений кадровых агентств и сравнения затрат требуется получить информацию об оплате по договору лизинга/аутсорсинга с организацией-подрядчиком: необходимо подготовить описание выполняемой функции, ее объемов и направить официальный запрос в различные компании, предлагающие сотрудников данной профессии/квалификации. Расходы на заемный труд берутся по договору лизинга/аутсорсинга.

Расчет расходов по содержанию штата собственными силами и расходы по договору вносятся в табл. 2, исходя из которой делается вывод о целесообразности принятия решения о передаче функции на заемный труд.

На основе результатов всестороннего анализа (см. рис. 1) руководство организации принимает решение о том, какой инструмент наиболее эффективен с учетом масштаба организации, ее деятельности, возможного снижения расходов – содержание персонала/функции собственными силами либо применение лизинга/аутсорсинга. Этапы реализации договора лизинга и аутсорсинга изображены на рис. 2.



Рис. 2. Этапы реализации договора лизинга/аутсорсинга

Для эффективного регулирования внутрифирменного рынка труда важно осуществить выбор подразделения организации, которое нуждается в совершенствовании управления. К таким объектам управленческого воздействия можно отнести:

- подразделения с высоким уровнем текучести;
- подразделения, активно задействованные в производственной деятельности;
- подразделения, приносящие основной доход организации;
- подразделения, выбранные по другим критериям (на усмотрение руководства организации).

Для принятия управленческого решения рассчитываются альтернативные издержки (расходы, которые могли бы быть в некотором периоде времени, но при определенных условиях они снижены). Решение о передаче функции на лизинг/аутсорсинг принимается, как правило, в случае, если расходы по договору заемного труда будут ниже издержек на обслуживание собственного штата сотрудников, выполняющих аналогичную функцию:

$$AI = R_{\text{собств}} - R_{\text{лизинг/аутсорс}}, \quad (3)$$

где $R_{\text{собств}}$ – расходы на содержание службы внутри организации; $R_{\text{лизинг/аутсорс}}$ – расходы по договору лизинга/аутсорсинга.

Если $AI > 1$, то принятое управленческое решение эффективно.

Мы предлагаем целевое направление вложения альтернативных издержек во внутрифирменный рынок труда, осуществляемое по следующим направлениям:

- переподготовка сотрудников и получение ими знаний по профессиям, необходимым компании;
- ротация кадров;
- снижение текучки кадров;

– использование труда специалистов широкого профиля;

– регулирование производственных взаимоотношений путем расширения методов и форм стимулирования.

Выбор направления распределения альтернативных издержек требуется осуществлять, учитывая стратегию развития предприятия на текущий момент, приоритеты в деятельности, мнение сотрудников и их руководителей. Для этого мы предлагаем:

- на постоянной основе проводить анонимное анкетирование увольняющихся сотрудников для выявления причин текучести;
- проводить опрос сотрудников выбранного подразделения на тему «Что Вам требуется для увеличения эффективности деятельности?»;
- учитывать мнение руководителя подразделения относительно предпочтительности выбора направления для вложения средств в регулирование внутрифирменного рынка труда.

На основе анализа и учитывая процессный подход [3, с. 37], Совет руководителей принимает решение о целевом перераспределении альтернативных издержек и направлении их использования, что повлечет за собой:

- рост вовлеченности сотрудников в рабочий процесс;
- увеличение удовлетворенности персонала;
- повышение квалификации сотрудников;
- снижение напряженности в коллективе.

Перераспределение альтернативных издержек от применения заемного труда позволит более эффективно использовать внутрифирменные трудовые ресурсы, увеличивать производительность труда и повышать прибыль компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт компании «Консультант-Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Юрков С. В. Экономика предприятия : учебник / С. В. Юрков, Т. И. Юркова. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m88/2_5.htm

*Воронежский государственный университет
Карлова А. В., аспирант кафедры экономики
труда и основ управления
E-mail: karlova-alexandra@rambler.ru
Тел.: 8-952-541-72-66*

3. Федченко А. А. Содержание учетно-аналитической деятельности в системе процессно-ориентированного управления / А. А. Федченко, О. Н. Гальчина // Экономический анализ : теория и практика. – 2015. – № 13. – С. 35–44.

*Voronezh State University
Karlova A. V., Post-graduate Student of the Department of Labor Economics and Principles of Management
E-mail: karlova-alexandra@rambler.ru
Tel.: 8-952-541-72-66*