

Литература

1. Буюнов В.П., Кирсанов К.А., Михайлов Л.М. Рискология. Управление рисками. – М., 2009.
2. Антикризисное управление: учебник / под. ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2000.
3. Ельсуков В.П., Каменков В.С., Конанов Б.И., Мирониченко А.И. Антикризисное управление предприятием. – Изд-во «Аверсэв», 2003.
4. Маренков Н.Л., Касьянов В.В. Антикризисное управление. – Ростов на/Д: Феникс, 2004.
5. Жарковская Е.П., Бродский Б.Е., Бродский И.Б. Антикризисное управление: учебник. – Изд-во: Омега-Л, 2011.

Crises in tendencies of economy development

What is the crisis, and also its structural component area of research which still is a subject of the scientific analysis. Then it becomes clear that crisis is characterized by a set of the interconnected situations increasing complexity and risk of management. Further about it in article.

Keywords: the concept of crisis, crises in social and economic development what crises exist, properly to belong to crises: to be afraid, fight, welcome or to resolve, what tendencies of development reflect crisis, opportunity to operate crisis situations.

Galina Anatolyevna Chebashkina, head of department of treasury of GNTs Russian Federation JSC NPO SNIITMASH

УДК 316.354

**ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В СОВРЕМЕННЫХ
РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Андрей Владиславович Виноградов, аспирант кафедры
социологии организаций и менеджмента
e-mail: a.v.vinogr@gmail.com*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
социологический факультет
www.socio.msu.ru*

Статья посвящена исследованию проблемы использования одной из наиболее популярных технологий современного менеджмента – аутстаффинга – в современных российских организациях. Рассматривается краткая история развития аутстаффинга, появление аутстаффинга в России и текущий уровень его развития. Приводится анализ существующих проблем аутстаффинга и возможные перспективы его развития в России.

Ключевые слова: аутстаффинг, технологии менеджмента, заемный труд, социология организаций, социология управления.



А.В. Виноградов

В настоящее время аутстаффинг является популярной технологией менеджмента, позволяющей организациям получить доступ к необходимому им персоналу, оптимизируя при этом общие затраты по его привлечению. Прежде чем перейти к рассмотрению сегодняшнего состояния аутстаффинга в России, следует рассмотреть краткую историю его возникновения, а также практику его применения другими

странами.

Само возникновение аутстаффинга связано со значительными изменениями, произошедшими на мировом рынке труда в XX веке, которые привели к росту распространения практики «лизинга персонала», или «заемного труда». С 20–30х годов в США начало происходить осмысление необходимости систематизированного трудоустройства работников, потерявших работу из-за внедрения автоматизированного производства, а также находящихся на сезонной занятости. Изначально эту задачу взяли на себя профсоюзы, которые начали пытаться обеспечить какие-то социальные гарантии для сборщиков фруктов и других низкоквалифицированных рабочих, занятых в сельском хозяйстве. Они заключали договора с фермерами и выплачивали небольшие компенсации работникам в мертвый сезон. Первым прототипом частного агентства заемного персонала стала компания Workman Diversified Enterprises, созданная Сэмом Воркманом в 1928 г. в Чикаго. Она предоставляла торговым компаниям коммивояжеров для распространения продукции в небольших городах США. WDE осуществляла найм безработных, шила им дешевые деловые костюмы, проводила базовую подготовку, а затем отправляла распространять товары компаний, с которыми у нее были договора о сотрудничестве. Однако подобная деятельность была свернута в 30-е годы, когда из-за начала Великой депрессии рынок труда был монополизирован американским государством и жестко регулировался.

Все изменилось после начала Второй мировой войны, когда большая часть мужчин была призвана на фронт и многие компании столкнулись с дефицитом кадров. В то время на освободившиеся места пришли миллионы работников, которые раньше большинством компаний даже не рассматривались: афроамериканцы, ненатурализованные мигранты и, как ни странно, женщины. Американское общество все еще было весьма традиционным, и женщина в нем воспринималась исключительно хранительницей очага, большинство из них было домохозяйками, не имеющими какого-либо профессионального образования. Тем не менее, в годы войны женщинами было закрыто более 5 миллионов вакансий.

Сам же бизнес по организации лизинга персонала появился в 1945 году. В Чикаго было создано Stivers Office Service, год спустя Уильям Келли создал в Детройте Russell Kelly Office Service, а в 1947 году двумя адвокатами из Милуоки, Ароном Шейнфилдом и Элмером Винтером, была образована компания Manpower [3]. Вслед за ними появились еще десятки подобных компаний. Они работали примерно по одной схеме, открывали вакансии машинисток, стенографисток и секретарш, принимали на них женщин в собственный штат, проводили краткий курс обучения, а затем направляли на работу в организации, которые искали подобных сотрудников.

