

Раздел 3. Экономика строительства

УДК 331.08

DOI 10.37279/2519-4453-2020-2-70-79

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕХОДА НА КАДРОВЫЙ АУТСОРСИНГ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Верна В.В.

Институт экономики и управления (структурное подразделение), ФГАОУ ВО КФУ им. В.И.Вернадского, 295026, г. Симферополь, ул. Железнодорожная, 10, e-mail: vnica2605@rambler.ru

Аннотация. В статье приведено обоснование методических подходов к оценке эффективности аутсорсинга в организациях строительной отрасли на примере применения аутсорсинговых схем для выполнения кадровых функций. Показано влияние применения кадрового аутсорсинга на снижение затрат строительной организации. Выделены основные предпосылки применения кадрового аутсорсинга в деятельности предприятий строительной отрасли, обоснованы методические подходы к оценке экономической эффективности кадрового аутсорсинга в предприятиях стройиндустрии.

Ключевые слова: аутсорсинг, строительство, эффективность, аутсорсинг кадровых услуг, аутсорсинг кадрового делопроизводства.

ВВЕДЕНИЕ

В современных динамичных условиях развития экономики отечественные строительные организации сталкиваются с многократным усилением конкуренции. В этой связи проблемы поиска источников поддержания экономической эффективности становятся первоочередными. Вместе с тем, отечественным строительным организациям свойственно обременение их непрофильными видами деятельности, что в свою очередь снижает их эффективность. Принимая во внимание, что персонал строительной организации является неотъемлемым компонентом качественного выполнения строительных работ, а также основной предпосылкой повышения конкурентоспособности, усиливается роль поиска резервов роста эффективности выполняемых работ и оказания услуг, в том числе и по кадровому направлению.

Актуальным направлением адаптации предприятий к рыночной неопределенности в условиях динамичной среды функционирования строительного бизнеса, является применение кадрового аутсорсинга – заключение договора подряда со сторонними организациями и привлечение предприятием внешних исполнителей, специализирующихся в области кадрового делопроизводства и услуг по формированию и развитию персонала организации.

АНАЛИЗ ПУБЛИКАЦИЙ; МАТЕРИАЛОВ, МЕТОДОВ

Проблемы и особенности управления персоналом в строительных организациях, а также кадрового обеспечения отрасли стройиндустрии нашли свое отражение в трудах отечественных ученых: Н.И. Барановской, О.В. Дьяковой, Н.В. Ивановой, О.А. Олатало, Т.С. Сараевой, А.А. Узаевой и др. [2; 3; 4; 10; 12; 13]. Исследованию теоретико-методических аспектов аутсорсинга посвящены работы ряда зарубежных и отечественных ученых, таких как: В.М. Ланкфорд, Дж. Хейвуд, Б.А. Аникин, А.Х. Курбанов, Н.А. Мансурова и др. авторов. В работах, посвященных использованию аутсорсинга в строительстве [5; 6; 8], отмечается, что применение аутсорсинговых схем предоставляет генподрядному строительному предприятию ряд преимуществ: упрощение решения технических и организационных вопросов, обеспечение доступа к отсутствующим производственным ресурсам и новейшим технологиям, сокращение расходов на обслуживание бизнес-процессов. Однако, недостаточно внимания уделяется практическим аспектам оценки эффективности внедрения аутсорсинга на предприятии, в том числе и по функциональным подсистемам организации, одной из которых является функция управления персоналом.

ЦЕЛЬ И ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью данной статьи является обоснование концептуальных основ передачи кадровых функций организаций строительной отрасли на аутсорсинг, а также оценка эффективности применения кадрового аутсорсинга на предприятиях строительной индустрии.

Достижение поставленной цели предопределило решение в исследовании следующих задач: определить предпосылки поиска резервов повышения эффективности строительных организаций; рассмотреть особенности кадрового аутсорсинга как инструмента снижения расходов по вспомогательным бизнес-процессам строительной организации; обосновать методические подходы к оценке эффективности перехода на кадровый аутсорсинг в организациях строительной отрасли.

ОСНОВНОЙ РАЗДЕЛ

Мировые тенденции развития рыночных отношений характеризуется четкой ориентированностью на сервисную экономику. В современном мире более половины ВВП передовых стран составляют услуги. В условиях трансформации мировых рынков и цифровизации технологических процессов сервисная экономика является важным вектором поступательного и устойчивого развития экономических систем.

