

рейтингов требует систематической работы государственных ведомств с финансовыми организациями, а также исследовательскими учреждениями и аналитическими центрами. Организации, которые могут профинансировать вхождение страны в рейтинги, могут выступать Национальный Банк Республики Беларусь, Беларусбанк, Банк Развития, а также коммерческие банки, для которых поддержка исследования является рекламой на международном рынке.

Литература

1. Беларусь в Doing Business – 2019: улучшения, которые мы не заметили? – <https://thinktanks.by/publication/2018/11/01/belarus-v-doing-business-2019-uluchsheniya-kotoryemy-ne-zametili.html>?

2. Как международные рейтинги влияют на инвестиционную привлекательность Беларуси? – <https://thinktanks.by/publication/2018/10/17/kak-mezhdunarodnye-reytingi-vliyayut-na-investitsionnuyu-privlekatelnost-belarusi.html>

3. В чем Беларусь превосходит западные страны: анализ. – <https://reform.by/v-chem-belarus-prevoskhodit-zapadnyye-strany/>

4. Беларусь улучшила позицию в Global Peace Index-2018. – <https://thinktanks.by/publication/2018/06/06/belarus-uluchshila-pozitsiyu-v-global-peace-index-2018.html>?

5. Беларусь признали худшей инновационной страной Европы. – <https://thinktanks.by/publication/2018/07/12/belarus-nazvali-hudshey-innovatsionnoy-stranoy-evropy.html>

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ. АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА

Крамаренко А.К., ст. преподаватель

Кучко А.А., студент экономического факультета

Брестский государственный технический университет, г. Брест

Персонал – основа успешного достижения целей компании, а также действенного и экономичного использования ресурсов. Правильно выстроенная система управления персоналом непосредственно влияет на конечный результат деятельности предприятия.

Оценка эффективности системы управления персоналом представляет собой соизмерение затрат и конечных результатов, а также соотнесение их с прошлыми итогами. Оценка тесно связана с другими этапами процесса управления и своими результатами побуждает руководителей вносить в него необходимые изменения. Чтобы осуществить оценку, необходимо разработать методику, позволяющую выявить ситуацию на предприятии на данный момент в области управления персоналом.

В основе оценки лежит метод измерения результативности, позволяющий выделить показатели для оценки эффективности системы управления персоналом. Основными критериями выделены: затраты в человеческий капитал и их окупаемость, прибыльность человеческого капитала, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, качество труда и трудовой жизни, текучесть кадров.

Оценка также основана и на информации о работниках: профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, продвижение по карьерной лестнице, производительность, новаторская активность и т.д. На основании информации о состоянии кадровой службы и оценки поведения персонала можно разработать основные направления развития управления персоналом на предприятии.

В настоящих условиях особую актуальность приобретают кадровые аспекты, которые составляют человеческий фактор развития производственно- хозяйственной деятельности

предприятия. В таком случае создаются новые системы управления во всех сферах человеческой деятельности и соответственно новые требования.

Большинство кадровых служб на предприятиях Республики Беларусь должны осуществить переход от кадровой работы к управлению человеком, который позволит эффективно справляться с проблемами, возникающими в условиях рынка, что способствует более эффективному обеспечению достижений целей и лучших результатов деятельности организации.

В условиях инновационного развития экономики возникает необходимость совершенствования традиционных форм трудовых отношений, применения новых кадровых технологий, одной 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.

Аутстаффинг представляет собой комплекс мер, направленных на использование персонала вне штата. Компания-заказчик не вступает в правовые отношения с персоналом организации, предоставляющей услуги аутстаффинга. При этом нанятые рабочие обязуются выполнить перечень работ, указанных в договоре.

Таким образом, организация, занимающаяся аутстаффингом, предоставляет во временное распоряжение часть персонала предприятия. Место, время и объем необходимых работ в договоре указывает заказчик. То есть работники формально числятся в штате одной организации, а фактически выполняют работу другого предприятия. Существует возможность функционировать как малое предприятие и пользоваться льготными налоговыми режимами, прибегнув к услугам аутстаффинга.

