

image not found or type unknown



Тема моего будущего научного исследования звучит следующим образом: "Влияние процесса глобализации на кадровые технологии российских компаний". Данная тема представляется мне актуальной, в силу всё более и более заметного воздействия процесса глобализации на кадровую политику в российских компаниях. Помимо этого, данная тема лежит в поле моей профессиональной деятельности, что позволит сделать моё исследование полноценным с практической точки зрения.

Происходящая в современных условиях глобализация пронизывает насквозь все структурные элементы мировой экономики, приводя их к конкурентному противостоянию.

Глобализация преодолевает экономические барьеры, способствует росту торговых объединений, а закрытые ранее сектора экономики делает доступными для международной конкуренции.

Глобализационные процессы отражают качественно новую ступень эволюционного развития мировой экономики. Для этого этапа характерны такие отличительные черты как интернационализация производства за счет расширения влияния ТНК,^[1] создания с их участием различных конгломератов и альянсов, а также революционными изменениями в информационной сфере, обусловившей формирование системы мировых рынков.

Глобализация представляет собой изменение структуры мировой экономической системы как совокупности национальных экономик, обеспечивающей их включение в мировой рынок за счет развития процессов транснационализации и регионализации. Среди основных причин, способствующих развитию глобализации, следует выделить следующие:

- . концентрацию и централизацию капитала, сопровождающуюся ростом крупных корпораций и финансово-промышленных групп, деятельность которых выходит за рамки национальных границ;
- . развитие научно-технического прогресса, обеспечившего сокращение транспортных, производственных и коммуникационных издержек и создание современных средств связи;

. либерализацию мировой торговли, отказ от регулирования рынков товаров и капитала, способствовавших интернационализации экономической деятельности.

В настоящее время глобализация развивается по трем основным направлениям:

. мировой торговый оборот товаров и услуг, а также технологий и объектов интеллектуальной собственности;

. мировой оборот факторов производства (прямые производственные инвестиции, рабочая сила);

. мировой оборот капитала (валюта, кредитные ресурсы, ценные бумаги и производные финансовые инструменты).

В этот оборот включен и рынок труда, который как элемент мировой экономики претерпевает значительные изменения под влиянием глобализационных процессов, что находит проявление в возникновении ряда новых тенденций, которые определяют его развитие.

Во-первых, в большинстве стран происходит постепенный отказ от государственного регулирования трудовых отношений, что отражается в проявлении большей свободы работодателей в вопросах установления стандартов труда, в том числе уровня оплаты труда и социальных гарантий.

Во-вторых, глобализация резко активизировала миграцию работников, которые начали активно перемещаться между странами и континентами. Причем миграционным процессам подвержены не только высококвалифицированные работники, но и представители неквалифицированного труда, на которых также возрастает спрос в связи с бурным развитием сферы услуг.

В-третьих, глобализация способствует перемещению компаний в страны с низкой оплатой труда в целях достижения экономии на издержках производства. Это, в свою очередь, стимулирует рост занятости в странах с низкой заработной платой и развитие такой формы занятости как оффшоринг (передача определенного вида работ из одних стран в другие).

В-четвертых, под влиянием научно-технического прогресса происходит специализация производства путем выделения непрофильных функций предприятий за его пределы в отдельные специализированные фирмы, что

стимулирует активное развитие аутсорсинга как формы использования привлеченных работников.

В-пятых, рост безработицы и наличие постоянного спроса на труд со стороны работников способствовали развитию нестандартных форм занятости, основанных на краткосрочных контрактах, договорах подряда и договорах возмездного оказания услуг.

Следовательно, процессы глобализации коренным образом изменили модель занятости, в которой гарантированные наемному работнику права по сохранению рабочего места и социальной поддержке все чаще замещаются работой на временной основе и без гарантий. В силу чего новые кадровые технологии, основанные на использовании временного и привлеченного труда, обеспечивают компаниям сокращение издержек и рост производительности труда. Такой модели стала соответствовать и кадровая политика, построенная на упрощении процедур найма и увольнения работников, оперативном изменении количественного и кадрового состава, оптимизации поиска сотрудников требуемой квалификации. Это переводит взаимодействие между работодателем и наемным работником в плоскость посреднических отношений, обеспечивающих подбор сотрудников и поставку их в требуемом объеме и качестве предприятию-заказчику.

Возникновение фирм-посредников (кадровых агентств) на рынке труда создает условия для кадрового аутсорсинга как необходимого условия современного развития мировой экономики.

В России развитие кадрового аутсорсинга началось в конце 90-х годов XX века, что было связано с приходом на национальный рынок транснациональных корпораций. После кризиса 1998 г. аутсорсинг получает развитие и среди российских корпораций, которые вслед за ТНК пытались оптимизировать свой бизнес за счет сокращения издержек на персонал. Эта тенденция нашла поддержку на рынке труда, где наметился активный рост сферы услуг, сопровождавшийся формированием узко специализированных компаний, предлагавших свои услуги по востребованным на рынке направлениям, таким как бухгалтерский учет, IT-обслуживание, охрана и т.д.

