

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМА АУТСТАФФИНГА С ЦЕЛЬЮ ДОСТИЖЕНИЯ ГИБКОСТИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ МОЩНОСТИ ИТ-КОМПАНИИ

М.А. Любимова, Н.В. Никитина

Тольяттинская академия управления, Тольятти, Россия

**Обоснование.** Человеческие ресурсы являются одним из главных факторов увеличения потенциала предприятия. Проблема нехватки квалифицированных специалистов по информационным технологиям (ИТ) является актуальной для современной России. Что в свою очередь ставит перед руководством ИТ-компаний задачу поиска эффективного механизма в области управления персоналом, который позволит достигнуть гибкости в производственной мощности. По подсчетам Минцифры, не хватает от 500 тыс. до 1 млн специалистов в различных сферах информационных технологий [1]. Ситуация усложняется тем, что происходит на международной арене. Только за период с февраля по март 2022 г. страну покинуло 70 тыс. ИТ-специалистов. По прогнозам Российской ассоциации электронных коммуникаций, в апреле 2022 г. эмигрирует еще примерно 70–100 тыс. специалистов, что окажется критичным с уже и так усугубленной ситуацией восполнения дефицита специалистов [2]. В этой связи Правительство Российской Федерации предприняло меры по сдерживанию оттока и восполнению кадрового дефицита ИТ-специалистов, но они рассчитаны на долгую перспективу. Так, например, в приоритетах на 2022 г. выделены следующие программы подготовки кадров:

- «Цифровые профессии» — предоставление скидок на обучение от 50 до 100 % (в 2022 г. программу освоит 50 тыс. человек);
- «Программирование для школьников» — запуск программы для старшеклассников по обучению с преподавателями в течение 9–10 или 10–11 классов (в 2022 г. программу освоит 100 тыс. школьников);
- «Цифровые кафедры» — возможность получения второй специальности, связанной с ИТ, без отрыва от основной специальности (в 2022 г. программу освоит 80 тыс. студентов в 106 вузах).

Масштаб предлагаемых программ не сможет восполнить дефицит ИТ-кадров за год и в нужном объеме, а компании уже сейчас сталкиваются с проблемой нехватки ИТ-специалистов для ведения коммерческой деятельности и для обеспечения жизнедеятельности бизнеса.

**Цель** — обосновать использование механизма аутстаффинга, за счет которого можно добиться гибкости в производственной мощности ИТ-компаний.

**Методы.** В связи с текущей обстановкой с ИТ-кадрами важно быстро реагировать на ситуацию и осуществлять подбор персонала, что позволит своевременно увеличить производственную мощность для реализации проектов. Однако, следует отметить, что восполнять необходимое количество ИТ-специалистов с помощью найма в штат потребует больших трудозатрат. По статистике, приведенной техническим руководителем образовательных проектов VK Group, средняя стоимость найма одного специалиста для компании равняется сумме двух зарплат ИТ-специалиста [3]. В стоимость входит оплата труда рекрутера, руководителя отдела, стоимость используемого программного обеспечения, упущенная выгода от работы одного сотрудника.

Решением данной проблемы может стать внедрение механизма аутстаффинга в деятельность ИТ-компаний. Модель аутстаффинга не подразумевает трудоустройство специалиста в штат компании. Сотрудник привлекается из сторонней ИТ-компаний, который уже прошел отбор и соответствует нужной квалификацией на занимаемой должности.

Таким образом, все кадровые составляющие остаются на стороне компании-аутстаффера, которая предоставляет трудовой ресурс.

**Результаты.** Преимущества, которые получает ИТ-компания от внедрения механизма аутстаффинга: возможность своевременно и быстро закрывать потребность в кадровых ресурсах, без необходимости трудоустройства в компанию большого количества людей; подбор специалистов нужного уровня и их оперативная замена в случае, если они не подошли по уровню квалификации; упрощение процесса управления персоналом (ведение кадрового документооборота, соблюдение социальных гарантий привлеченных

сотрудников — все это остается в зоне ответственности вендора); увеличение количества реализуемых коммерческих проектов и производственной мощности компании.

**Выводы.** Таким образом, в текущей ситуации, которая характеризуется большим дефицитом ИТ-кадров в России, компании могут использовать механизм аутстаффинга. Это позволит бизнесу быстро реагировать на ситуацию и своевременно увеличивать производственную мощность за счет привлечения сторонних специалистов на имеющиеся коммерческие проекты.

**Ключевые слова:** аутстаффинг; дефицит кадров; ИТ-рынок; трудовые ресурсы; ИТ-специалисты.

### Список литературы

1. lenta.ru [Электронный ресурс]. Кадровый голод // Lenta.ru [дата обращения: 21.01.2022]. Доступ по ссылке: <https://lenta.ru/articles/2021/07/27/golod/>
2. rbc.ru [Электронный ресурс]. РАЭК спрогнозировала отъезд до 100 тыс. ИТ-специалистов в апреле // РБК [дата обращения: 22.03.2022]. Доступ по ссылке: <https://www.rbc.ru/politics/22/03/2022/6239c48b9a7947da733b01fd>
3. itcnews.ru [Электронный ресурс]. Дефицит ИТ-специалистов растет: как с ним справляются рекрутеры // IT Channel News [дата обращения: 22.03.2022]. Доступ по ссылке: <https://www.itcnews.ru/news/detail.php?ID=155084>

*Сведения об авторах:*

**Мария Александровна Любимова** — студентка 2-го курса магистратуры по направлению «Менеджмент»; Тольяттинская академия управления, Тольятти, Россия. E-mail: [mari.13lyubimova@yandex.ru](mailto:mari.13lyubimova@yandex.ru)

**Наталья Викторовна Никитина** — доктор экономических наук, доцент, доцент кафедры управления и связей с общественностью; Тольяттинская академия управления, Тольятти, Россия. E-mail: [nikitanav\\_doc@mail.ru](mailto:nikitanav_doc@mail.ru)