

Компания, предоставляющая услуги аутстаффинга, кроме перевода в свой штат сотрудников заказчика берет на себя все кадровое делопроизводство — от начисления заработной платы до выдачи справок, необходимых для получения виз или ипотечных кредитов. Клиент получает счет за услугу, куда включены расходы на зарплату, бонусы и соцпакет плюс комиссионные в размере 20–30%. Для передаваемых из рук в руки сотрудников, по сути, ничего не меняется: зарплата та же, стаж идет, процедура увольнения не упрощается, а в резюме можно указывать настоящее место работы.

Сегодня аутстаффинг входит в стандартный перечень услуг кадровых агентств. Среди их клиентов Philips и Samsung (нанимают таким образом мерчендайзеров), Procter & Gamble (сотрудники склада), General Motors (водители). В этом году, например, фирма «Тюменнефтегеофизика» проводила тендер на аутстаффинг медицинского персонала, работающего в полевых бригадах. По статистике Ventra, 46% заказов приходится на административный персонал, 24% — на финансистов среднего звена, 14% — на IT-специалистов, 10% — на топ-менеджеров, 6% — на рабочие специальности.

«МОЖНО ПРОЯВЛЯТЬ ГИБКОСТЬ, НЕ МЕНЯЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ»

Крупнейшие компании, предоставляющие в России подобный сервис, — международные Kelly Services, Coleman Services, Manpower и российские «Анкор» и «Агентство Контакт». Но для них аутстаффинг — лишь дополнительная услуга к основной деятельности, подбору персонала. «Обычно эта услуга носит временный характер и направлена на решение определенных, ограниченных во времени, задач компании», — говорит Екатерина Горохова, генеральный директор Kelly Services (в штатном расписании фирмы около 7000 сотрудников, работающих в других компаниях).

Марина Тарнопольская из «Агентства Контакт» прогнозирует повышение спроса на аутстаффинг в связи с тем, что многие компании не хотят расширять штатное расписание из-за кризиса, а потребность в сотрудниках испытывают. Число запросов, по ее словам, уже заметно выросло.

Галина Лякишева, HR-менеджер компании Cadence

Design Systems, разрабатывающей программное обеспечение для производителей микроэлектроники, отмечает, что благодаря аутстаффингу постоянные расходы — фонд заработной платы — уменьшаются (оплата услуг кадрового агентства относится к переменным расходам). В штате Cadence только ключевые сотрудники — разработчики. Курьеры, секретари, весь административный персонал — в штате Ventra. В случае болезни кого-то из них Ventra предоставляет временного сотрудника на замену в течение трех часов.

Отчисления по несчастному случаю в фонд обязательного страхования у агентства по подбору персонала — 0,2%, а у нефтяной компании — 7–8%. Если работодатель заключил с кадровым агентством договор на вывод персонала за штат, то каких коэффициентов придерживаться? В законе на эту тему ничего не сказано — там вообще не прописана услуга по выводу персонала за штат.

А вот легко уволить персонал, выведя его в штат кадровой компании, вряд ли получится — там не будут выставлять сотрудника за дверь по желанию клиента. Настоящему работодателю придется действовать в соответствии с Трудовым кодексом — предупредить заранее, выплатить компенсацию и пр. «Если есть подозрение, что нас привлекают, желая уволить людей, мы отказываемся от заказа», — уверяет Марина Симонова.

КРИЗИСНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

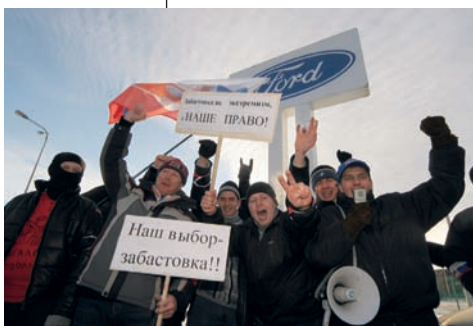
В КОНЦЕ СЕНТЯБРЯ НА САЙТЕ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «АГЕНТСТВО КОНТАКТ» добавилась новая услуга — секондмент. Суть в том, что компания А, желая сохранить до лучших времен ценного сотрудника, но при этом сократить расходы, с помощью агентства ищет компанию Б, которой сейчас нужны его услуги. Затраты на зарплату и соцпакет А и Б делят между собой. Алена Занегина, директор по консалтингу, говорит, что интерес к новой услуге есть, но пока больше со стороны тех, кто хочет сдать своих сотрудников «в аренду».

Алексей Архипов, гендиректор компании AZet Group, до недавнего времени занимавшейся подбором кадров, теперь специализируется на консультировании работодателей, готовящихся к массовым сокращениям. Опыт есть: раньше он налаживал отношения с профсоюзами в «Норильском никеле» и в гвинейском подразделении «Русала». За урегулирование отношений с профсоюзом Архипов запрашивает \$100 000. По его словам, два заказчика уже есть. Он берет на себя переговоры с профсоюзными ли-

дерами, подготовку коллективного договора с минимальными рисками для работодателя, прочие мероприятия по снятию социальной напряженности.

Впрочем, против забастовок есть еще одно верное средство — наем временного персонала. Услугу предлагают многие кадровые агентства. День работы присланного кадровиком специалиста обойдется фирме в среднем в два раза дороже, чем работа аналогичного штатного сотрудника. Но и выгода очевидна — от его услуг можно безболезненно отказаться в любой момент. Временных сотрудников, правда, очень не любят профсоюзы. В 2006 году «итальянская забастовка» на заводе Ford во Всеволожске сорвалась как раз из-за них — руководство завода через агентство Coleman Services быстро сумело найти 200 временных рабочих на замену бастующим.

— И. Т.



менных сотрудников, правда, очень не любят профсоюзы. В 2006 году «итальянская забастовка» на заводе Ford во Всеволожске сорвалась как раз из-за них — руководство завода через агентство Coleman Services быстро сумело найти 200 временных рабочих на замену бастующим.