

Гурджиян Владимир Львович

канд. экон. наук, доцент

Жаркова Мария Ильинична

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

**ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
АУТСТАФФИНГОВЫХ ИТ-УСЛУГ**

Аннотация: работа посвящена проблеме развития технологий и увеличения спроса на ИТ-услуги на рынке ИТ-аутстаффинга. Подробно рассмотрена динамика рынка ИТ-аутстаффинга в России, выделены основные сферы применения ИТ-аутсорсинга и обозначены основные направления ИТ-аутстаффинга. Изучены такие направления, как аналитика, тестирование, администрирование, дизайн. Раскрываются актуальные проблемы ИТ-аутстаффинга в России. Статья будет полезна преподавателям и студентам ИТ-специализаций.

Ключевые слова: ИТ-аутстаффинг, аутсорсинг, ИТ-специалисты, ИТ-шерринг, ИТ-брокеры.

В последнее время аутстаффинг становится всё более популярным инструментом управления персоналом среди компаний из различных отраслей экономики. Это обусловлено преимуществами, которые предоставляет эта модель работы: снижение нагрузки на HR-отдел, оптимизация расходов на содержание персонала, возможность быстро масштабировать бизнес без увеличения штата сотрудников. Однако, несмотря на все преимущества, аутстаффинг также сопряжён с определёнными рисками и сложностями, которые необходимо учитывать при выборе этой модели работы.

Для того чтобы лучше понять особенности и перспективы развития рынка ИТ-аутстаффинга в России, необходимо провести детальный анализ текущей ситуации. В статье будут рассмотрены основные тенденции, возможности и вызовы, с которыми сталкиваются компании, предоставляющие услуги ИТ-аутстаффинга, а также их клиенты. Будут проанализированы изменения в законодательстве, регулирующем эту сферу деятельности, и их влияние на рынок. Также будет уделено внимание вопросам качества предоставляемых услуг и уровню конкуренции между компаниями.

За последние два года наблюдается активный рост применения ИТ-аутстаффинга из-за колоссального дефицита ИТ-кадров, который произошел после активного оттока специалистов в 2022 году. В текущем году произошли активные изменения в законодательстве, которые позволили многим компаниям создать дочерние ИТ-компании для применения льгот с целью упрощения поиска и подбора специалистов в штат компании. Также за российских специалистов начали активно бороться страны ЕАЭС, страны СНГ – Азербайджан, Узбекистан, Кыргызстан и т. д. Компании из этих стран начали привлекать разработчиков и других ИТ-специалистов на конкурентные ставки, а также готовы к сопровождению и адаптации специалистов при их релокации в страны компаний.

В Европейских странах более открыто относятся к аутстаффингу ИТ-специалистов. Привлечение экспертов и внешних консультантов в данных странах является привычной практикой, которая постоянно производится. Для них нет четких разграничений при оплате за конкретный результат, его сложно измерить в денежном эквиваленте. Прежде всего для руководителей этих компаний важно получение эффективности применения аутстафф-специалистов, которая заключается в следующих показателях: более ранний выход продукта на рынок, монетизация и захват рынка. Именно эта причина является основным фактором для того, чтобы аутстаффинг стал одной из самых востребованных моделей привлечения специалистов. Он способствует сокращению реализации проекта в среднем на 2–6 месяцев. Для некоторых из руководителей структурных подразделений привлечение аутстафф-специалистов является критичным и идет в разрез с их интересами.

Компаниями SkillStaff и BSGroup было произведено исследование, в котором приняли участие 500 респондентов – представителей компаний, 400 из которых являются компаниями-заказчиками ИТ-аутстаффинга, и 100 других компаний, которые готовы предложить своих штатных специалистов для аренды на проектах заинтересованных компаний. По данным исследования, расчетная емкость рынка аутстаффинга в ИТ-секторе к декабрю 2024 года должна составить 265 млрд руб., что будет показывать темп роста в объеме 18% к предыдущему периоду и будет расти ежегодно не менее чем на 10%. Больше 60% компаний-респондентов уже имеют опыт аутстаффинга ИТ-специалистов, а 91% из них используют эту услуги в данный момент.