Поскольку строительная отрасль относится к высококонкурентному сегменту экономики, вопросы управления затратами и повышения эффективности деятельности строительных предприятий являются особо актуальными. В декабре 2017 года началась серьезная реформа на рынке жилищного строительства и недвижимости РФ, по окончании которой все строительные организации должны будут перейти от строительства с долевым участием к схеме проектного финансирования с использованием эскроу-счетов. Согласно новой схеме, деньги покупателей квартир не переводятся на счет строительной организации, а резервируются на специальном эскроу-счете банка. Переходный этап завершился 30 июня 2019 года, а это значит, что с июля 2019 года застройщикам уже нельзя принимать деньги напрямую. По оценкам экспертов, 30% строящихся сегодня комплексов при переходе к проектному финансированию столкнутся с серьезными проблемами, связанными с дефицитом оборотных средств и падением показателей доходности строительных организаций и, соответственно, эффективности строительного бизнеса [11].

Основываясь на проведенных ранее исследованиях [1; 3; 7], следует отметить, что особую актуальность в современных условиях приобретает создание и внедрение в отечественных предприятиях стройиндустрии эффективных механизмов повышения доходности с использованием современных сервисных инструментов, позволяющих сократить расходы строительной организации, повысить общий уровень конкурентоспособности отечественных строительных предприятий, что в свою очередь требует поиска новых инструментов эффективного управления бизнес-процессами, одним из которых является аутсорсинг.

Обобщая результаты исследований зарубежных ученых по изучению технологий аутсорсинга [14; 15], на данном этапе развития сервисной экономики наблюдаем мировую тенденцию применения аутсорсинга как одного из основных инструментов повышения конкурентоспособности бизнеса, в том числе при использовании аутсорсинговых услуг отечественными строительными организациями. Это обусловлено широким спектром и значительной затратоемкостью выполняемых в строительном секторе работ. Поэтому передача аутсорсеру отдельных функций или бизнес-процессов будет способствовать снижению уровня затрат, сокращению сроков выполнения строительно-монтажных работ, повышению эффективности хозяйственной деятельности и улучшению финансовых результатов строительной организации.

Одной из весомых статей затрат в бюджете любой строительной организации являются расходы на оплату труда персонала, социальные отчисления, расходы на содержание кадровой службы, формирование и развитие персонала предприятия строительного бизнеса. Персонал является одним из ключевых ресурсов, от эффективного управления которым в строительных организациях зависит эффективность деятельности не только непосредственно конкретного предприятия, но и всей отрасли. У многих собственников и руководителей организаций традиционно бытует мнение, что деятельность кадровых служб современных организаций

является убыточной и рассматривается только как расходная часть в бюджете компании. Однако, сложившаяся мировая практика управления персоналом свидетельствует о возможности преобразования департаментов и служб управления персоналом в центры финансовой ответственности, позиционируемые как бизнес-единицы организации, приносящие доход и положительные финансовые результаты. В рамках проведенного исследования нами приведены практические расчеты и методические подходы к обоснованию целесообразности перехода крупных строительных организаций на кадровый аутсорсинг.

Кадровый аутсорсинг, в отличие от других, уже достаточно широко распространенных его видов, на сегодняшний день является инновационной услугой, подразумевающей делегирование функций и обязанностей кадрового администрирования от заказчика аутсорсеру. Пользуясь такой услугой, как кадровый аутсорсинг, при правильной постановке задач и грамотном выборе контрагента – аутсорсера, организация может избежать необходимости создания собственного отдела кадров, переложив все обязательства по подбору и оформлению сотрудников на стороннюю организацию. Как правило, комплексный кадровый аутсорсинг может быть рассмотрен в нескольких плоскостях, и некоторые заказчики заказывают полный комплекс, а другие предпочитают ограничиваться каким-то одним из его частей, к основным из которых относятся такие, как аутсорсинг кадрового делопроизводства и аутсорсинг кадровых услуг в плане подбора, аттестации и обучения персонала.

Аутсорсинг кадрового делопроизводства – как правило, включает в себя постоянное консультирование, может быть в формате разовых услуг, или предоставляться на абонентной основе, и подразумевает со стороны аутсорсера полное ведение кадрового учета.