Компания-аутстаффер берет на себя полное обеспечение сотрудника, в том числе выдача документов, подтверждающих работу, банковских зарплатных карт и переводов оплаты труда, решение текущих вопросов с рабочими, управление персоналом, налоговая отчетность в государственные органы.

К основным преимуществам аутстаффинга относятся:

1. оптимизация деятельности предприятия и снижение издержек
2. снижение объема работ кадровой службы;
3. уменьшение затрат на заработную плату и связанных с ней выплат;
4. повышение гибкости управления персоналом;
5. разделение ответственности.

В настоящее время в Беларуси понятие «аутстаффинг» еще не закреплено в законодательстве, но в 2016 году были внесены изменения в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Виды экономической деятельности». Существует 2 вида деятельности в классификаторе:

«Деятельность по предоставлению временной рабочей силы». Этот подкласс включает деятельность по предоставлению клиентам работников на ограниченные сроки для временного замещения кадровых работников или в дополнение к ним.

«Прочая деятельность по обеспечению рабочей силой». Этот подкласс включает обеспечение клиентов рабочей силой, осуществляемое, как правило, на долгосрочной или постоянной основе.

Федерация профсоюзов Беларуси выступает за развитие в стране аутстаффинга. Нетипичная занятость необходима, чтобы сделать рынок труда более гибким, повысить конкурентоспособность и занятость населения.

Когда пользуются услугами аутстаффинга:

1. Желание уменьшить количество штатных сотрудников.
2. Желание снизить количество налогов, выплачиваемых предприятием.
3. Желание привлечь персонал на временную, сезонную или постоянную работу.
4. Желание упростить работу отдела кадров и бухгалтерии.

5. Желание расширить сферу деятельности компании.

6. Желание нанять сотрудников в Беларуси, не открывая представительства или филиала.

Стоимость услуги аутстаффинга рассчитывается, исходя из нескольких факторов: срока оказания услуги, количество персонала и уровня заработной платы, предоставляемых сотрудников, а также вида аутстаффинга.

Аутстаффинг уже активно применяется зарубежными компаниями (Kelly Services, Manpower, Adecco Global, Coleman Services Ins, Ventra Employment, Unistaff). Было бы целесообразно изучить мировую практику на примере США. Кризис семидесятых годов стал стартовой чертой для аутстаффинга в США. Предприятия, находившиеся на грани банкротства, стали выводить сотрудников за штат компании, чтобы уменьшить свои издержки. Аутстаффинг быстро набирал оборот. К данной системе найма прибегали как малые, так и крупные предприятия.

На сегодняшний день в США порядка 2 тысяч агентств предлагают свои услуги аутстаффинга персонала. Суммарный денежный оборот аутстаффинговых агентств составляет примерно 80 миллиардов долларов в год. Примерно 80% всех американских компаний пользовались или пользуются услугами аутстафферов.

Известным примером на сегодняшний день считается компания «Professional Employer Organizations – PEO». Около 700 компаний PEO насчитывается в США и их численность увеличивается на 20 % ежегодно. Доход отрасли составляет примерно 42 млн. долл. в год. Увеличение количества законов, регулирующих трудовые отношения, объясняет популярность данной формы занятости. Экономия на налогах, связанных с оплатой труда, и расходах по содержанию кадровых отделов, а также возможность концентрироваться на основной деятельности являются главными преимуществами использования аутстаффинга.

Преимуществами внедрения аутстаффинга для системы потребительской кооперации Республики Беларусь являются:

1. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов.
2. Возможность регулировать занятость кадров в зависимости от объема работы;
3. Повышение конкурентоспособности предприятия;
4. Повышение репутации в результате улучшения финансовых показателей.

Факторами, сдерживающими применение данной формы трудовых отношений в Республике Беларусь являются:

1. Недостаточная проработанность законодательной базы;
2. Отсутствие институциональных основ и организационной структуры в области новых кадровых технологий, опыта в решении данных вопросов;
3. Нежелание руководителей организаций изменять сложившуюся практику управления персоналом.

