

- 1) формальное сокращение численности штатных сотрудников без потери квалифицированных кадров;
- 2) прием на работу требуемого количества сотрудников вне зависимости от ограничений по численности персонала;
- 3) наем работников в регионе без открытия представительства или филиала;
- 4) возможность приема работников на любой срок;
- 5) прием временных работников для реализации проекта без оформления в штат компании.

Очевидно, что лизинг персонала очень часто является действенной альтернативой трудовым отношениям. Услуги по лизингу персонала, а также выводу сотрудников из штата (аутстаффинг) до сих пор считаются относительно новыми для белорусского рынка, хотя на Западе они существуют давно и применяются очень часто. Более 27 % кадрового рынка за рубежом составляет объем услуг по лизингу персонала. К примеру, количество американцев, находящихся в штате стафф-провайдеров – более 2,5 млн чел., а в странах Европейского Союза лизинговые компании трудоустраивают до 7 млн работников в год. О темпах роста спроса на заемный труд можно судить, например, по Франции, где количество штатных сотрудников в 13 раз меньше, чем лизинговых.

Развитие кадрового лизинга в Республике Беларусь тормозится вследствие недостаточного объема законодательной базы и нестабильности спроса на высококвалифицированных специалистов при условии их временного привлечения. Национальное трудовое законодательство не предусматривает лизинговых отношений в сфере найма рабочей силы.

Но, несмотря на все трудности, за лизингом персонала в Республики Беларусь хорошее будущее, поскольку он позволит многим организациям взвешенно подойти к решению вопроса об оптимальном использовании персонала в своей деятельности.

<http://edoc.bseu.by>

*В.И. Готовчик, Н.П. Винницкая
(Беларусь, Бобруйск)*

МЕТОД БАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ СЛОЖНОСТИ ТРУДА

В результате осложнившейся в 2011 году ситуации на валютно-финансовом рынке произошло снижение уровня жизни населения. Реальные располагаемые денежные доходы населения Республики Беларусь с января по ноябрь 2011 года по сравнению с уровнем аналогичного периода 2010 года увеличились лишь на 0,1 % при прогнозе на год 8–9%. Уменьшение темпов роста данного показателя обусловлено относительно низким ростом его основных составляющих: реальной заработной платы, пенсий, пособий. Темпы роста реальной заработной платы в Республике Беларусь в 2011 году по сравнению с соответствующим уровнем 2010 года составили 101,3 %. Дифференциации в оплате труда работников по видам экономической деятельности в 2011 году составили

3,1 раза. Поэтому, всё большее внимание необходимо уделять вопросам стимулирования работников к высокопроизводительному труду.

В новых условиях предприятиям необходимо определить оптимальный уровень заработной платы своих работников. Так как, высокая заработная плата увеличивает затраты производства и может ухудшить положение предприятия на рынке. В то же время низкая заработная плата уменьшает заинтересованность работников в конечном результате, вызывает текучесть кадров, а так же снижает качество выпускаемой продукции. Следовательно, необходим такой размер оплаты труда, который сбалансировал бы уровень издержек производства и результаты труда,

Важнейшими методами, позволяющими сделать эффективную оценку оптимального размера заработной платы и оптимального количества занятых работников на предприятии, является метод определения размера заработной платы на основе предельных измерений и метод балльной оценки. Суть метода балльной оценки состоит в следующем:

- отбор общих для большинства работ компенсируемых факторов, существенных для выявления различий между работами;
- расчленение каждого из факторов на подфакторы, а последних на степени;
- определение количества баллов для каждого фактора, подфактора и степеней;
- исчисление суммарной балльной оценки для каждой из оцениваемых работ.

Каждая степень сложности оценивается самостоятельно определенным числом баллов. Сумма всех степеней по подфактору определяет его балльную оценку, а сумма подфакторов – балльную оценку фактора. Соответственно сумма всех факторов, оцененных в балах, представляет собой общую балльную оценку качества конкретного вида работы.

Факторы, избранные для оценки сложности работы, могут быть неравнозначны. Мастерство может включать три субфактора – образование, опыт и сноровка, при этом опыт может рассматриваться как наиболее важный с точки зрения вклада в ценность данного типа работы.

Подбор факторов и определение их веса представляет собой скорее интуитивный, нежели объективный процесс. Компания, у которой отсутствует опыт проведения оценки сложности работы, вероятно, начала бы с использования схемы оценки, позаимствованной у другой компании, или одной из тех, что описаны в учебниках и руководствах. Если результаты оценки сложности нескольких хорошо известных типов работы не соответствуют здравому смыслу или традициям, компания может изменить состав факторов или приданный им вес по своему усмотрению вплоть до получения приемлемого набора взаимосвязей.

Наиболее распространены три метода оценки сложности работы.

- Ранжирование представляет собой неаналитический метод, поскольку работа оценивается в целом, на основании впечатления, которое она производит.
- Классификация по сложности – полуаналитический метод, при котором производится беспристрастный, но не исчерпывающий анализ квалификационных требований.

- Попунктный рейтинг – это аналитический метод, требующий очень детального исследования квалификационных требований.

Введение метода бальной оценки сложности работы – это переменная, которую руководству организации следует вводить с большой осторожностью, поскольку она касается такого жизненно важного предмета, как оплата труда. Следует всесторонне разъяснить метод оценки представителям рабочего коллектива; возможно, придется несколько подкорректировать ее по требованиям персонала. Всегда следует дать гарантию, что в результате введения новой системы оценки вознаграждение всех нынешних работников не станет меньше, хотя если в результате оценки сложности работы выявится переплата, то последующие работники на этой Должности могут получать меньшее вознаграждение.

В некоторых компаниях пришли к выводу, что система вознаграждения становится с точки зрения работников более справедливой, если в компании существует апелляционная комиссия, которая рассматривает жалобы работников, полагающих, что их работа не получает того вознаграждения, которого заслуживает. В состав этих комиссий часто включаются представители работников, например цеховой профсоюзный уполномоченный.

В Российской Федерации уже появился первый опыт применения бального метода на основе компенсаций. Под компенсациями подразумеваются, как правило, конкретные требования, необходимые и достаточные для выполнения той или иной работы. Это делает данный метод более универсальным, подходящим для оценки различных должностей, а так же гибким, что позволяет реализовать необходимые изменения в организации труда.

Применение этого метода в Республике Беларусь пока не получило распространения. Однако в связи с либерализацией условий хозяйствования и отменой обязательного применения Единой тарифной сетки возможно распространение такого подхода при построении внутрифирменных систем оплаты труда в реальном секторе экономики.

*А.Г. Ефименко, Е.В. Волкова, Т.И. Сушко
(Беларусь, Могилев)*

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В рамках Концепции программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы предусматривается, что рост конкурентоспособности экономики перерабатывающих отраслей АПК может быть достигнут за счет внедрения новых высоких технологий, обладающих наибольшей добавленной стоимостью и низкой энерго- и материалоемкостью, и производства новейших экологически безопасных (чистых) материалов и продуктов. Используемые при этом инструменты государственного воздействия следует ориентировать на