Аутсорсинг кадровых услуг – передаваемый аутсорсеру набор стандартных функций кадровой службы. Как правило, включает в себя рекрутинг (подбор персонала) и хэдхантинг (поиск высококвалифицированных специалистов), а также профессиональную аттестацию на соответствие интересующей соискателя вакансии, тестирование и обучение.

Таким образом, заказчик, предпочитающий заказать кадровый аутсорсинг, не только экономит средства, которые он потратил бы на создание, обслуживание и поддержку отдела кадров, но и сокращает объем рутинной работы, а также получает независимую оценку реальной потребности в трудовых ресурсах, а также оценку работы персонала и возможность принятия предельно оперативных решений по работе с персоналом.

Законодательное регулирование аутсорсинга определено в Федеральном законе № 116-ФЗ от 05.05.2014 года, который внес изменения в Трудовой Кодекс РФ, вступившие в силу с 01.01.2016 года, а именно в Трудовой кодекс была добавлена глава № 53.1, согласно которой определяется новое понятие — ведение деятельности по предоставлению персонала (аутсорсинг). В новой главе Трудового Кодекса РФ в деталях описано, какие организации могут заниматься подобной деятельностью, каким образом заключать договоры, указаны случаи запрета предоставления сотрудников и т.п.

В настоящей статье с учетом существующего опыта в оценке эффективности аутсорсинга [1; 7; 9] изложены методические и практические подходы, направленные на повышение экономической эффективности деятельности кадровых служб в результате реформирования системы управления персоналом на предприятиях финансово-строительного объединения, включающего в себя предприятие стройиндустрии и обслуживающих отраслей. Это осуществлено в результате выведения на аутсорсинг HR-служб. Итак, в рассматриваемом нами условном примере группа компаний финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» включает три промышленных предприятия: АО СК «СпецСтрой», ООО «КомфортКрым» и ООО «РемонтСервис», в состав каждого из которых входит кадровая служба. Штатные расписания вышеуказанных предприятий отражены в таблице 1.

Перед реорганизацией кадровой службы рассчитаем сумму затрат на ее содержание до реорганизации. Для этого определим перечень статей расходов, необходимых для организации деятельности службы.

В данном случае к ним относятся следующие статьи затрат: расходы на подбор персонала: рекрутинговые агентства; интернет-сайты по трудоустройству; СМИ; расходы на развитие персонала: обучение и тренинги; командировочные расходы; расходы на проведение корпоративных мероприятий (командообразование, внутренние коммуникации).

Таблица 1.

Штатные расписания кадровых служб организаций в структуре финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» (условный пример)

№ п/п	Должность	Штатные единицы	Оклад, тыс. руб.	Премия, тыс. руб.	Итого, тыс. руб.
СК «СпецСтрой»: среднесписочная численность – 502 чел.					
1	Зам. генерального директора по персоналу	1	60,0	30,0	90,0
2	Начальник кадровой службы	1	50,0	20,0	70,0
3	Специалист кадровой службы	2	30,0	10,0	40,0
4	Менеджер по подбору персонала	2	30,0	10,0	40,0
5	Менеджер по развитию персонала	1	30,0	10,0	40,0
6	Менеджер по коммуникациям	1	30,0	10,0	40,0
	Всего	8			320,0
ООО «РемонтСервис»: среднесписочная численность – 300 чел.					
1	Начальник отдела кадров	1	45,0	17,0	62,0
2	Зам. начальника отдела кадров	1	40,0	15,0	55,0
3	Специалист по кадровому делопроизводству	1	30,0	10,0	40,0
4	Специалист по подбору персонала	1	30,0	10,0	40,0
5	Специалист по обучению персонала	1	30,0	10,0	40,0
	Всего	5			237,0
ООО «КомфортКрым»: среднесписочная численность – 400 чел.					
1	Начальник службы персонала	1	45,0	17,0	62,0
2	Зам. начальника службы персонала	1	40,0	15,0	55,0
3	Инспектор по кадрам	2	30,0	10,0	40,0
4	Специалист по развитию персонала	1	30,0	10,0	40,0
5	Специалист по подбору персонала	1	30,0	10,0	40,0
6	Специалист по персоналу	1	30,0	10,0	40,0
	Всего	7			277,0
	Итого в целом по объединению	20			834,0

Расходы на организацию деятельности кадровой службы включают две их категории:

а) расходы кадровой службы на собственные нужды и выполнение своих функций: оплата труда персонала; суммы единого соцблага; канцелярские расходы; амортизация основных фондов; обучение персонала службы; командировочные расходы; телефонные и Интернет-коммуникации;

б) расходы кадровой службы на формирование и развитие персонала объединения.

