

потребителей, улучшится качество жизни; будут созданы все условия для интеграции национального рынка жилья в международный и увеличения иностранных инвестиций в жилищное строительство; политика дифференциации и улучшения нового жилья по потребительским качествам, появление дорогих объектов жилой недвижимости наряду со стимулированием спроса, будет способствовать вовлечению в оборот «законсервированных» денежных средств населения.

Литература:

1. Основные показатели материальной обеспеченности домашних хозяйств в Республике Беларусь, 2011 год / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – 75 с.

*Ю.С. Шатовицкая*

*УО «Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации»  
(Республика Беларусь, Гомель)*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ**

В условиях инновационного развития экономики назрела необходимость изучения и применения новых подходов в сфере управления трудовыми ресурсами организаций, одним из которых может служить аутстаффинг персонала.

На сегодняшний день в большинстве развитых стран аутстаффинг рассматривается как необходимый элемент рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности организации, а также поддержанию и росту занятости населения.

Следует отметить, что субъекты хозяйствования, использующие труд «заемных» работников, могут существенно экономить на налогах, взаимосвязанных с оплатой труда, и расходах по содержанию кадровых служб, а также на выплатах отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

В научной литературе отсутствует единый подход к определению термина «аутстаффинг», что предопределяет значительные трудности в его практическом применении и актуальность дальнейшего изучения данной проблемы.

Так, Б.А. Аникин рассматривает его как «использование «внешнего» или «заемного» персонала (персонала внешней организации) для реше-

ния проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала» [1, с. 288]. В то же время Е.Ю. Сафарова утверждает, что аутстаффинг следует изучать как «услугу по выведению персонала компании за штат с последующим привлечением его на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга)» [2, с. 7].

Пока законодательство как в Республике Беларусь, так и Союзном государстве вообще не содержит понятия «аутстаффинг». В то же время в развитых странах Европы и США он представляет собой законодательно оформленную услугу с четко проработанным организационным, экономическим, правовым механизмом практического применения.

Аутстаффинг активно используется такими зарубежными компаниями, как Kelly Services, Manpower, Adecco Global, Coleman Services Ins, Ventra Employment, UNISTAFF. Эта услуга интенсивно развивается в России («Агентство Анкор», «Метрополис», «Агентство Контакт», «Империя кадров») и начинает использоваться компаниями в Республике Беларусь («Эрудит», «Коллекция Открытий»).

На наш взгляд, под аутстаффингом следует понимать вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера (организации-исполнителя услуг по аутстаффингу) для дальнейшего предоставления работника организации-заказчику за соответствующее вознаграждение.

Сотрудники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять свои прежние функции, в то же время обязанности работодателя по отношению к ним выполняет уже организация-провайдер.

Следует отметить, что факторами, сдерживающими активное применение аутстаффинга в управлении трудовыми ресурсами организаций, являются:

- недостаточная проработанность законодательной базы;
- отсутствие институциональных основ и организационной структуры в области аутстаффинга, опыта в решении данных вопросов;
- нежелание руководителей организаций изменять сложившуюся практику управления персоналом.

Таким образом, для субъектов хозяйствования Республики Беларусь нетрадиционным подходом к эффективному использованию кадров, характерным для стран Запада, США, инновацией является аутстаффинг.

Преимуществами внедрения исследуемого инновационного подхода в сфере управления персоналом организаций являются:

1. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов – регулирование численности и снижение расходов на содержание персонала.

2. Как показывает мировой опыт, крупные компании, использующие аутстаффинг, могут снизить данные расходы на 25-30 % [1, с. 292].

3. Возможность нивелировать занятость кадров в зависимости от объема работ и соблюдение данного соответствия на определенный сезонный период.

4. При актуализации вопросов загрузки высвободившихся высококвалифицированных специалистов (в случаях снижения спроса на продукцию или наоборот, появление большого объема новых заказов в других организациях и т.п.) необходимо предусмотреть заключение договоров на предоставление «передаваемых» работников с несколькими крупными в районе деятельности субъектами хозяйствования.

5. При совершенствовании системы управления у организации появляется возможность увеличить заработную плату и предусмотреть выплату бенефитов (англ. benefit – выгода, польза) – существенной части компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот, сверх предусмотренных Трудовым кодексом. Это будет способствовать стимулированию персонала к эффективному труду и закреплению (удержанию) лучших.

6. Повышение конкурентоспособности организации – возможность быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка за счет увеличения и сокращения объема «переведённых» работников.

7. Создание хорошей репутации в результате улучшения финансовых показателей в расчете на одного сотрудника организации.

#### Литература:

1. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

2. Сафарова, Е.Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии в бизнесе. Простыми словами о сложных материях / Е.Ю. Сафарова. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.