

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

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:nikitinanv_doc@mail.ru)