На первом этапе определим сумму расходов кадровой службы предприятий объединения на выполнение своих функций. Расходы на подбор персонала через рекрутинговые агентства определены на основании перспективного плана подбора персонала на текущий год, в котором учитывается уровень оплаты труда данных работников и сумма оплаты рекрутинговому агентству за подбор персонала. В результате определяется планируемая сумма предстоящих расходов по этой статье затрат. Пример расчета затрат на поиск и подбор сотрудников для финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» приведен в таблице 2.

Расходы на поиск персонала через Интернет-ресурсы. Предполагается, что предприятия финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» заключили договор с компанией HeadHunter о предоставлении годового доступа к ее базе по всем регионам России. Размер расходов по данному договору равен 275,0 тыс. руб. на одно юридическое лицо. Таким образом, общая сумма расходов составила $275,0 * 3 = 825,0$ тыс. руб.

Расходы на поиск персонала через СМИ. Предполагается, что предприятия финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» подписали соглашение с региональной телерадиокомпанией на периодическое размещение бегущей строки на сумму, равную 60,0 тыс. руб. Кроме того, был заключен договор с газетой «Крым-Работа» на сумму 25,0 тыс. руб.

Расходы на развитие и обучение персонала. На основании перспективного плана развития персонала сумма расходов на обучение сотрудников финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» составляет 501,0 тыс. руб.

Таблица 2.
План подбора сотрудников на 2020 год на предприятиях в составе финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым»(условный пример)

№ п/п	Должность	Срок открытия вакансии	Предпосылка открытия вакансии	Оплата труда сотрудника (оклад+ премия), тыс. руб. в мес.	Стоимость услуг кадрового агентства, % от годового дохода кандидата	Стоимость услуг кадрового агентства по подбору сотрудников, тыс. руб. (ст. 5*12 мес.*ст. 6/100)
1	2	3	4	5	6	7
1	Вед. специалист ПЭО	01.01.2020	Ср. показатели текучести персонала отдела	35,0	15	63,0
2	Инженер ПТО	01.02.2020	Перевод в другой отдел	40,0	Самостоятельный подбор	
3	Ведущий бухгалтер	01.03.2020	Декретный отпуск	30,0	15	54,0
4	Мастер строительных и монтажных работ	01.04.2020	Уход специалиста на пенсию	40,0	20	96,0
5	Начальник транспортного отдела	01.05.2020	Перевод на другую должность	40,0	20	96,0
6	Секретарь генерального директора	01.06.2020	Увольнение по собственному желанию	25,0	Самостоятельный подбор	
7	Грузчики (5 вакансий)	01.07.2020	Найм в связи с сезонными работами	20,0	Самостоятельный подбор	
8	Кладовщик	01.08.2020	Ввод в эксплуатацию нового склада	23,0	Самостоятельный подбор	
9	Прораб	01.09.2020	Открытие нового объекта	45,0	20	108,0
10	Начальник отдела продаж	01.10.2020	Реорганизация управления продаж	60,0	25	180,0
11	Электросварщик	01.11.2020	Открытие нового объекта	35,0	15	63,0
12	Монтажник	01.12.2020	Открытие нового объекта	35,0	15	63,0
Итого						723,0

Расчет расходов на командировки произведен на основании плана командировок, связанных с мероприятиями по развитию и обучению персонала и составил 258,0 тыс. руб.

Расходы на проведение корпоративных мероприятий (командообразование, внутренние коммуникации). Данная статья включает в себя затраты на проведение внутрикорпоративных мероприятий, в т.ч. ежегодного профессионального конкурса «Лучший по профессии». Сумма, предусмотренная коллективным договором компании на эту статью затрат, составляет 330,0 тыс. руб.

