

УДК 331.48

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Саенко И.И.

К.э.н., доцент

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина

Россия, г. Краснодар

Мачуха А.А.

Студентка 4 курса

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина

Россия, г. Краснодар

Аннотация

В данной статье отражены имеющиеся современные тенденции, которые формируются в результате глобализации экономики в целом. Также подробно рассмотрены сущность лизинга и аутстаффинга как наиболее эффективные современные методы, которые не только позволяют управлять персоналом, но и получать от данных методов экономический эффект. В рамках статьи продемонстрирован пример применения аутстаффинга на примере РПЗ «Красноармейский» - филиала ФГБНУ «ФНЦ риса».

Ключевые слова: тенденции, методы управления персоналом, лизинг, аутстаффинг, управление персоналом, экономический эффект.

INNOVATIVE METHODS IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Saenko I. I.

candidate of Economics, associate professor

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin

Russia, Krasnodar

Machukha A.A.

Student 4 term

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin

Russia, Krasnodar

Annotation

This article reflects the current trends that are formed as a result of the globalization of the economy as a whole. The essence of leasing and outstaffing as the most effective modern methods that not only allow you to manage personnel, but also get an economic effect from these methods are also considered in detail. As part of the article, an example of the use of outstaffing is demonstrated on the example of the Krasnoarmeysky RPP - a branch of the FGBNU "Rice Research Center".

Key words: Key words: trends, methods of personnel management, leasing, outstaffing, personnel management, economic effect.

В настоящее время среди наиболее эффективных инновационных методов управления персоналом стоит выделять лизинг и аутстаффинг персонала.

Для начала разберем лизинг персонала. Он представляет собой отбор кадров на позиции, которые открыты на определенный период времени.

Временный наем персонала несет особый характер, который положил начало возникновению рекрутмента и появлению подобных агентств. Целью рекрутмента является оказание платных услуг по подбору персонала для фирмы работодателя. В ходе нахождения высококвалифицированного кадра происходит отбор, разговор с кандидатом и его презентация для заказчика. Последнее слово о выборе подходящего кандидата делает, непосредственно, заказчик.

Зачастую предприниматели стараются принимать сезонных рабочих в качестве временных, но также порождаются проблемы юридического характера

в плане оформления подобных работников и официального начисления выплат. Чтобы избежать трудностей, сотрудник по подбору персонала должен иметь опыт в нахождении высококвалифицированных кадров в той отрасли, где функционирует фирма-клиент. Если подбирать людей на сезонную работу, то их с экономической точки зрения содержать в рамках штатного расписания местами выгодно, чем прибегать к услугам специальных агентств по лизингу персонала. Обычно компании по подбору персонала находят и принимают в свои штаты людей, готовых работать на временной основе, а уже потом начинают их рекомендовать сторонним организациям как своих сотрудников в рамках аренды персонала [4].

Стоит отметить, что абсолютно большинство расчетов с персоналом по оплате труда и выплате отчислений в налоговые органы производятся лизинговой фирмой. От заказчика услуг требуется правильное заключение договора, и вместо многих физических лиц организация будет иметь дело с одним юридическим, которое никак не подменяет работу отдела кадров, но содействует кадровому регулированию.

Теперь перейдем к разбору аутстаффинга персонала как к еще одному инновационному методу управления персоналом. Под аутстаффингом персонала понимается процесс вывода персонала из состава коллектива организации-заказчика в состав кадровой (рекрутинговой) компании. При этом рабочий персонал продолжает осуществлять свою деятельность на своих рабочих местах, однако функционал (начисление зарплаты, социальные гарантии и пр.) берет на себя компания, предоставляющая данные услуги.

В более широком смысле аутстаффинг рассматривается, как сделка организации с агентством, по которой оно направляет заказчику сотрудников на определенное время за установленную плату сотрудников с целью реализации ими конкретных функций.

Рассмотрим пример аутстаффинга персонала на примере РПЗ «Красноармейский» - филиала ФГБНУ «ФНЦ риса».

Для эффективности сборов урожая в течение сезона требуется немало рабочих рук, которых может не хватить. В течение периода сбора урожая фиксируется большая текучка кадров, которую ни в коем случае не стоит допускать. Особенно это касается сбора овощей и фруктов.

Так как в РПЗ «Красноармейском» - филиале ФГБНУ «ФНЦ риса» есть садовые насаждения, то текучка кадров во время сборов фруктов имеет место быть. Тут стоит применить аутстаффинг персонала. Суть заключается в том, что компания, занимающаяся услугами по кадровому аутсорсингу, предлагает предприятию или хозяйству услугу в виде предоставления временной рабочей силы. Заказчик оплачивает лишь стоимость найма рабочих, если стоимость не превышает размер оплаты труда постоянным рабочим за этот же период времени. Заработную плату рабочим, нанятым по лизингу, выплачивает компания, предоставляющая эту услугу. Это позволит заказчику получить качественное оказание услуг квалифицированными сотрудниками в кратчайший срок, а также экономить денежные средства, которые ушли бы не только на оплату труда, но и на выплату страховых взносов.

РПЗ «Красноармейскому» - филиалу ФГБНУ «ФНЦ риса» предлагается услуга по кадровому аутсорсингу сборщиков сезонных фруктов.

Компания «Ваш Персонал» (представители которой имеются в г. Краснодар) предлагает услугу аутстаффинга сборщиков сезонных фруктов по стоимости 130 руб./час. При этом они будут работать по графику 2/2 (по 10 человек каждый день). Сравним в таблице 1 наем временного персонала в количестве 20 человек и содержание постоянного персонала на протяжении месяца и при одном и том же графике работы.