Сразу стоит сказать, что в то время это воспринималось исключительно негативно, потому как у практики лизинга персонала не было никакой легальной базы, и, кроме того, подобная деятельность вызывала отрицательную реакцию профсоюзов, которые были традиционно весьма влиятельны в США. Для того, чтобы снизить риски, компания стали переходить от найма так называемых «офисных девушек» к найму «синих воротничков» и инженеров, т.е. более квалифицированного персонала, попутно с этим совершенствуя трудовое законодательство. Характерной особенностью договоров тех времен были чрезвычайно пространственные формулировки названия вакансий и перечня профессиональных обязанностей нанимаемых сотрудников. Это позволяло направлять сотрудников на самые различные позиции в компаниях.

Следующим этапом развития этого бизнеса стало распространение офисов компаний по всей территории США с помощью франчайзинга. Например, Manpower открыла первые зарубежные отделения в 1955 году в Канаде (Торонто и Монреаль), через год в Великобритании (Лондон). Затем в начале 60-х были открыты отделения в Японии, Австралии и Чили. Российский офис был открыт в 1994 году. В настоящее время у

компании более 3900 офисов в 80 странах мира [5]. Аналогичным образом действовали и другие рекрутинговые компании. Так, у Kelly Services – 2600 офисов в 41 стране (включая Россию) [6], а у крупного европейского рекрутера, швейцарской Adecco – 5500 офисов в 60 странах [7].

Стоит отметить, что, в конечном счете, государственные структуры также признали аутстаффинг самостоятельной отраслью менеджмента. Так, в 1966 г. основатель и генеральный директор Manpower Э. Винтер на личной встрече предложил президенту США Л. Джонсону проект сокращения уровня безработицы, который был впоследствии осуществлен. Крупнейшие работодатели США выделили 40 млрд долларов на создание рабочих мест, в том числе для дискриминируемых работников – женщин, представителей этнических меньшинств, пожилых и др., а Manpower выступили главным партнером правительства США и Национальной деловой ассоциации, занявшись организацией заполнения новых рабочих мест [2; с. 283]. После этого произошло кардинальное изменение в восприятии рекрутинговых (лизинговых) компаний США, что позволило им вывести масштабы деятельности на новый уровень.

Забегая вперед, стоит отметить, что в СССР, в условиях централизованного управления, имелся уникальный опыт применения аутстаффинга, и благодаря ему были достигнуты высокие результаты в ракетно-космической, авиационной, морской и оборонных отраслях. Постановлением Военно-промышленной комиссии при Совмине СССР на базе головных организаций по выпуску конечной продукции создавались временные межотраслевые трудовые коллективы из лучших специалистов предприятий-смежников, которые трудились на всех этапах жизненного цикла изделия. За переведенными специалистами сохранялись все социальные блага по месту основной работы плюс новые, стимулирующие выполнение новых задач.

Компании начали внедрять новые системы подготовки и аттестации персонала, которые позволяли в условиях массового привлечения сотрудников осуществлять контроль уровня их квалификации. Компании начали предоставлять уже не только отдельных рабочих, а целые бригады для функционирования каких-либо цехов.

По оценкам экспертов, по состоянию на 2004 год мировой оборот рынка лизинга рабочей силы, или аутстаффинга, превышал 80 млрд долларов в год. В США рекрутинговые агентства организовали предоставление 2,5 млн работников ежедневно, а всего в мире подобные компании устраивали на работу от 8 до 10 млн человек [4]. Согласно исследованию PricewaterhouseCoopers, тогда 81% американских компаний пользовались услугами аутстаффинга, а в некоторых зарубежных компаниях, по данным агентства Kelly Services, до 80% процентов персонала состояло в штате кадровых агентств.

Говоря о мировом регулировании описанного ранее рынка, необходимо отметить деятельность Международной организации труда (МОТ), созданной в 1919 г. Несмотря на широкое распространение услуг аутстаффинга, вплоть до 1980-х годов прошлого века во многих странах преобладало мнение, что посреднические функции при трудоустройстве должны осуществляться бесплатно государственными компаниями. Но в результате структурных изменений в экономике, роста мобильности работников на рынке труда, а также общим процессам глобализации, МОТ была вынуждена пересмотреть свои принципы. В 1997 г. на 85-й сессии были приняты Конвенция №181 [1] и Рекомендация №188, посвященные частным агентствам занятости. В числе прочего Конвенция №181 допустила в качестве законной услуги агентств «наем работника специально с целью предоставления его труда третьим лицам (физическим или юридическим, которые непосредственно организуют и используют труд этих работников в своих интересах)». Отметим, что к настоящему времени Конвенция №181 ратифицирована 14 государствами – членами МОТ.