В силу наличия спроса на посреднические услуги на рынке труда стали возникать кадровые агентства, которые взяли на себя функции аутсорсинга персонала. Таким образом, с одной стороны, спрос на отдельные виды услуг, а, с другой – предложение этих услуг, способствовали формированию на российском рынке труда сегмента нестандартной занятости, когда работник оформлялся в кадровом

агентстве с целью его предоставления предприятию для выполнения определенного вида услуг.

Кадровые агентства взяли на себя обслуживание той сферы рынка труда, которая была вне зоны действия государственных служб занятости. Тем самым они помимо рекрутинговых функций стали внедрять на российском рынке труда аутсорсинг [\[2\]](#) персонала, а также аутстаффинг – вывод части работников за штат и зачисление их в кадровое агентство, которое формально выступает работодателем этих работников.

В целом же выигрывает от нестандартной занятости рынок труда, что проявляется в следующем:

- . повышается гибкость рынка труда;
- . происходит снижение безработицы;
- . создаются новые рабочие места.

За период с 1998 г. по 2009 г. объем услуг по привлечению временного персонала вырос до 30 млрд. руб. в год. Активный рост этого вида услуг обусловлен тем, что он находит спрос среди все большего количества предприятий в силу ряда преимуществ, которые проявляются в следующем:

- . работодатели получают возможность снижения издержек на повышении квалификации работников и мотивацию их труда;
- . предприятия получают экономию затрат на поиск и увольнение сотрудников;
- . сокращаются затраты на содержание непрофильных служб;
- . снижение издержек обеспечивает повышение себестоимости продукции;
- . уменьшается налоговая нагрузка на предприятие;
- . как итоговый показатель - повышается производительность труда.

Рост объема услуг на привлечение временных работников связан и с увеличением числа желающих трудиться в рамках нестандартной занятости. Среди контингента временных работников доминируют студенты, домашние хозяйки, пенсионеры, безработные, лица, находящиеся в поиске подходящей работы и др. Получая

временную занятость, такие работники имеют возможность повысить не только свои профессиональные навыки, но и сочетать работу с учебой или воспитанием детей и т.д.

Среди временного персонала большую группу составляют молодые люди, которые из-за отсутствия опыта работы не могут пока претендовать на получение постоянной и высокооплачиваемой работы, а также трудовые мигранты, готовые трудиться на любых условиях. При этом нестандартная занятость для них может рассматриваться как преодоление безработицы.

В последнее время на российском рынке труда появилась специфическая категория работников - фрилансеров[3], которые в силу своей либо профессиональной деятельности, либо жизненной позиции, предпочитают трудиться на условиях аутсорсинга. К ним относятся высококвалифицированные специалисты (художники, дизайнеры, специалисты программного обеспечения и др.), которые сознательно выстраивают такие трудовые отношения.

И еще одна категория работников наиболее часто встречается при реализации нестандартной занятости – это выведенные за штат работники предприятия. Как правило, переход таких работников в категорию временного персонала не является добровольным. В этих случаях они предпочитают работу на условиях аутсорсинга увольнению, т.е. сохранению своей занятости на этом предприятии на худших для них условиях.

Таким образом, состав временных работников, участвующих в отношениях кадрового аутсорсинга, достаточно разнообразен, но всех их объединяет общая характеристика – они рассматривают эту форму занятости как переходный момент в их трудовой карьере.

Вместе с тем кадровый аутсорсинг наряду с преимуществами имеет и целый ряд недостатков.

Прежде всего, при всех выгодах, которые получает предприятие при использовании аутсорсинга персонала, работодатель попадает в сферу влияния социальных рисков. Основные выгоды, которые получает от аутсорсинга предприятие, состоят не в экономии фонда заработной платы, а в снижении управленческих издержек, в том числе экономии расходов на поиск работников, их оформлении, увольнении, сопровождении их труда и др. Следовательно, предприятие получает гибкость в использовании персонала. Вместе с тем, при аутсорсинге временный персонал перестает рассматриваться как человеческий

ресурс, требующий своего постоянного развития, поскольку он поступает на основе договора с кадровым агентством, расходы по которому относятся к категории поставочных затрат. В связи с чем для предприятия временные работники рассматриваются через призму выполнения определенной услуги и не более того. В соответствии с чем, ставится под сомнение качество выполнения этой услуги, за которое по договору несет ответственность кадровое агентство. И если в договоре четко не прописана ответственность сторон, то может возникнуть противоречие по поводу контроля качества выполняемой услуги, где предприятие должно принимать выполненные работы требуемого ему качества, при этом не осуществляя контроля за ходом проведения работ.

Определенные социальные риски проявляются и для работников, привлекаемых на условиях аутсорсинга. Так, временная занятость связана со снижением уровня социальной защищенности работников, гарантий трудовой занятости, ухудшением условий и охраны труда и т.п.. Временный характер найма делает недоступными многие виды стимулирующих мер, которые имеют постоянные работники, например, социальное страхование, доплата за выслугу лет и др.

