

## ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ НОВИХ КАДРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ ADVANTAGES AND RISKS OF NEW SKILLED INSTRUMENTS

УДК 331.101

**Пашкова А.В.**старший викладач кафедри економіки підприємств  
Одеський національний політехнічний університет**Сімак І.О.**студент  
Одеський національний політехнічний університет

*У статті розглянута доцільність використання сучасних кадрових технологій, таких як аутсорсинг персоналу, лізинг персоналу й аутстафінг. Визначена їхня суть, відмінність між ними, основні переваги і ризики. Підкреслено поширення у світі краудсорсингу. Виділені переваги використання позикової праці не лише для працедавця, але і для різних категорій працівників.*

**Ключові слова:** аутсорсинг персоналу, краудсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, тимчасовий набір персоналу.

*В статье рассмотрена целесообразность использования современных кадровых технологий, таких как аутсорсинг персонала, лизинг персонала и аутстаффинг. Определена их сущность, различие между ними, основные преимущества и риски. Подчер-*

*кнуто распространение в мире краудсорсинга. Выделены преимущества использования заемного труда не только для работодателя, но и для различных категорий работников.*

**Ключевые слова:** аутсорсинг персонала, краудсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, временный набор персонала.

*In the article considered the advisability of modern skilled technologies use, such as staff outsourcing, staff leasing and outstaffing. Determined their essence, distinction between them, basic advantages and risks. Distribution in the world crowdsourcing is emphasize. Distinguished advantages of the loan labor use not only for an employer, but also for the different categories of workers.*

**Key words:** staff outsourcing, crowdsourcing, outstaffing, staff leasing, staff temporal set.

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації економіки та посилення конкуренції світова практика показала, що колишні форми трудових стосунків не мають досить гнучкості і не відповідають новим вимогам сучасної економіки. В останні десятиліття значно змінилися види зайнятості, розширилася сфера охоплення трудовими договорами різних видів діяльності й отримали широке поширення нові форми організації праці, що відкривають нові можливості та створюють нові ризики. В організації праці з'явилися технології «позикової праці» або «лізингу персоналу».

Згідно з дослідженням, проведеним Pricewaterhouse Coopers, сьогодні 81% американських компаній користується послугами тимчасових співробітників, а в деяких зарубіжних компаніях, за даними агентства Kelly Services, до 80% персоналу перебувають у штаті кадрових агентств [1, с. 259].

Лізинг персоналу розглядається нині як необхідний елемент сучасної організації ринку праці, який не лише дає змогу домагатися зростання рентабельності виробництва, підвищення його конкурентоспроможності, але і використовується як один із способів підтримки і розширення зайнятості. Сьогодні практично усі розвинені і багато країн, що розвиваються, не лише відмінили заборони на використання позикової робочої сили, але й ухвалили закони й інші нормативні правові акти, що регулюють стосунки позикової праці.

Відкритість економіки України стимулює українські підприємства застосовувати різні технології ведення, управління та організації виробництвом, прийняті в інших країнах із розвинутою ринковою економікою. В умовах глобалізації, стрімких змін, високих технологій і жорсткої конкуренції українські працедавці почали активно звертатися до іно-

земного досвіду, використовуючи механізми аутсорсингу, аутстафінгу і лізингу персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням аспектів аутсорсингу персоналу присвячені праці таких учених: К. Кетлера, Ф. Кимура, Дж. Кросса, М. С. Ледті, О.О. Нестерова, В.П. Кохана, О.В. Сардака, О.І. Микало, Н.Є. Селюченка, В.П. Кічора, О.В. Манойленка та ін. Проблеми здійснення аутстафінгу в Україні знайшли своє відображення в працях Н.І. Гавловської, І.О. Геращенко, Г.П. Домбровської, А.Г. Дукова, В.В. Маркітан, А. Палащук, М. Романенко, І.В. Хохлової та інших. Однак, незважаючи на досить суттєвий науковий доробок із цих питань, кожна кадрова технологія використання позикової праці розглядається окремо. Це зумовлює необхідність систематизації можливостей та загроз, що пов'язані з використанням аутсорсингу й аутстафінгу.