Необходимо предусмотреть следующие мероприятия, способствующие развитию аутстаффинга:

1. Разработать и принять закон, регулирующий предоставление услуг внештатных работников;
2. Мотивировать внештатных сотрудников премиями и поощрениями;
3. Установить заработную плату не ниже уровня оплаты по региону;
4. Возможности перехода аутстафферов в основной штат при достижении наилучших результатов;
5. Необходимость регулирования государства данных процессов;
6. Повысить профессионализм фирм, предоставляющих данные услуги;

Таким образом, при условии осуществления ряда преобразований законодательной, правовой и экономической сфер, способствующих развитию аутстаффинга, исследуемая технология станет действенным инструментом инновационного развития предприятий Республики Беларусь.

Литература

1. Шатовицкая, Ю.С. Совершенствование управления трудовыми ресурсами организаций на основе применения логистического подхода и аутстаффинга 2015, Гомель.
2. Рудак, И.К. Организационно-методическое обеспечение развития системы управления персоналом на предприятиях Республики Беларусь 2008 Мн.: БГЭУ, 25 с.

ПЕРСониФИЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К МОТИВАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

*Лутохина Э.А., профессор кафедры, д.э.н., профессор
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск*

Научное сообщество отмечает, что на горизонте уже заметны Индустрия 5.0 и Общество 5.0, которые будут отличаться полным утверждением экономики знаний, а также всеобщей интеллектуализацией инфраструктуры социума – его социальной, образовательной, потребительской и др. составляющих. В основе всех этих изменений – процессы цифровой трансформации.

Однако трансформации в человеческом обществе не совершаются автоматически, их осуществляет Человек, люди. А всякий человек – это прежде всего личность, отличающаяся от других совокупностью личностных качеств и способностей, что обуславливает разную социально-трудовую активность людей и разный её результат. Поэтому работнику как личности недостаточно быть отмеченным в качестве члена какой-то организации, к которой он относится. Работник как личность, единственно и персонально представленная в мире, остро нуждается в персональном различии и выделении. И это особенно важно в современных условиях, когда человек становится двигателем цифровой трансформации. Цифровая трансформация опирается на такие преобразования, которые основаны на комплексном применении интегрированных электронных, компьютерных средств цифровой автоматизации, моделирования и обработки информации, притом, что важно, на всех стадиях – и при проектировании, и планировании, и при разработке, а затем – при изготовлении и эксплуатации создаваемого продукта. Все это требует новаций и инноваций, а значит нового уровня знаний и навыков работников, их подготовки и переподготовки. Иными словами, все это связано с глубокими изменениями и большими усилиями на личностном уровне человека. Поэтому от его мотивированности – направленности, наполненности и силы его мотивов зависит уровень вовлеченности личности в новое дело, а следовательно, и общий трансформационный успех.

Персонализация в сфере труда в какой-то мере существует давно. Но в Новой, цифровой экономике происходит резкая ее актуализация при мотивационном управлении. Во-первых, такой подход актуализируется тем, что научно-техническая революция, которая создает новые технологии, резко изменила экономику. Она предстаёт нынче как глобальная, мировая, опутанная не только проводными, но и беспроводными сетями. Такая тесная взаимосвязанность предопределяет необходимость усиления взаимодействий как национальных экономик, так и предприятий, их работников. А взаимодействуют люди. Следовательно, от глубины знаний работника, от его познаний о странах-конкурентах и их экономиках, от кросс-культурных компетенций все больше зависят успехи, прибыли (или потери) предприятий. Это объективно возвышает роль отдельного человека как персоны в Новой экономике и требует персонализации при управлении.

Во-вторых, новая экономика вывела достаточно мирную конкуренцию на внутренних рынках на уровень жесткого конкурентного рынка, где господствуют компании-гиганты – ТНК и ТНБ. Правы были шведские ученые Нордстрем К. и Риддерстрале Й., заявив в работе «Бизнес в стиле фанк», что «настала эпоха, в которой всё решают талант и время». Но