Существуют и профессиональные риски при использовании привлеченного персонала. В случае, когда производственная деятельность связана с предоставлением льгот или компенсаций, то трудовой договор с провайдером услуг не может обеспечить работнику получение таких льгот. При этом может возникнуть ситуация, когда работник, проработав некоторое количество лет на вредном производстве и имеющий право на получение льготной пенсии, может ее не получить, так как будучи оформленным в кадровом агентстве не сможет представить соответствующие подтверждения. Временным работникам при перемещении от одного предприятия к другому приходится постоянно интегрироваться в новые условия труда. Поэтому на предприятии, куда они привлекаются, к ним относятся как посторонним или временным, что отражается на формировании соответствующих трудовых отношений.

Кроме того, работа на условиях временной занятости зачастую оплачивается дешевле, чем штатных сотрудников, выполняющих такие же функции. По данным экспертов, различия заработной платы временных и штатных сотрудников достигают 30%. Такие последствия использования привлеченных работников нередко сопровождаются трудовыми спорами и конфликтами. Преодоление этих недостатков базируется на поиске баланса интересов трех участвующих в этих трудовых отношениях сторон: кадрового агентства – временного работника – предприятия-потребителя услуг временного персонала. В России в 2014 году

принят Федеральный закон Российской Федерации № 116-ФЗ от 05.05.2014 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который вносит изменения в соответствующие нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в РФ. Фактически этот закон запрещает использование заемного труда в стране, однако при этом устанавливается, что деятельность по временному предоставлению персонала при соблюдении определенных условий вправе осуществлять частные агентства занятости и иные юридические лица, отвечающие установленным Законом требованиям, таким как наличие аффилированности организаций работодателя и потребителя персонала или в рамках действия акционерного соглашения в отношении компании, в которую направляются временные работники.

При этом Закон не регулирует и не устанавливает ограничений на использование аутсорсинга. Вместе с тем в настоящее время отсутствует практический опыт согласования интересов сторон по выполнению трудовых и социальных обязательств перед наемными работниками в рамках аутсорсинговых отношений, а, следовательно, и механизм реализации этих отношений. Внедрение новых форм организации труда для любого предприятия сопряжено с изменением той социальной структуры, которая у него до этого сложилась, изменяются, прежде всего, трудовые отношения, основанные на трудовом договоре между работодателем и работником. Использование временного персонала на условиях аутсорсинга меняет социальную структуру такого предприятия, в которой появляются работники, трудящиеся на условиях договора купли-продажи их услуг. Наличие нового звена в структуре предприятия может привести к подразделению рабочих мест на основные и второстепенные не по сложности выполняемых трудовых функций, а по способу оформления трудовых отношений.

В связи с чем возникает основа для неравенства среди работников. Именно этот фактор и требует выстраивания определенного механизма для оптимального включения привлеченных работников в структуру предприятия с наименьшими социальными последствиями. Строиться этот механизм должен на формировании единых стандартов условий труда для всех категорий работников, используемых внутри одного предприятия. Поэтому такие стандарты должны вноситься в договор аутсорсинга и отражать тот уровень требований к работникам и оплате их труда, которые существуют на предприятии-получателе аутсорсинговых услуг.

Это положение должно найти нормативное закрепление при регулировании аутсорсинговых отношений на российском рынке труда, что актуализируется в условиях современного экономического кризиса, когда большинство

работодателей может воспользоваться аутсорсингом как средством оптимизации бизнес-процессов. Поскольку практика широкого применения этой формы найма работников получает все большее распространение во всем мире, Россия под влиянием глобализационных процессов также открыта для ее активного использования. Но при этом необходимо учитывать, что современное состояние рынка труда характеризуется разбалансированностью и низкой структурированностью, что находит проявление в нехватке определенных специалистов по отдельным отраслям и избыточностью их в других отраслях.

По мнению автора, как и в условиях предыдущих кризисов, существует неблагоприятный прогноз по поводу роста безработицы, что наряду с дефицитом инвестиций, слабым развитием малого бизнеса и доминирующим влиянием государства в сфере экономики серьезно осложняет развитие российского рынка труда. Поэтому первоочередной задачей для его развития в этих условиях становится повышение гибкости и сбалансированности, в том числе и за счет использования нестандартной занятости как средства сдерживания безработицы. Следует учитывать, что развитие тенденции распространения нестандартной занятости соответствует потребностям современной экономики, так как было вызвано объективными процессами развития мировой экономики в условиях глобализации. А в кризисных условиях она позволяет диверсифицировать и структурировать рынок труда в соответствии с изменяющимися условиями глобального рынка. Таким образом, кадровый аутсорсинг в текущих кризисных условиях является для работодателей оптимальной бизнес-стратегией, основанной на новых кадровых технологиях привлечения персонала, обеспечивающей им снижение финансовых издержек и повышение конкурентоспособности. А для экономики в целом аутсорсинг персонала способствует созданию новых рабочих мест, в связи с чем может рассматриваться как средство противодействия распространению безработицы.

1. Транснациональные корпорации [↑](#)
2. передачу выполнения части непрофильных для предприятия функций работникам специализированных фирм [↑](#)
3. самозанятые специалисты [↑](#)