**Постановка завдання.** Метою статті є розкриття сучасних аспектів аутсорсингу персоналу та аутстафінгу, узагальнення переваг та ризиків, що пов'язані зі здійсненням цих інструментів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основною тенденцією ринку праці України нині експерти називають масову трудову міграцію за рубіж. Зі веденням безвізового режиму ця тенденція тільки посилилася. Так, Польща відкрила для наших співвітчизників легальні можливості працевлаштування, в результаті там працюють понад 1 млн українців.

За словами Жанни Балабанюк, генерального директора R&C Kyiv Group LLC, «трудова міграція з України набуває серйозних обертів, і якщо в 2017 році це тренд, який тільки-но посилюється, то вже у 2018–2020 роках ми будемо мати катастрофічні наслідки, якщо не буде вжито заходів з утримання і розвитку людського капіталу всере-

дині країни. Дефіцит трудових ресурсів вже відчутний сьогодні, і без вирішення цього питання економічне зростання не є можливим» [2].

Водночас кадрів в Україні доки вистачає. За даними Держслужби зайнятості, в 2017 безробітне населення (за методологією МОП) працездатного віку становило 1697,3 тис. осіб. Кількість зареєстрованих безробітних – 352,5 тис. осіб [3].

Ще одним новим трендом є зростання віддаленої зайнятості: все більше компаній наймають віддалених співробітників, при цьому це не лише українські компанії, а й міжнародні. «Люди з України виконують роботу для різних компаній у віддаленому режимі. Багато молодих людей цілеспрямовано шукають роботу віддалено як альтернативу трудової міграції, багато кандидатів віком 45+ років, котрі не отримали гідної пропозиції по роботі, все частіше шукають віддалену роботу», – резюмує Жанна Балабанюк [2].

Аутсорсинг (англ. outsourcing) припускає використання позикової праці – співробітників, які не перебувають у штаті компанії [4, с. 65]. Тобто це використання чужих кадрових ресурсів на договірній основі, що можна назвати орендою співробітників. У всьому світі ця практика застосовується упродовж десятиліть, тоді як в Україні до аутсорсингу стали звертатися порівняно недавно. Проте його популярність серед компаній різної величини росте, оскільки частенько аутсорсинг персоналу стає ефективним методом у досягненні цілей і конкурентній боротьбі.

Набір нового персоналу в штат компанії – досить дорогий і часто неефективний процес, який включає витрати не лише на організацію безпосередньо роботи нового співробітника, але і на його пошук, відбір, адаптацію й оформлення. Залежно від спрямованості роботи будь-якої компанії може знадобитися спеціалізований персонал, який повинен буде приступити до виконання своїх обов'язків у стислі терміни. Саме в цьому разі використання аутсорсингу персоналу – найбільш вигідне й ефективне рішення для компанії. Ця послуга припускає виконання окремих функцій на договірній основі. При цьому співробітники, відповідальні за виконання цієї роботи, мають вузький професійний профіль.

Переваги аутсорсингу персоналу наведені у таблиці 1. Сьогодні аутсорсинг персоналу може бути застосований до будь-якої сфери і будь-якої компанії, найчастіше для реалізації короткострокових проектів, що вимагають значної кількості трудових ресурсів. [5].

З розвитком технологій одним із сучасних видів аутсорсингу можна назвати краудсорсинг (англ. crowdsourcing: crowd – натовп і sourcing – використання ресурсів), коли до рішення поставлених завдань може притягуватися широке коло осіб за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій у всьому світі [6, с. 423]. Простежується тенденція того, що «людська хмара» використовується з найбільшою частотою для виконання мільйонів невеликих завдань у всьому світі.