Таблица 1 – Сравнение услуги аутстаффинга персонала по сбору сезонных фруктов и найма постоянных рабочих в РПЗ «Красноармейский» - филиале ФГБНУ «ФНЦ риса (при количестве персонала в 20 человек)

Показатель	Аутстаффинг персонала	Наем постоянных рабочих
Стоимость услуги/оплата труда 1 работника, руб./час	130	250
Сумма услуги/оплаты труда за 1 день 1 рабочему (раб. день – 8 часов), руб.	1040	2000
Месячная сумма услуги/оплаты труда, руб.	312000	600000
Страховые взносы, руб.	-	180000
Итого за месяц, руб.	312000	780000
Итого за 3 месяца, руб.	936000	2340000

Источник: разработано автором

Очевидно, что аутстаффинг персонала РПЗ «Красноармейскому» - филиалу ФГБНУ «ФНЦ риса» обойдется значительно дешевле, чем найм постоянных рабочих не только за счет того, что стоимость услуги за 1 час от 1 работника на 48,0% ниже, чем оплата труда постоянному рабочему. Поэтому наблюдается, что месячная стоимость услуги по кадровому аутсорсингу сборщиков сезонных фруктов по сравнению с наймом постоянных сборщиков меньше на 468000 руб., так как при официальном устройстве на работу РПЗ «Красноармейский» - филиал ФГБНУ «ФНЦ риса» должен выплачивать дополнительно страховые взносы во внебюджетные фонды (а это еще 180000 руб.). А за 3 месяца аутстаффинг персонала позволит предприятию сэкономить денежные средства на найме постоянного персонала на 1404000 руб.

Кадровый аутсорсинг персонала на сегодняшний день является эффективным методом сокращения затрат на оплату труда рабочим. Чаще всего

он применяется при найме рабочего, вспомогательного или обслуживающего персонала. Заказчик услуги лиа получает следующие преимущества:

- стоимость услуг найма сотрудников от компании значительно ниже, чем оплата труда тем же сотрудникам, но трудоустроенных на постоянной основе;
- качество работы работников, нанятых при кадровом аутсорсинге, не уступает постоянным работникам, а то и лучше;
- организация-заказчик освобождается от выплат страховых взносов временно нанятых сотрудников;
- оплата труда и выплата страховых взносов работникам аутстаффинга осуществляется компанией, предоставляющей данную услугу;
- сотрудники, предоставляемые в ходе кадрового аутсорсинга, сильнее замотивированы, чем сотрудники предприятия (поскольку сотрудничают с 2 организациями);
- минимизация рисков при осуществлении проверок из ФНС.

Данный метод позволит организации сократить затраты на оплату труда и выплате страховых взносов, что повлечет за собой не только снижение себестоимости производимых ею товаров или услуг, но и позволит увеличить долю выручки при реализации продукции в тех же объемах и неизменной цене реализации продукции, что были до использования аутстаффинга персонала. Это улучшит и общее состояние финансово-хозяйственной деятельности фирмы.

Экономисты и аналитики много писали в своих трудах и заявляли о том, что опыт других компаний для решения конкретных задач и проблем в сфере кадрового менеджмента не достаточен. Все больше организаций стало проводить децентрализацию и де-глобализацию своих HR практик, политик и процедур. Далее представлен список современных тенденций в управлении персонала, которые в последнее время стали активно разбираться:

- уход от управления эффективностью сотрудников к коучингу в этой области;

- вопрос совместного творчества человека и искусственного интеллекта;
- алгоритмизации и автоматизация процессов управления персоналом;
- юридические аспекты права собственности на персональные данные;
- возврат к приватности, как современный тренд в эффективной организации офисного пространства [3];
- борьба приложений.

Что из этих тем найдет свое практическое отражение в вопросах ежедневного управления персоналом, покажет время. Но предсказывать новые тенденции в области управления персоналом является непростым делом, не всегда благодарным, но весьма увлекательным и, судя по доходам ведущих консалтинговых компаний, весьма прибыльным.

Можно сделать вывод, что появление инновационных методов по управлению персоналом происходит по мере изменения как экономической ситуации во всем мире, так и с учетом развития научно-технического прогресса во всех сферах экономики, поскольку развитие инноваций не стоит на месте. В настоящий момент лизинг персонала и аутстаффинг персонала получили не такое широкое использование в организациях Краснодарского края, но с каждым годом к ним прибегают все больше компаний. Предприятия видят, что эффективность от использования инновационных методов управления персоналом имеются, поэтому все чаще данные методы применяются с каждым годом, в том числе, и в сельскохозяйственных предприятиях.

Библиографический список

1. Анашкина, П.Ж. Современные тенденции подбора и отбора персонала / П.Ж. Анашкина, П.С. Шершнева, Э.В. Сычева // Молодежь и системная модернизация страны. – 2019. - № 1. – С. 32-35.

2. Искандарян, Г.О. Комбинированный подход в управлении трудовым потенциалом и его эффективности по средствам мотивации / Г.О. Искандарян, И.И. Саенко // Вестник Академии знаний. – 2021. - № 2 (43). – С. 188 – 193.

3. Лукава, Т.А. Современные методы и технологии набора и отбора персонала / Т.А. Лукава // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». – 2021. - № 2. – С. 78 – 85.

Оригинальность 87%