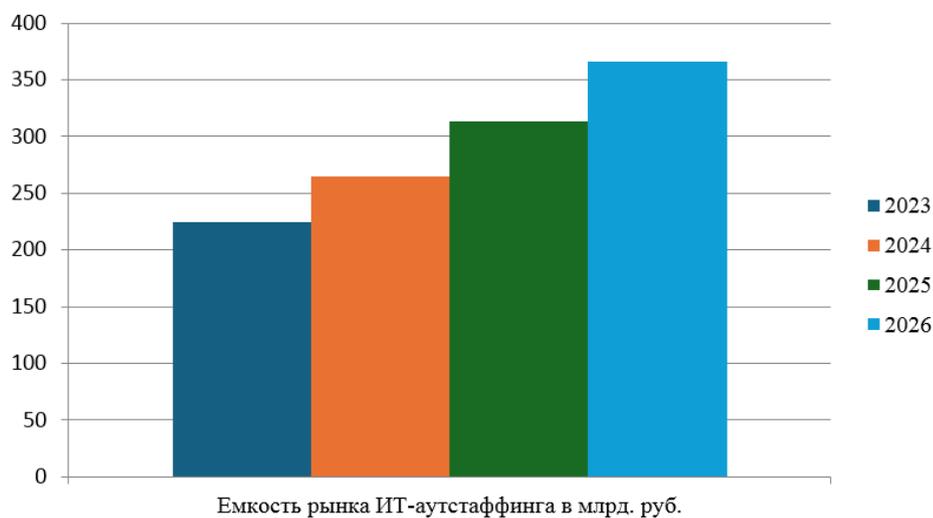


Рис. 1. Достигнутая и ожидаемая динамика рынка ИТ-аутстаффинга в России в 2023–2026 гг.

По общедоступным данным, в 2023 году объем аутстафф-рынка в ИТ секторе достиг 224 млрд рублей. Ранее приведенное исследование показало, что в ближайшие несколько лет рынок подобных услуг продолжит расти и покажет в 2025 году рост более чем на 15%, а в 2026 году – рост более чем на 17% по сравнению с предыдущим годом.

По данным исследования, компании, предоставляющие услугу ИТ-аутстаффинга, предполагают рост прибыли на более чем 22%.

Следует отметить, что согласно опросу компаний, применяющих ИТ-аутстаффинг, доля затрат бюджета на эти услуги будет распределяться следующим образом:

на торговлю в розницу – 26%, телекоммуникации – 8%, финтех – 24% и цифровые экосистемы – 21%. Данные распределения представлены на рисунке 2.

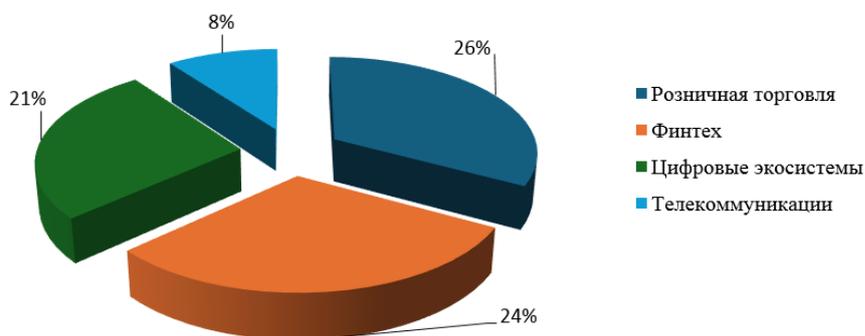


Рис. 2. Затраты из ИТ-бюджета на услуги аутстаффинга

После ухода из России зарубежных ПО, таких, как SAP, Oracle, MS SharePoint в 2022 году и невозможности продления лицензий на использование этих продуктов существенно вырос рынок аутстаффинга 1С-разработчиков и других специалистов (тестировщики, аналитики, аналитики данных) этого программного обеспечения. Также в исследовании отмечалось, что в 2023 году был показан существенный рост востребованности Android-разработчиков на 14% по сравнению с остальными видами специалистов. При этом в 2024 году сложилась обратная тенденция: специалисты 1С востребованы на 16% больше, на специалистов нативной мобильной Android разработки повышен спрос на 18%. Прогнозы респондентов показывают, что в ближайшие два года бизнес, использующий аутстаффинг ИТ-специалистов, понизит спрос на специалистов JavaScript, Android-разработчиков, специалистов DevOps и инженеров сопровождения.

Компании-респонденты, использующие ИТ-аутстаффинг, отмечают, что за счет дополнительных привлекаемых ресурсов они смогли достичь поставленных целей намного раньше, что окупило вложения в аутстаффинг и позволило раньше начать монетизировать бизнес.