Таблиця 1

**Переваги аутсорсингу персоналу**

<b>Переваги</b>	<b>Способи реалізації</b>
1. Професіоналізм	Аутсорсинг дає змогу найняти фахівців, які повністю відповідатимуть вашим вимогам, для виконання конкретного завдання, завдяки чому ви можете бути спокійні, що робота буде виконана в найкращому вигляді.
2. Економія тимчасових ресурсів	Аутсорсинг персоналу дає змогу керівникові делегувати певні функції і повернутися до них тільки на етапі звітності. Тимчасовий персонал виконує завдання самостійно, бере на себе відповідальність за її виконання, що гарантує своєчасне і якісне виконання роботи.
3. Збереження кадрових ресурсів	Оформлення співробітників у штат компанії спричиняє за собою додаткове навантаження на багато відділів. Аутсорсинг персоналу успішно справляється з цією проблемою, дозволяючи співробітникам і керівництву фокусуватися на своїх прямих обов'язках і тим самим домагатися поставлених цілей швидше і з найменшими зусиллями.
4. Робота в складних ситуаціях	Специфіка аутсорсингу припускає оперативне реагування не лише на рядові доручення, але і на кризові ситуації, коли компанія вимагається вирішити деяку глобальну проблему в максимально стислі терміни і з мінімальними втратами. Саме у такій ситуації використання аутсорсингу найбільш ефективне, оскільки вузькоспеціалізований персонал має чіткіше розуміння проблеми, тому зможе впоратися з нею максимально ефективно.
5. Можливість проектної роботи	Найманий персонал особливо корисний, коли компанія працює над проектами. Можна найняти професіоналів у певній сфері на деякий період часу і не перепрофілювати постійних співробітників.
6. Економія фінансових ресурсів	Економія фінансів – це, можливо, найголовніша перевага аутсорсингу персоналу. Підбір постійних працівників припускає відповідний грошовий зміст – щомісячну заробітну плату, оплату відпусток і лікарняних, страховку, організацію робочого місця й ін., тоді як співпраця на основі аутсорсингу ґрунтується лише на зобов'язаннях, пов'язаних безпосередньо з наданням і оплатою певних послуг

Представники профспілок зазвичай критикують краудсорсинг за неетичну конкуренцію між особами, які самостійно оцінюють свої послуги, що просуваються в Інтернеті. Більшість же компаній, особливо тих, діяльність яких пов'язана з Інтернетом, навпаки, підтримують краудсорсинг як нову форму діяльності без обмежень, нав'язаних класичними формами працевлаштування. Віддалений доступ до виконання доручень, місцезнаходження підрядника без якої-небудь прив'язки до місця надання послуг, що дає змогу значно зменшити витрати, є однією з безперечних переваг людської хмари. Незалежно від думок про користь або шкоду краудсорсингу, розвиток цього напрямку є безперечним. Зростання звернення до краудсорсингу спричинить перегляд сталих договірних соціально-трудова стосунків у світі.

Лізинг персоналу (англ. staff leasing) – схема, при якій компанія-виконавець надає підприємству-замовникові своїх штатних співробітників на відносно тривалий термін – від декількох місяців до декількох років. В основному це практикують, коли послуги кваліфікованого фахівця затребувані з певною регулярністю. Основною відмінністю аутсорсингу і лізингу персоналу є тривалість користування підприємством-замовником послугами «орендованого» персоналу.

Лізинг персоналу – це один із напрямів роботи приватних кадрових агентств. Другий напрям пов'язаний з тим, що низці фірм не вигідно містити великий штат співробітників. Наприклад, набір «зайвої» людини в штат компанії приводить до втрати статусу малого підприємства. Інший приклад: компанії важливо не втратити місце лідера в рейтингах, де фігурує коефіцієнт вироблення на одного співробітника. Як у першому, так і в другому разі компанії зацікавлені у виведенні персоналу за штат. Таким чином, кадрові агентства не лише поставляють робочу силу, але і «беруть на себе її надлишки». Обидва ці процеси у світовій практиці і науковій літературі отримали загальний термін «аутстафінг».

Аутстафінг (outstaffing – дослівно «поза штатом») – фінансово-юридичний інструмент, що дає змогу формально вивести частину співробітників за межі штату компанії шляхом перекладу їх у штат аутстафінгової компанії. Аутстафінг розглядається сучасним менеджментом як послуга, яку надають спеціалізовані агентства, що забезпечують організації-замовників кваліфікованим персоналом на умовах, визначуваних договором (угодою аутстафінгу) [7]. Цю послугу зазвичай надають рекрутингові агентства, аутсорсингові компанії та інші організації.

