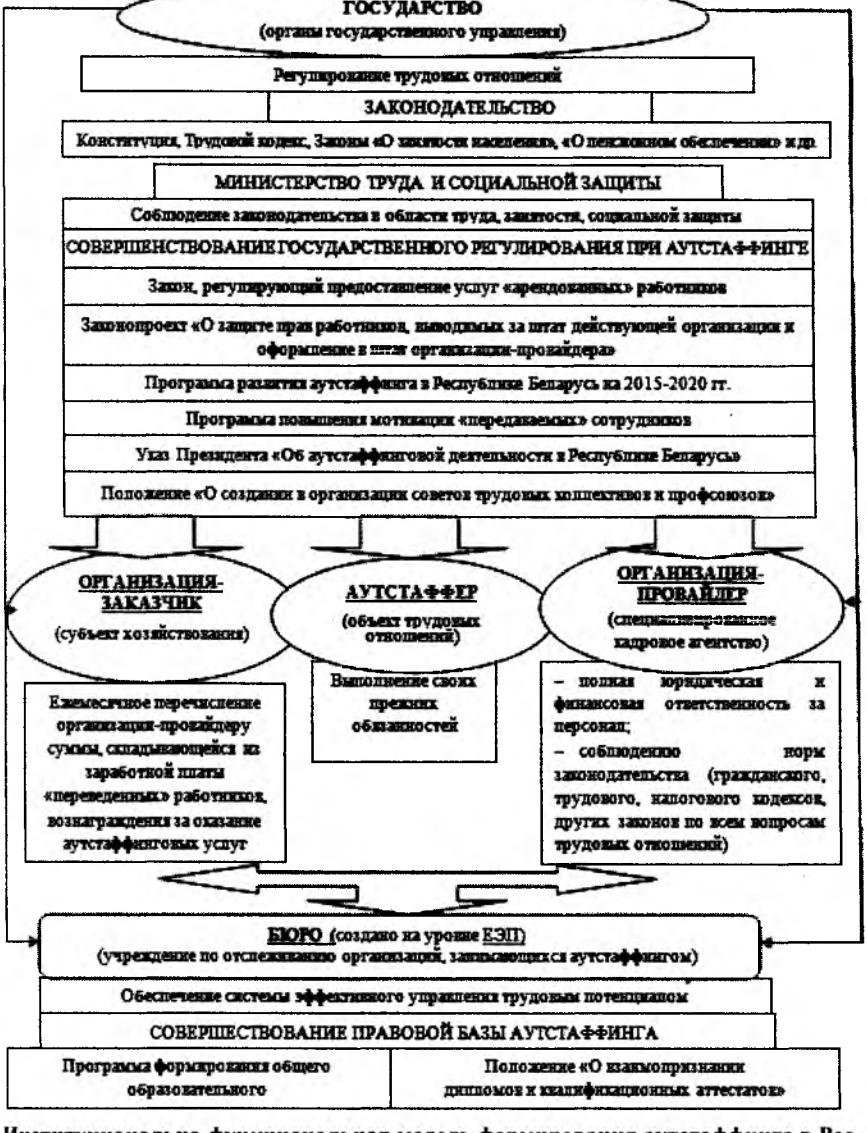
Ю.С. Шатовицкая
УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»
(Республика Беларусь, Гомель)

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ СОЗДАНИЯ ЕДИНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА

С одной стороны, с точки зрения нерешенной проблемы – дефицита профессиональных кадров в национальной экономике, с другой, в условиях создания с 1 января 2015 года Единого экономического пространства (ЕЭП), на рынке труда возникает необходимость применения новой системы эффективного управления трудовым потенциалом организаций, основанной на формировании методической базы современных способов управления трудовым потенциалом с использованием аутстаффинга.

Вместе с тем, как отмечено на заседании Высшего Евразийского экономического совета в октябре 2013 года Президентом Республики Беларусь А.Г. Лукашенко в рамках интеграционных процессов при создании ЕЭП будет обеспечен «общий рынок, полный доступ хозяйствующих субъектов и граждан к ресурсам этого рынка, продаже, свободное движение товаров, услуг, капитала, рабочей силы» [1]. Как отмечает премьер-министр Мясникович М.В. в ближайшей перспективе должны быть реализованы данные «четыре свободы», зафиксированные в базовых документах, отражающих решения глав государств-членов Евразийского экономического сообщества [2, с. 4].

Отсутствие законодательного регулирования в области аутстаффинга порождает многочисленные вопросы в трудовых отношениях между участниками и затрудняет его эффективное использование в практическом аспекте. Таким образом, теоретические подходы к аутстаффингу должны быть освещены в достаточном объеме в экономической и научной литературе, иметь законодательную базу, методические основы формированию институциональной и организационной структур. Институционально-функциональная модель формирования аутстаффинга представлена на рисунке.



Институционально-функциональная модель формирования аутстаффинга в Республике Беларусь в рамках создания Единого экономического пространства

При аутстаффинге (см. рисунок) в отличие от традиционных форм двусторонних взаимоотношений «работодатель-работник» реализуется трехсторонняя модель трудовых отношений «организация-заказчик–аутстаффер (работник) – организация-провайдер», включая государственное регулирование на региональном уровне. На уровне ЕЭП предлагается создать Бюро – учреждение, отслеживающее организации, занимающиеся аутстаффингом, для быстрого реагирования на новые заказы.

Итак, предложения по разработке законопроектов, программ в области аутстаффинга (представленные на рисунке) могут быть использованы органами государственного управления для осуществлении ряда преобразований в законодательной, правовой и экономической сферах, способствующих развитию данного метода управления занятостью, что обеспечит широкое применение указанного направления на динамично развивающемся рынке труда Республики Беларусь, Союзного государства и ЕЭП в целом.

Таким образом, в условиях глобализации и инновационного развития экономики возникает необходимость применения новых подходов в управлении трудовым потенциалом организаций, одним из которых может быть аутстаффинг. Применение аутстаффинга позволяет осуществлять формирование стабильного трудового коллектива с закреплением на длительный период времени, что способствует повышению эффективности использования трудового потенциала, сокращению потерь времени на адаптацию и, как следствие, обеспечивает рост производительности труда и увеличение выпуска продукции.

Литература:

1. Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://president.gov.by/. – Дата доступа: 10.11.2013.

2. Мясникович, М.В. Интеграция в ЕЭП, ЕврАзЭС и СНГ: вектор перспектив / М.В. Мясникович // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 2. – С. 4–17.