Далее необходимо определить перечень статей расходов, осуществляемых непосредственно кадровой службой на реализацию своих функций, а именно: оплата труда персонала службы, суммы единого социального сбора, канцелярские расходы, амортизация основных фондов, обучение персонала службы, командировочные расходы, телефонные и Интернет-коммуникации.

Рассчитаем сумму расходов на каждую статью затрат.

Оплата труда сотрудников кадровой службы. Данные о размере окладов и премиальных выплат сотрудников приведены в таблице 1.

Затраты на единый социальный сбор. Сумма годовых расходов на уплату единого социального сбора (30 % от ФОТ) составила $10008,0 * 12 \text{ мес.} * 0,3 = 3002,4$ тыс. руб.

Затраты на приобретение канцелярских товаров. На предприятиях финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» утверждены нормы расхода канцелярских принадлежностей и бумаги. Согласно утвержденным нормам и с учетом текущих цен на указанные товары, затраты на эту статью составили которые составили 60,0 тыс. руб.

Амортизационные отчисления. При определении расходов на эту статью затрат используются бухгалтерские данные по начислению амортизации по основным средствам, которые числятся за кадровой службой объединения. Примерный плановый расчет амортизационных отчислений линейным методом приведен в таблице 3.

Таблица 3.

Расчет суммы амортизационных отчислений по собственным основным средствам кадровой службы финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» на 2020 год (условный пример)

Наименование основного средства	Инвентарный номер	Первоначальная стоимость, тыс. руб.	Нормативный срок службы, лет	Годовая амортизация, руб.
Шкаф офисный	192834	17,0	10	1700
Стул офисный	189636	1,5	5	300
Ноутбук Asus	194552	32,9	3	10,9
....
Итого				301 733,61

Таким образом, итоговая сумма амортизационных отчислений по собственным основным средствам кадровой службы объединения составила 301,7 тыс. руб.

Расходы на развитие персонала и командировочные расходы кадровой службы. Размер их определен аналогично рассмотренным выше подходам и составил 352,0 тыс. руб. (затраты на обучение персонала службы – 242,0 тыс. руб. и командировочные расходы – 110,0 тыс. руб.).

Расходы на Интернет и телефонную связь. Размер расходов и среднего времени переговоров за прошлый год, а так же суммы оплаты за пользование Интернет- услугами за прошлый год. Общая сумма затрат по это статье составила 82,0 тыс. руб.

С учетом вышеизложенного, годовая смета расходов на собственные нужды кадровой службы, связанные с выполнением ее функций, а также на формирование и развитие персонала предприятий в составе финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» отражена в таблице 4.

Таблица 4.

Смета расходов на функционирование кадровых служб предприятий в составе финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» (условный пример)

№ п/п	Статьи расходов	Сумма расходов за год, тыс. руб.
1	Расходы кадровой службы на собственные нужды	13806,13
1.1	Оплата труда персонала	10008,0
1.2	Суммы единого социального сбора	3002,4
1.3	Канцелярские расходы	60,0
1.4	Амортизация основных фондов	301,73
1.5	Обучение персонала кадровой службы	242,0
1.6	Командировочные расходы	110,0
1.7	Телефонные и Интернет-коммуникации	82,0
2	Расходы кадровой службы на формирование и развитие персонала	2637,0
2.1	Расходы на подбор персонала:	1548,0
	- рекрутинговые агентства	723,0
	- интернет-сайты по трудоустройству	825,0

	- СМИ	85,0
2.2	Расходы на развитие персонала:	1089,0
	- обучение и тренинги	501,0
	- командировочные расходы	258,0
	- расходы на проведение корпоративных мероприятий	330,0
	Всего	16443,13

Итак, общая сумма расходов на содержание кадровых служб управления персоналом на каждом предприятии составляет 16443,13 тыс. руб. в год.

В рамках проведенного исследования нами проведен анализ расходов с целью выявления путей снижения затрат на деятельность кадровой в результате передачи кадровых функций каждого предприятия, входящего в объединение на аутсорсинг. Реализация этого решения возможна в результате создания отдельной компании-аутсорсера - ООО «СтройКрым-НР», в штат которой входил бы персонал кадровых служб рассматриваемых нами предприятий.

