

Список использованных источников

1. Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь: Решение Всебелорусского народного собрания от 25 апреля 2024 г. № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=P924v0005>. – Дата доступа: 03.03.2025.

Ю. С. Сиротко,
канд. экон. наук, доцент,
БТЭУ ПК (г. Гомель)
e-mail: ys.sirotko@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В условиях цифровизации экономики все более актуальными становятся вопросы совершенствования управления трудовыми ресурсами, изменения структуры рынка труда, обеспечения полной продуктивной занятости. В современных экономических реалиях решение данной проблемы требует использования инновационного подхода в управлении трудовыми ресурсами, такого как аутстаффинг.

В научной литературе отсутствует единый подход к определению термина «аутстаффинг», что предопределяет значительные трудности в практическом применении этой инновационной кадровой технологии и актуальность дальнейшего изучения данного вопроса.

Аутстаффинг (англ. Outstaffing – вывод персонала за штат; буквальный перевод – внештатный: out – из; вне, наружу; staff – штат, персонал, кадры) является одним из способов управления персоналом с привлечением сторонних организаций (outside organization).

Аутстаффинг, на наш взгляд, следует интерпретировать как метод управления занятостью трудовых ресурсов с применением трехсторонней модели трудовых отношений, предполагающей вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера в целях дальнейшего предоставления его услуг организации-заказчику за соответствующее вознаграждение с определением его рабочего места по месту предоставления работы.

В настоящее время на мировом рынке труда практика аутстаффинга полностью сложилась: это законодательно оформленная кадровая услуга с четко проработанным механизмом реализации. В то же время в нашей стране аутстаффинг не получил широкого распространения, в первую очередь, из-за отсутствия законодательного регулирования и опыта применения данной технологии.

Для участников трудовых отношений экономический эффект аутстаффинга целесообразно рассматривать в трех аспектах:

1) для организации-заказчика – экономия расходов входных трудовых потоков по финансовым и временным параметрам (расходы на обучение, подбор, найм, адаптацию), внутренних потоков (расходы на профессиональное образование и др.) и выходных потоков (выплата выходного пособия при увольнении по сокращению штата и др.);

2) для «переведенных» работников – возможность получения гарантированной занятости и дохода при движении трудовых ресурсов между организациями, так как уменьшение или отсутствие заказов в них ведет к сокращению численности персонала либо снижению заработной платы;

3) для организации-провайдера – получение прибыли в размере определенного процента за оказание аутстаффинговых услуг.

Экономический эффект аутстаффинга для национальной экономики состоит в обеспечении полной продуктивной занятости в условиях дефицита кадров.

Таким образом, в условиях цифровой трансформации, а также динамично развивающегося рынка труда актуализуются вопросы совершенствования системы управления трудовыми ресурсами организаций, и, в свою очередь, аутстаффинг может выступать в качестве составляющей данной системы. Для субъектов хозяйствования Республики Беларусь аутстаффинг является инновацией. Использование нового метода управления занятостью обеспечит гибкость в работе с кадрами, возможность роста заработной платы, что будет способствовать стимулированию персонала к эффективному труду и закреплению лучших.