Аутстафінг відрізняється від раніше описаних аутсорсингу і лізингу персоналу багатьма параметрами, найбільш важливим з яких є те, що пошук, підбір і управління персоналом здійснює

сам замовник послуги. Аналізуючи досвід провідних рекрутингових компаній, а також публікації з лізингу персоналу в спеціалізованій пресі, можна відмітити переваги аутстафінгу для клієнтів.

Ключовими перевагами аутстафінгу для компанії виступають: скорочення витрат на утримання персоналу; передача юридичної відповідальності за персонал на аутстафінгову компанію; підвищення мотивації й ефективності роботи персоналу; підвищення вартості компанії за рахунок зростання показника доходу компанії на одного штатного співробітника; можливість оптимізувати такі показники підприємства, як трудомісткість, трудовитрати, вироблення і тому подібне.

Для підприємства-користувача важливим мотивом залучення позикових працівників є зниження ризиків, що виникають через неякісну роботу власної кадрової служби. Ризики в роботі з кадрами: виникнення неефективної структури кадрів; зростання плинності персоналу; збільшення періоду адаптації нового працівника; виникнення конфліктних ситуацій в колективі; неповне використання трудового потенціалу працівників. Реальний шлях зниження цих ризиків – передати процедуру з підбору й управлінням частиною персоналу лізинговому агентству, яке, по суті, стає спеціалізованим підприємством з управління персоналом. Проведені дослідження показали, що компанії, які використовують аутстафінг, можуть понизити свої витрати з управління робочою силою на 25–30% [8].

Використання позикової праці несе в собі переваги не лише для працедавця, але і для різних категорій працівників. Так, можна виділити такі основні переваги: для випускників шкіл, коледжів, вишів, як набуття досвіду роботи у великих компаніях, отримання нових спеціальностей; для безробітних, осіб, що не мають постійного робочого місця, сезонних робітників – підвищення соціальної захищеності; студентів, молодих матерів, творчих працівників – можливість раціонального планування часу; для осіб, які не працювали тривалий період, – відновлення кваліфікації, трудових навичок; усіх категорій – можливість отримання постійної роботи, фінансові вигоди.

Переваги аутстафінгу очевидні навіть без детального аналізу, проте він має і деякі недоліки. Серед основних мінусів клієнти аутстафінгових компаній найчастіше виділяють: відсутність єдиного координатора персоналу з боку аутстафінгового агентства, часту зміну координаторів, як результат – відсутність чіткого контролю; професійні й особисті якості аутстафінгового персоналу (особливо коли йдеться про масовий підбір) не завжди відповідає очікуванням компанії-замовника; працевлаштування поза штатом компанії може служити бар'єром для нових співробітників під час прийому на роботу, що може привести до

втрати цінних потенційних співробітників і зниження швидкості закриття вакансій.

Перші два недоліки залежать від професіоналізму аутстафінгової компанії і можуть бути повністю зведені нанівець у разі закріплення окремого акаунт-менеджера за кожним клієнтом і його персоналом і підвищення стандартів якості при відборі персоналу. У разі ж третього недоліку найбільш ефективною роботою з таким запереченням є пояснення претендентові, що ця процедура є стандартною для компанії, що перехід у штат надалі можливий і так далі. Але найголовнішим недоліком аутстафінгу в Україні є відсутність нормативної бази, яка б його регламентувала. Але в законодавстві України є також норми, які начебто легалізували застосування аутстафінгу. Так, ст. 39 ЗУ «Про зайнятість населення» передбачає такий вид діяльності, як діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у іншого працедавця, що за своєю суттю є визначенням поняття аутстафінгу [9].

Отже, аутстафінг – кадрова технологія, що дає організаціям можливість економити, делегувати свою відповідальність і мінімізувати ризики

**Висновки з проведеного дослідження.** Величезна кількість видів сучасної роботи може бути передана на виконання поза штатом співробітників. У розвинених країнах світу аутсорсинг і аутстафінг стають важливими інструментами забезпечення конкурентних переваг. Отже, в статті розглянуто співвідношення цих понять, виділені їх основні переваги і недоліки.