Средний показатель срока использования услуги – 10 лет, при этом всего 9% опрошенных респондентов сейчас не используют данную услугу. Средним периодом использования является 1,5 года (18 месяцев). Самый долгий средний период привлечения зафиксирован на специалистов автоматического тестирования – до 55 месяцев,

самый короткий средний период привлечения – 6 месяцев – замечен на специалистов мануального тестирования. Самыми востребованными областями привлечения можно считать разработку (программное и аппаратное обеспечение, модели виртуализации, искусственный интеллект, большие данные и интернет вещей), аналитику и дизайн.

Причинами для использования ИТ-аутстаффинга, по мнению специалистов, являются.

1. Появление новых ИТ-проектов или направлений бизнеса.
2. Разработка и внедрение импортозамещающих ПО.
3. Внедрение дополнительных функций в уже имеющиеся проекты.
4. Нехватка собственных специалистов.
5. Отсутствие обновлений используемого ПО.
6. Поиск отечественных решений.

Российская экономика и нормативно-правовое законодательство Российской Федерации сделали возможным развитие системы аутстаффинга, которая особо востребована для сезонных, разовых и проектных работ. Первое место среди ИТ-направлений здесь занимает разработка (около 30%). Подобной моделью пользуется до 11% Java- разработчиков, PHP и Frontend разработчиков. Также в перечень востребованных специалистов попали аналитики, тестировщики, административный персонал, дизайнеры и т. д. (рис. 3.).

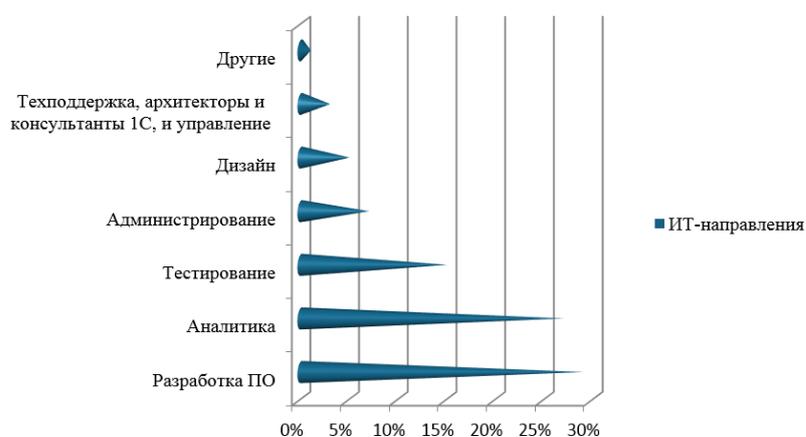


Рис. 3. Популяризация аутстаффинга для персонала во время сезонных, проектных и разовых работ

Общая численность ИТ-специалистов и других кадров ИТ-сферы – более 1,7 млн человек, что составляет 2,4% экономически активного населения (по данным исследования Министерства труда и социальной защиты РФ).

Главными проблемами ИТ-аутстаффинга можно считать следующие: сложность в совмещении аутсорсинга и аутстаффинга; сотрудник не чувствует себя участником коллектива; не сохраняется экспертиза; востребованность специалистов только высокого уровня.

С начала 4 квартала 2020 года произошел переломный период, когда спрос на аутстаффинг квалифицированного ИТ-персонала резко возрос и стал превышать предложение на рынке. Такой резкий рост вызвал появление на рынке компаний – брокеров, которые находят свободных специалистов в ИТ-компаниях и перепродают их заказчикам. К подобным компаниям часто негативно относятся и крупные заказчики, не готовые с ними работать.

Таким образом, можно сказать, что ИТ-аутстаффинг стал одной из самых привлекательных услуг на рынке сферы информационных технологий, что подтверждает множество исследований.

Список литературы

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие / Б.А. Аникин. – М.: Инфра-М, 2022. – 313 с. – DOI 10.12737/1442619. – EDN TZDNOD
2. Миргород Е.Е. Анализ текущего состояния индустрии аутстаффинга в России и мире / Е.Е. Миргород, И.Д. Щербаков // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2020. – №4. – С. 52–62. – EDN IDRNZL.
3. Рябикова Н.Е. Аутсорсинг и аутстаффинг: учеб. пособие / Н.Е. Рябикова. – М.: Инфра-М, 2016. – 114 с. EDN ZFZDDX

4. Одегов Ю.Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. – М.: Юрайт, 2024. – 389 с.

5. Токарева М.С. Аутстаффинг и аутсорсинг как современные технологии управления развитием персонала / М.С. Токарева // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы заочной всероссийской научно-практической конференции (Орел, 21 ноября 2017 г.). – Орел: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2017. – С. 251–253. – EDN XUTWER