

успешно выполнять работу. При окончательном отборе сотрудников предпочтение должно отдаваться тем, которые в большей степени совместимы с корпоративной культурой и системой ценностей, идентичными корпоративным. Достичь таких результатов отбора персонала можно с применением прелиминаринга.

Таким образом, для организации применение метода прелиминаринга возможно с осуществлением набора персонала из работников, проходящих на предприятии практику или стажировку, поскольку таких сотрудников уже не надо будет обучать, что значительно сокращает затраты на обучение и адаптацию новых сотрудников.

Список использованных источников

1. Бондаренко, Е. М. Прелиминаринг как инновация в управлении персоналом / Е. М. Бондаренко. – Витебск : МИТСО, 2015, – 300 с.
2. Чуланова, О. Л. Применение технологии прелиминаринга в отборе персонала организации / О. Л. Чуланова // Мир Науки. – 2015. – № 1. – С. 1–9.

АУТСТАФФИНГ КАК СПОСОБ СОХРАНЕНИЯ И РОСТА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В БЕЛАРУСИ (НА ПРИМЕРЕ БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ)

Я. С. Бруйло, Д. А. Вакульчик,
студенты

А. К. Крамаренко,

магистр экон. наук, ст. преподаватель

*Учреждение образования «Брестский государственный
технический университет», г. Брест*

Право на труд является неотъемлемым для каждого человека. В последнее время в нашей стране обострился вопрос занятости населения, что объясняет актуальность темы данной научной статьи. Для любой территории важно сохранить и увеличить занятость проживающего населения, так как это не только обеспечивает стабильность и повышение конкурентоспособности экономики, но и определяет уровень конкуренции на рынке труда, полную реализацию человеческого потенциала.

Решение вопроса занятости населения связано с применением государственных мер, которые направлены на ее стимулирование. На наш взгляд, к числу наиболее действенных можно отнести развитие малого предпринимательства, инновационную и инвестиционную политику, а также политику градостроительства.

В последние годы в Брестской области наблюдается тенденция снижения количества занятого населения и рост уровня безработицы (рис. 1). Так, в 2010 году в народнохозяйственном комплексе Брестской области было занято 651 тыс. чел., а в 2015 году – 612,9 тыс. чел., т. е. количество занятых снизилось на 38,1 тыс. чел., а уровень безработицы вырос на 0,1 %.

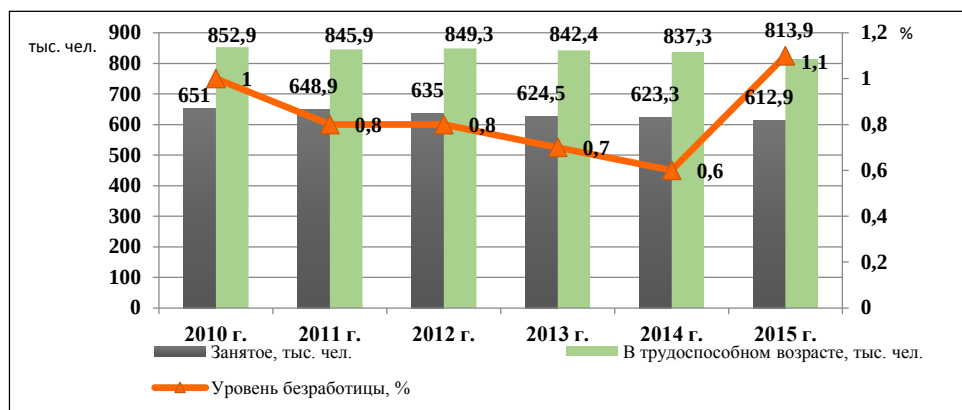


Рисунок 1 – Занятость населения и уровень безработицы в Брестской области, чел. и %

Нами было выявлено, что динамика занятости населения взаимосвязана с динамикой валового регионального продукта (далее – ВРП). В качестве доказательства приведем расчеты абсолютных отклонений показателей и коэффициента эластичности (отношение динамики ВРП к динамике среднегодовой численности населения, занятого в экономике) (табл. 1).