Основною загальною рисою кадрового аутсорсингу і аутстафінгу є те, що завданням обох видів послуг є націленість на мінімізацію ризиків, фінансових і ресурсних витрат на непрофільні активи компаній, оптимізація податків і зменшення прямих і непрямих витрат на персонал. Основна відмінність між ними полягає у наступному: при аутсорсингу предметом договору між підприємствами виступає послуга, пов'язана з виконанням конкретної функції, при аутстафінгу – предметом договору є послуга з надання робочої сили.

Використати або ні нові форми співпраці в трудовій сфері, кожен суб'єкт господарювання визначає сам, зваживши все за і проти. Аутсорсинг персоналу доцільно застосовувати у разі: виникнення вакантних місць на короткостроковий період – під час виходу співробітників у відпустку, декрет або на лікарняний, відправки у відрядження тощо; необхідності виконання тимчасових або сезонних робіт; реалізації нового проекту в умовах нестачі кваліфікованих співробітників.

До послуг аутстафінга прибігають у разі потреби використання праці персоналу в регіонах, у яких немає можливості відкривати власні представництва, скоротити витрати, пов'язані з

використовуваною системою оподаткування; за бажання скоротити штат співробітників без втрати кадрів, а також оптимізувати загальні кадрові витрати і скоротити юридичні ризики, пов'язані з наймам персоналу.

В умовах зростаючої конкуренції за висококваліфіковані кадри широке поширення, у тому числі і в Україні, набувають особливі стосунки з найнятими робітниками. Отже, подальшого наукового обґрунтування потребують методики оцінки ефективності аутстафінгових послуг.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Анакін Б.А., Руда І.Л. Аутсорсинг і аутстафінг: високі технології менеджменту: навч. посібник. 2-е изд., Перераб. і доп. М.: ИНФРА-М, 2009. 288 с.
2. Юрій Григоренко. Ринок праці в 2018 році: Українці хочуть отримувати більше, ніж можуть дати роботодавці. <https://ua.112.ua/>
3. Статистична інформація Державної служби статистики України. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Мамчин М.М. Аутсорсинг як інструмент управління персоналом / М. М. Мамчин, Т.В. ТунікЧорна // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: [збірник наукових праць] Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2013. С. 64–69.
5. Сардак О.В. Кадровий аутсорсинг в умовах ринкової економіки. URL: [http://www.rusnauka.com/8\\_NND\\_2010/Economics/59689.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NND_2010/Economics/59689.doc.htm)
6. Полтораки К.А., Зозульов О.В. Застосування крауд-технологій в маркетинговій діяльності підприємств. Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць. 2014. Вип. 11. С. 422–429.
7. Домбровська Г.П., Герашченко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. [Електронний ресурс] / Г.П. Домбровська, І.О. Герашченко. URL: <http://www.kpi.kharkov.ua>
8. Хомко Светлана. Аутстафінг и его регулирование в Украине <https://dominanta.od.ua/news/>
9. Про зайнятість населення [Текст]: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Офіційний вісник України. 2012. № 63. 256 с.
10. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні / Л.С. Шевченко // Вісник Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2012 – № 1 (8). С. 122–129.

#### REFERENCES:

1. Anakin B. A., Ruda I. L. (2009) Outsorsynh i autstafinh: vysoki tekhnolohii menedzhmentu: navch. posibnyk. 2-e yzd., Pererab. i dop. M.: YNFRA-M, 288s.
2. Yurii Hryhorenko. (2018) Rynok-pratsi-v-2018-rotsi-ukraintsi-khochut-otrymuvaty-bilshe-nizh-mozhut-daty-robotodavtsi. <https://ua.112.ua/>
3. Statystychna informatsiia Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Mamchyn M.M. (2013) Outsorsynh yak instrument upravlinnia personalom / M. M. Mamchyn, T.V. Tunik-Chorna // Menedzhment ta pidprijemnytstvo v Ukraini:



etapy stanovlennia i problemy rozvytku: [zbirnyk naukovykh prats] Lviv: Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniky. S. 64–69.