При этом экономический эффект предполагается достичь за счет следующих действий: оптимизации численности сотрудников службы управления персоналом с целью экономии расходов на ФОТ и единый социальный сбор; экономии на едином социальном сборе за счет налогообложения ООО «СтройКрым-НР» как малого предприятия по упрощенной системе; оказания ООО «СтройКрым-НР» сторонним организациям услуг по подбору персонала, его обучению и консультационных услуг.

Кроме того, будет достигнуто снижение затрат за счет уменьшения доступа количества организаций к информационной системе HeadHunter, а именно, если ранее к этой базе имели доступ три юридических лица, то после реформирования – только одно. При формировании ООО «СтройКрым-НР» произойдет изменение организационной структуры и штатного расписания (табл. 5).

Таблица 5.

Штатное расписание компании-аутсорсера по кадровому направлению ООО «СтройКрым-НР» (условный пример)

№ п/п	Должность	Штатные единицы	Оклад, тыс. руб.	Премия, тыс. руб.	Итого, тыс. руб.
1	Генеральный директор	1	60,0	20,0	80,0
2	Главный бухгалтер	1	45,0	15,0	60,0
3	Начальник отдела формирования и оценки персонала	1	40,0	10,0	50,0
4	Менеджер по подбору персонала	2	30,0	5,0	35,0
5	Менеджер по оценке персонала	1	30,0	5,0	35,0
6	Начальник отдела кадрового делопроизводства и консалтинга	1	40,0	10,0	50,0
7	Менеджер по кадровому делопроизводству	2	30,0	5,0	35,0
8	Специалист по персоналу	1	30,0	5,0	35,0
9	Начальник отдела развития персонал	1	40,0	10,0	50,0
10	Менеджер по обучению персонала	1	30,0	5,0	35,0
11	Тренинг-менеджер	1	30,0	5,0	35,0
	Итого в целом по объединению	13			500,0

Таким образом, за счет оптимизации численности персонала в новой организации будет снижен фонд оплаты труда (несмотря на то, что будут введены две новые управленческие должности) на 334,0 тыс. руб. в месяц, т.е. на 4008,0 тыс. руб. в год.

Результат определения эффективности передачи функций службы управления персоналом трех предприятий, входящих в состав финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым», на аутсорсинг приведен в таблице 6.

Таблица 6.
Экономическое обоснование перехода на кадровый аутсорсинг финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым» (условный пример)

До перехода на кадровый аутсорсинг	Сумма, тыс. руб.	После перехода на кадровый аутсорсинг	Сумма, тыс. руб.
Доходы			
		Предоставление услуг по подбору, отбору и оценке персонала сторонним организациям	4765,0
		Предоставление услуг по развитию персонала сторонним организациям	1653,0
		Консалтинговые услуги	890,0
		Др. статьи доходов по другим услугам	100,0
		Итого доходов	7408,0
Расходы			
Расходы кадровой службы на собственные нужды	13806,13	Расходы кадровой службы на собственные нужды	8595,73
Оплата труда персонала	10008,0	Оплата труда персонала	6000,0
Суммы единого социального сбора	3002,4	Суммы единого социального сбора	1800,0
Канцелярские расходы	60,0	Канцелярские расходы	60,0
Амортизация основных фондов	301,73	Амортизация основных фондов	301,73
Обучение персонала кадровой службы	242,0	Обучение персонала службы	242,0
Командировочные расходы	110,0	Командировочные расходы	110,0
Телефонные и Интернет-коммуникации	82,0	Телефонные и Интернет-коммуникации	82,0
Расходы кадровой службы на формирование и развитие персонала объединения	2637,0	Расходы кадровой службы на формирование и развитие персонала объединения	1651,0
Расходы на подбор персонала:	1548,0	Расходы на подбор персонала:	813,0
- рекрутинговые агентства	723,0	- рекрутинговые агентства	203,0
- интернет-сайты по трудоустройству	825,0	- интернет-сайты по трудоустройству	525,0
- СМИ	85,0	- СМИ	85,0
Расходы на развитие персонала:	1089,0	Расходы на развитие персонала:	838,0
- обучение и тренинги	501,0	- обучение и тренинги	250,0
- командировочные расходы	258,0	- командировочные расходы	258,0
- расходы на проведение корпоративных мероприятий	330,0	- расходы на проведение корпоративных мероприятий	330,0
Всего расходов	16443,13	Всего расходов	10246,73
Экономический эффект (без учета доходов компании-аутсорсера)			6196,4
Экономический эффект (с учетом доходов компании-аутсорсера)			13604,4

Таким образом, проведение мероприятий по выведению функции управления персоналом предприятий, входящих в состав финансово-строительного объединения «ЮгСтройКрым», на аутсорсинг позволит получить экономический эффект в сумме 6196,4 тыс. руб. в год без учета доходов компании-аутсорсера. Кроме того, с учетом возможного дополнительного объема работ на стороне, выполненных ООО «СтройКрым-НР», можно существенно повысить экономический эффект, который в итоге составит 13604,4 тыс. руб.