Таблица 1

Анализ взаимосвязи показателей валового регионального продукта со среднегодовой численностью занятого населения, по данным за 2010 – 2015 гг. по Брестской области

Год	Валовой региональный продукт, млрд руб.	Средне-годовая численность занятого населения, тыс. чел.	Отклонения в валовом региональном продукте, млрд руб.	Отклонения в средне-годовой численности населения, тыс. чел.	Динамика валового регионально-го продукта, % к 2010 г.	Динамика средне-годовой численности занятого населения, % к 2010 г.	Коэффициент эластичности
2010	17 178,5	651,0	—	—	—	—	—
2011	26 891,4	648,9	9712,9	–2,1	156,5	99,7	1,6
2012	48 230,8	635,0	21 339,4	–13,9	280,8	97,5	2,9
2013	61 327,5	624,5	13 096,7	–10,5	357,0	95,9	3,7
2014	74 913,3	623,3	13 585,8	–1,2	436,1	95,7	4,6
2015	80 290,9	612,9	5377,6	–10,4	467,4	94,1	5

Источники: ВРП [1], численность населения, занятого в экономике [2].

По результатам проведенных расчетов можно отметить, что за рассматриваемый период средний ежегодный прирост ВРП составил 12 622,48 млрд руб. В то же время наблюдается снижение численности занятого населения в среднем на 7,62 тыс. чел. В анализируемом периоде коэффициент эластичности больше 1, это говорит о том, что ВРП зависит от численности занятого населения, и для его роста необходим рост занятости.

Также был рассчитан коэффициент парной корреляции и коэффициент детерминации, которые соответственно составили 96,6 % и 93,2 % для взаимосвязи ВРП и численности занятого населения. Так как коэффициент детерминации превышает 80 %, то можно сделать вывод о существующей взаимосвязи между выбранными показателями. По расчету коэффициента эластичности отметим достаточно хорошую тенденцию его увеличения.

В качестве мер для сохранения и повышения занятости населения Брестской области (помимо государственного стимулирования) важным нам видится диверсификация бизнеса и аутстаффинг.

В сложившихся условиях для выживания на рынке бизнес должен диверсифицировать свою деятельность: расширить ассортимент выпускаемой продукции на основе запросов рынка и переориентировать рынки сбыта, найти более эффективные каналы сбыта продукции. Другой ключевой мерой видится применение предприятиями аутстаффинга. Аутстаффинг является эффективным способом сохранения и роста занятости населения, так как базируется на логистическом подходе, предполагает управленческое маневрирование, гибкость [3]. Его суть заключается в следующем: труд работника предоставляется одной организацией другой, полученный доход организация использует в своих интересах; при этом работник (аутстаффер) получает набор социальных гарантий. Особенно выгоден аутстаффинг будет для предприятий, где занятость носит сезонный характер.

Процесс оформления документально данного договора производится в определенной последовательности (рис. 2).

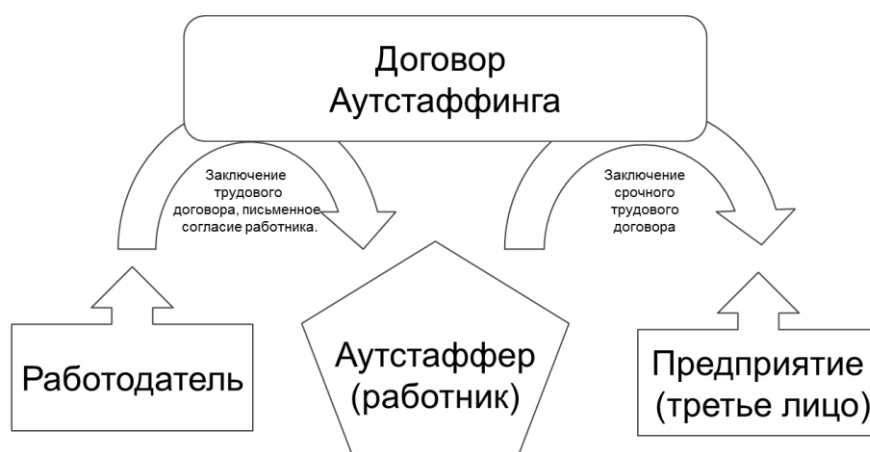


Рисунок 2 – Схема заключения договора аутстаффинга

Договор аутстаффинга заключается между несколькими сторонами: предприятием, аутстаффером (работником) и другим предприятием (третьим лицом). Предприятие заключает трудовой договор и оформляет письменно согласие работника. Далее работник заключает срочный трудовой договор с предприятием (третьим лицом).