Конвенция №181 устанавливает минимальный уровень социальных гарантий для заёмных работников (ст. 11) [1]. Она обязывает государства обеспечить в национальном

законодательстве защиту заемных работников в отношении соблюдения следующих прав: свободы объединения; ведения коллективных переговоров; минимальной заработной платы; продолжительности рабочего времени и других условий труда; установленных законом пособий по социальному обеспечению; доступа к профессиональной подготовке; безопасности и гигиены труда; возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также льгот и пособий родителям [1].

При этом лизинг персонала, который мы рассматривали ранее, – одно из двух направлений работы частных агентств занятости (ЧАЗов). Второе направление связано с тем, что ряду фирм невыгодно содержать большой штат сотрудников. Например, набор «лишнего» сотрудника приводит компанию к потере статуса малого предприятия. Таких сотрудников могут принять в свой штат ЧАЗы. Оба этих процесса в мировой практике и научной литературе получили общий термин «аутстаффинг».

Таким образом, аутстаффинг – использование «внешнего» или «заемного» персонала для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала. Аутстаффинг рассматривается современным менеджментом как услуга, которую оказывают специализированные агентства, предоставляющие организации-заказчику квалифицированный персонал на условиях, определяемых контрактом [2, с. 288].

В таблице ведущий российский исследователь проблем аутстаффинга, аутсорсинга и других внешних услуг Б.А. Аникин выделяет преимущества и риски, связанные с аутстаффингом [2; с. 290–291]:

Таблица

Преимущества	Риски
Повышение конкурентоспособности	Возникновение неэффективной структуры кадров
Сокращение затрат на содержание вспомогательных (обслуживающих) служб	Возникновение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе
Обеспечение прозрачности бизнеса	Затягивание периода адаптации вновь принятого работника в сложившемся коллективе, непрохождение им испытательного срока
Улучшение финансовых и экономических показателей	Рост текучести кадров
Улучшение имиджа компании	Неполное использование знаний и умений работника
Улучшение кадрового состава основного персонала	
Преодоление ограничений штатного расписания	
Улучшение работы с профсоюзами	

Рассмотрим теперь особенности использования аутстаффинга российскими организациями. В Россию аутстаффинг пришел относительно недавно, в начале 90х годов были открыты офисы крупнейших мировых частных агентств занятости, о которых мы уже говорили ранее: Manpower, Kelly Services и Adecco. Они в основном оказывали услуги аутстаффинга зарубежным компаниям, приходящим на российский рынок и опасаящихся дополнительных рисков, связанных с набором персонала в собственный штат. Во многом к использованию услуг аутстаффинга российский бизнес подтолкнула необходимость сокращения расходов на персонал, связанная с жесткой экономией средств. Кроме того, на рынке данной услуги начали играть значительную роль российские кадровые компании, такие как «Анкор» и «Метрополис». Затем появились другие российские организации: «Империя кадров», «Контакт», «Агентство кадровых решений», «Северо-Запад Консалт». Согласно исследованию Kelly Services, доля предложения российских компаний на рынке выросла с 5 до 30% – в 6 раз [6].

К сожалению, у нашего рынка аутстаффинга тоже есть свои проблемы. Можно выделить две группы проблем. В первую очередь это проблемы социального и

морально-психологического характера. После социальных потрясений 90-х годов, радикальной смены парадигмы развития общества и экономики большей части населения России было трудно адаптироваться к новым правилам игры на рынке труда. Также это было связано с неспособностью государства и профсоюзов обеспечить соблюдение прав сотрудников, а также повсеместными выплатами заработной платы «в конвертах». Все это вместе сформировало недоверие к каким-либо новым формам организации труда, и постоянное ожидание обмана со стороны работодателей, к сожалению, не является беспочвенным. Зачастую кадровые агентства не уделяли достаточного внимания соблюдению прав работников, поэтому те оказывались в заведомо невыгодных условиях.

Другой проблемой является отсутствие легальной базы для аутстаффинга в российском законодательстве. Конвенция №181 Международной организации труда, о которой мы говорили ранее, не была ратифицирована Государственной Думой, а в Трудовом кодексе отсутствует такое понятие, как «заемный труд». В настоящее время ведется обсуждение законопроекта «О запрете заемного труда» (был принят во втором чтении в 2013 году), который введет это понятие в легальную базу Российской Федерации, но также существенно ограничит возможность его применения организациями. Согласно рассматриваемой редакции закона, в организации может быть не более 10% заемных сотрудников, а общее время их занятости в организации не может быть больше 9 месяцев.