5. Sardak O.V. Kadrovi autsorsynh v umovakh rynkovoï ekonomiky. URL: [http://www.rusnauka.com/8\\_NND\\_2010/Economics/59689.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NND_2010/Economics/59689.doc.htm) 5

6. Poltorak K.A., Zozulov O.V. (2014) Zastosuvannia kraud-tekhnologii v marketynhovii diialnosti pidpriemstv Ekonomichnyi visnyk NTUU «KPI» : zbirnyk naukovykh prats. – Vyp. 11. – S. 422–429.

7. Dombrovska H.P., Herashchenko I.O. Autstaffing – instrument v upravlinni personalom. [Elektron-

nyi resurs] / H.P. Dombrovska, I.O. Herashchenko <http://www.kpi.kharkov.ua>

8. Homko Svetlana. Autstaffing i ego regulirovanie v Ukraine. <https://dominanta.od.ua/news/>

9. Pro zainiatist naselennia [Tekst]: Zakon Ukrainy vid 5 lypnia 2012 r. № 5067-VI // Ofitsiinyi visnyk Ukrainy. № 63. S. 256.

10. Shevchenko L.S. (2012) Pozykova pratsia: sutnist, ryzyky, osoblyvosti rozvytku v Ukraini / L.S. Shevchenko // Visnyk Natsionalnoho universytetu Yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. – 2 № 1 (8). – S. 122–129.

**Pashkova A.V.**

Senior Instructor at Department of Economy and Enterprises  
Odesa National Polytechnic University

**Simak I.**

Student  
Odesa National Polytechnic University

## ADVANTAGES AND RISKS OF NEW SKILLED INSTRUMENTS

In the last decades the types of employment changed considerably, the sphere of scope the labour contracts of different types of activity broadened and new forms got wide distribution organizations of labour, opening new possibilities and creating new risks/ In organization of labour technologies of loan labour or leasing of personnel appeared. In the conditions of globalization, swift changes, high-tech and hard competition the Ukrainian employers began actively to call to foreign experience, using the mechanisms of outsourcing, outstaffing and leasing of personnel. Depending on the orientation of work, the specialized personnel that will have to begin implementation of the duties in the compressed terms can may need any company. Exactly in this case the use of outsourcing of personnel is the most advantageous and effective decision for a company. This service supposes under itself implementation of separate functions on contractual basis. Thus employees accountable for implementation of this work have a narrow professional profile. With development of technologies, it is possible one of modern types of outsourcing to name crowdsourcing, when to the decision of the put tasks the wide circle of persons can be brought over by means of informatively-communication technologies in the whole world.

Essence of outstaffing consists in the conclusion of employees of company for the state and translation in the state of contractor on outstaffing. Outstaffing differs from before described outsourcing and leasing of personnel, by many parameters, most essential from that there is that search, selection and management the customer of service carries out a personnel.

For a company it is come forward key advantages of outstaffing: cutback of spending on maintenance of personnel; transmission of legal responsibility for a personnel on company a outstaffing; increase of motivation and efficiency of work personnel of outstaffing; appreciation of value of company due to the height of index of acuests of company on one staffman possibility to optimize such indexes on an enterprise, as labour intensiveness, labour expenses, making etc. For an enterprise-user important reason of bringing in of loan workers is a decline of risks arising up from off-grade work of own skilled service.

The use of loan labour carries in itself not only advantages for an employer but also for the different categories of workers. Therefore, it is possible to distinguish next basic advantages for:

- graduating students of schools, colleges, institutions of higher learning is gaining experience of work in large companies, receipt of new specialties;
- unemployed persons, persons, not having a permanent workplace, floaters, is an increase of social security;
- students, young mothers, creative workers is possibility of the rational planning of time;
- persons, that did not work the protracted period is renewal of qualification, labour skills;
- all categories is possibility of receipt of permanent work, financial benefits.

The new forms of collaboration in a labour sphere open new possibilities before domestic enterprises, such as a direct and indirect cost cutout on a personnel, to take advantage of services of high-professional shots, effectively to organize work on necessary areas, and on occasion and to bring down the tax loading.