После заключения договора аутстаффинга участники получают различные преимущества. Преимущества для нанимателей — это возможность получения дополнительного дохода и отсутствие необходимости сокращения штата работников. Работники получают дополнительные социальные гарантии, льготы, дополнительный заработок, а также возможность развиваться и совершенствовать свои навыки. Люди, работающие временно, должны обладать такими компетенциями, как коммуникабельность, отсутствие склонности к конфликтам, умение учитывать новые формальные и неформальные правила, нормы поведения, а также склонность к быстрому усвоению информации. При выборе поставщика услуг аутстаффинга также необходимо обратить внимание не только на историю компании, но и на список ее клиентов, особенно выделяя организации, предоставляющие заемных рабочих для крупных и известных предприятий.

Необходимо также отметить, что аутстаффинг является весьма популярным за рубежом. Его активно применяют компании в США, Италии, Франции, Германии, России. Так, в США на данный момент услуги аутстаффинга предлагают около 2000 компаний. Рынок услуг в данной области ежегодно растет в среднем на 35 %. Компании,

пользующиеся аутстаффингом, основную выгоду видят в возможности концентрации на основном виде деятельности, не тратя силы на решение побочных задач. По данным экспертов, в США аутстаффинг используют 92 % компаний, а в Европе – 86 %. В Беларуси аутстаффинг опробовали в таких компаниях, как «Эрудит», «ВестДжиГрупп».

Услуги аутстаффинга популярны в логистике и финансовой сфере, большинство сотрудников, выведенных за штат с помощью услуг аутстаффинг-компаний, составляет административный персонал, на втором месте – финансовые менеджеры, на третьем – IT-разработчики, и небольшую часть составляют рабочие. При этом именно аутстаффинг остается лидером среди подобных предложений на рынке, на его долю приходится около 20 % кадровых услуг, здесь он обогнал аутсорсинг (15 %) и лизинг (15 %).

Таким образом, мы считаем, что с точки зрения экономической эффективности аутстаффинг является предпочтительным в сложившихся условиях. Можно подвести итог, что диверсификация бизнеса и аутстаффинг позволят повысить эффективность использования трудовых ресурсов (уменьшение расходов), сохранить занятость работников, а также позволит увеличить конкурентоспособность Брестской области и страны в целом.

Список использованных источников

1. Информационный портал «Главное статистическое управление Брестской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:http://brest.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/osnovnye-pokazateli/valovoi-regionalnyi-produkt/godovye-dannye_2/proizvodstvo-valovogo-regionalnogo-produkta/. – Дата доступа: 16.03.2017.
2. Информационный портал «Национальный статистический комитет Республики Беларусь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/chislennost-ekonomicheski-aktivnogo-naseleniya-po-oblastyam-i-g-minsku/>. – Дата доступа: 14.04.2017.
3. Ржехин, В. М. Описание услуги аутстаффинга / В. М. Ржехин, Д. А. Александ, Н. В. Коваленко // Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала / В. М. Ржехин, Д. А. Александ, Н. В. Коваленко. – М. : Изд-во «Вершина», 2008. – 224 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИЙ

Н. И. Гришко,

канд. техн. наук, доцент

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

В современном менеджменте сформировалась новая парадигма устойчивого экономического роста, которая основана на использовании знаний и инноваций как важнейших экономических ресурсов [1; 2]. Инновации создают наиболее сильные конкурентные преимущества современных организаций, а предпосылкой и условием инновационного процесса служит наличие в организации инновационного потенциала.

Инновационный потенциал организации включает ресурсы, которые можно использовать для достижения положительных инновационных результатов: материальные, финансовые, информационные, организационные. Важным инновационным ресурсом организации является персонал. Инновационный потенциал персонала – совокупность способностей и возможностей работников осуществлять устойчивое развитие организации [3; 4; 5].

Повышение инновационного потенциала персонала – одна из актуальных проблем управления персоналом, вытекающих из необходимости ускорения инновационных преобразований экономики. Инновационный потенциал персонала основан на способности