В то же время у некоторых российских организаций уже есть положительный опыт использования аутстаффинга. Например, начало оказания услуг физическим лицам зарубежными представительствами международных банков привело к резкой необходимости найма большого количества банковских сотрудников для работы с клиентами. Большинство из них были наняты с использованием аутстаффинга. При этом российские кадровые агентства обеспечивали организацию дополнительного обучения новых сотрудников, обеспечивали их материальными средствами, необходимыми для будущей работы (например, мобильными телефонами).

Кроме того, можно смело говорить о том, что развитие аутстаффинга могло бы оказать значительное положительное воздействие на текущее состояние современных российских организаций и на российский рынок труда в целом. Россия – огромная страна, но в последние десятилетия потоки миграции направлены исключительно в сторону центральной России, в первую очередь – в Москву и Санкт-Петербург. Это буквально «обескровливает» большинство российских регионов, ведь зачастую они остаются без наиболее подготовленных и пассионарных работников, которые могли бы помочь развитию местных организаций, что создало бы здоровую экономическую конкуренцию и, таким образом, положительно повлияло на современный российский рынок. Благодаря аутстаффингу работник имел бы возможность выбрать для себя интересную и перспективную организацию, которая не обязательно будет находиться в Москве, а напротив, будет расположена, например, в Хабаровске. При этом условия труда там могут быть даже лучше столичных, а меньшая конкуренция на местном рынке давала бы возможность организации достичь уровня развития, невозможного в центральных регионах страны. Это, безусловно, оказало бы положительное влияние на город, а затем и на регион, где она расположена.

Автор считает, что в данной работе новыми являются следующие положения и результаты: проведен анализ развития рынка аутстаффинга в мире, проанализирован текущий уровень развития аутстаффинга в России, выделены его проблемы и возможные положительные эффекты от его более широкого внедрения. Аутстаффинг – одно из новых направлений современного управления и нуждается в дальнейшем теоретическом осмыслении со стороны ведущих экономистов, социологов и теоретиков менеджмента во всем мире.

Литература

1. Конвенция Международной организации труда №181.
2. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Сфера трудовых отношений. Международная конференция труда. 91-я сессия. Доклад V. 2003.
4. Жаворонков П. Ловцы «человеков» // Компания №322 от 05.07.2004.
5. <http://www.manpowergroup.com> Manpower Group.
6. <http://www.kellyservices.com> Kelly Services.
7. <http://www.adecco.com> Adecco Group.

Outstaffing application specifics in modern Russian organizations

Andrey Vinogradov, graduate student

Sociological Department, Moscow State University

The article studies the application of outstaffing, one of the most popular technologies of modern management, in Russian organizations. Short history of outstaffing, its emergence in Russia and current level of development are reviewed. Current problems of outstaffing in Russia and its possible perspectives are analyzed.

Keywords: outstaffing, the technology of management, agency work, the sociology of organizations, the sociology of management.

УДК 338.1

ДРУГАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Владимир Вольфович Жириновский, доктор филол. наук,
председатель Либерально-демократической
партии России (ЛДПР)
Приемная руководителя В.В. Жириновского
Тел.: 8(495) 692-11-95; -92-42, e-mail: info@ldpr.ru
Фракция ЛДПР в ГД ФС РФ
<http://ldpr.ru>

В статье утверждается, что наступило время созидать государству, а не рынку. В управлении государством нужен постоянный приток новых сил, мыслей, идей на основе открытой политической борьбы за голоса избирателей, за улучшение их жизни и укрепление государства. В последние годы удалось стабилизировать экономическую ситуацию в стране. На данном этапе России нужны полноценные четыре партии, максимум пять. Госдума отчитывается обычно по числу принятых законов, а надо, чтобы отчет содержал анализ эффективности действия принятых законов.

Ключевые слова: управление государством, политическая борьба, избиратель, экономическая ситуация, законы.

Созидание, а не разрушение



В.В. Жириновский

Нас всегда водили за нос. Вспомним, как это было с «Капиталом» К. Маркса. Этот труд, в лучшем случае, освоили три десятка самых стойких большевиков, однако задурили голову миллионам простых людей. Россию утопили в крови, уничтожили интеллигенцию, духовенство, русских офицеров, крепких крестьян, или, по сегодняшнему не русскому, а англосаксонскому наречию, фермеров. И все во имя светлых идеалов, самой лучшей в истории человечества партии с самой великой и подробно разработанной экономической программой, которую сочинили кабинетные мыслители исходя из своих