Для обоснования целесообразности применения аутсорсинга ученые [1, 2] предлагают сравнивать затраты на приобретение результатов выполнения определенных функций аутсорсером и затраты на выполнение работ (услуг) собственными силами организации. Б. А. Аникин в своих исследованиях отмечает, что в случае, когда соотношение:

$$\frac{\text{Затраты на оказание услуг (выполнение работ) собственными силами}}{\text{Затраты на оказание услуг (выполнение работ) аутсорсером}} > 1 \quad (1)$$

следует выбрать заказ услуг аутсорсера.

Если соотношение $\frac{\text{Затраты на оказание услуг (выполнение работ) собственными силами}}{\text{Затраты на оказание услуг (выполнение работ) аутсорсером}} < 1 \quad (2)$

то реализация бизнес-процесса собственными силами, является более эффективной, поскольку использование аутсорсинговых схем не приведет к снижению затрат [1].

Рассчитаем показатель эффективности кадрового аутсорсинга в нашем примере: $16443,13 / 10246,73 = 1,60$.

Таким образом, нами обоснована эффективность применения кадрового аутсорсинга для выполнения выбранных видов работ, поскольку использование аутсорсинговых схем приводит к снижению затрат строительной организации. При этом в зависимости от стадии выполнения строительных работ цель сокращения затрат строительной организации может заключаться в уменьшении договорной цены (на подготовительном этапе – для привлечения заказчика и получения тендера) или росте прибыли и рентабельности (во время реализации проекта для увеличения эффективности деятельности).

ВЫВОДЫ

1. В настоящее время в инвестиционно-строительной сфере РФ происходят перманентные принципиальные изменения в системе управления государственного и корпоративного уровней. Следствием таких изменений становится создание предпосылок использования новых подходов к организации кадрового обеспечения как составляющей общей системы управления строительными организациями, где на первое место выходят вопросы повышения эффективности предприятий стройиндустрии, оптимизации и бюджетирования деятельности по управлению персоналом, отказа от выполнения собственными силами вспомогательных и несвязанных с операционной деятельностью бизнес-процессов.

Для повышения эффективности управления строительными организациями, роста их конкурентоспособности, оптимизации затрат на вспомогательные бизнес-процессы необходимо внедрить современные методы организации производства, обеспечения организации непрерывной работы на всех уровнях, концентрации основных ресурсов компании на выполнении наиболее перспективных направлений строительного бизнеса, отказа от выполнения неконкурентных вспомогательных работ. Одним из инструментов оптимизации деятельности строительных организаций по подсистеме управления персоналом является кадровый аутсорсинг.

2. Кадровый аутсорсинг представляет собой технологию привлечения сторонних компаний, специализирующихся на управлении персоналом и обладающих необходимым опытом для обеспечения четкого функционирования всех HR-процессов. Для обеспечения эффективности применения кадрового аутсорсинга необходимо провести глубокую аналитическую и организационную работу, объективно оценить не только планируемые затраты, ожидаемые текущие результаты, но и долгосрочные последствия передачи выполнения отдельных функций сторонним специализированным исполнителям-аутсорсерам.

3. При обоснованном использовании кадровый аутсорсинг позволяет предприятию усовершенствовать технологию и организацию производственно-хозяйственной деятельности, улучшить качество выполнения работ (оказания услуг), снизить их себестоимость, а следовательно, повысить свою конкурентоспособность и укрепить позиции на рынке. Применение кадрового аутсорсинга строительными организациями должно основываться на экономическом обосновании его целесообразности с позиций тщательного учета и планирования совокупных затрат на осуществление кадровых функций предприятия и сопоставления их с затратами на привлечение к выполнению данных функций сторонними аутсорсинговыми организациями.

ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Дальнейшие исследования будут направлены на определение и обоснование механизмов повышения эффективности управления персоналом строительных организаций с учетом зарубежного опыта и мировых тенденций развития стройиндустрии, инновационных преобразований в данном секторе экономики и отечественной специфики развития строительного комплекса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие [Текст] / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. — М.: ИНФРА-М, 2009. – 326 с.
2. Барановская, Н.И. Повышение конкурентоспособности строительной организации на основе развития ее кадрового потенциала [Текст] / Н.И. Барановская, Ч.Г. Донгак, В.К. Севек. – Кызыл: ТувГУ, 2011. – 127 с.

3. Дьякова, О.В. Совершенствование системы управления персоналом строительной организации в рамках формирования рыночного механизма управления корпоративными структурами в строительном комплексе [Электронный ресурс] / О.В. Дьякова, А.В. Александрия // Молодой исследователь Дона. 2018. №1 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-..> (дата обращения: 12.02.2020).
4. Иванова, Н.В. Динамично развивающаяся отрасль и низкая престижность строительных профессий: парадоксы развития [Текст] / Н.В. Иванова // Недвижимость: экономика, управление. – 2015. – № 3. – С. 73-76.
5. Кириллова, А. Особенности применения аутсорсинга в строительных организациях [Текст] / А. Кириллова // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. – 2015. – № 2. – С. 174-176.
6. Крючков, А.Л. Аутсорсинг как инструмент повышения эффективности управления промышленным предприятием: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 [Текст] / А.Л. Крючков. – Оренбург, 2018. – 24 с.
7. Курбанов, А.Х. Аутсорсинг: история, методология, практика [Текст] / А.Х. Курбанов, В.А. Плотников. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 110 с.
8. Линеv, И.В. Аутсорсинг в строительной индустрии [Электронный ресурс] / И. В. Линеv // Вестник ВГУИТ. – 2016. – №4 (70). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/outsorsing-v-stroit..> (дата обращения: 12.02.2020).
9. Мансуров, Р.Е. Как оценить эффект от передачи на аутсорсинг служб управления персоналом? [Текст] / Р. Е. Мансуров // Управление человеческим потенциалом. — 2009. — No2. — С.138–144.
10. Олатало, О.А. Мониторинг и оценка специфических характеристик кадрового потенциала организаций строительной отрасли [Текст] / О. А. Олатало, А.Д. Мурзин, Н.А. Осадчая // Экономика в промышленности – 2016. – № 3 – С. 292-297.
11. Романова, А. Не доверяй и проверяй. Как проектное финансирование усложняет жизнь строителям [Электронный ресурс] / А. Романова, М. Мокейчева. – Режим доступа: <https://www.fontanka.ru/2019/10/22/079/> (дата обращения: 27.02.2020).
12. Сараева, Т. С. Управление кадровым потенциалом строительной организации [Электронный ресурс] / Т. С. Сараева, А. Д. Корнилова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017. №1 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym>. (дата обращения: 12.02.2020).
13. Узаева, А.А. Особенности управления персоналом в строительной сфере [Текст] / А.А. Узаева // Международный научно-исследовательский журнал. — 2013. — №2 (9). — С. 55-58.
14. Heywood, J.B. The Outsourcing Dilemma: The Search for Competitiveness. – Great Britain: Pearson Education, 2001. – 224 pgs.
15. Lankford, W. M. Outsourcing: a primer / W. M. Lankford, P. Faramarz // Management Decision, 1999. N 37/4. P. 310-316.

ECONOMIC SUBSTANTIATION OF TRANSITION TO PERSONNEL OUTSOURCING IN THE ORGANIZATIONS OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY

Verna V.V.

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Crimea

Annotation. The article provides a rationale for methodological approaches to assessing the effectiveness of outsourcing in organizations of the construction industry using the example of outsourcing schemes to perform personnel functions. The conditional example shows the impact of the use of outsourcing on reducing the costs of a construction organization. The main prerequisites for the use of outsourcing in the activities of enterprises in the construction industry are identified, methodological approaches to assessing the cost-effectiveness of personnel outsourcing in the construction industry enterprises are substantiated.

Keywords: outsourcing, construction, efficiency, outsourcing of personnel services, outsourcing of personnel records management.