

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.53

ШАТОВИЦКАЯ
ЮЛИЯ СТАНИСЛАВОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ
НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА
И АУТСТАФФИНГА**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством
(специализация — экономика труда)

Минск, 2015

Работа выполнена в УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

Научный руководитель	Лебедева Светлана Николаевна, доктор экономических наук, профессор, ректор, УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»
----------------------	---

Официальные оппоненты:	Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе, УО «Витебский государственный технологический университет»
------------------------	--

Ткаченко Светлана Степановна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры, УО «Белорусский государственный экономический университет», кафедра экономики промышленных предприятий

Оппонирующая организация	УО «Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова»
--------------------------	--

Защита состоится 18 сентября 2015 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.02 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, ауд. 205 (1-й учеб. корпус), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 16 июня 2015 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций

Миксюк С.Ф.

ВВЕДЕНИЕ

Современные тенденции в управлении трудовыми ресурсами определяются, во-первых, деформированием процессов воспроизводства трудового потенциала на постсоветском пространстве, выразившемся в миграции высококвалифицированных специалистов за рубеж, ослаблении значимых для общества видов деятельности и профессий, отсутствии действенных мотивов и стимулов к высокопроизводительному труду; во-вторых, назревшей необходимостью привнесения системного характера в управление трудовыми ресурсами организаций.

Формирование системы эффективного управления трудовыми ресурсами приобретает особую значимость в условиях развития Единого экономического пространства, создания Евразийского экономического союза и, как следствие, свободного движения товаров, услуг, капитала, рабочей силы, функционирования общего рынка труда. При этом следует учитывать, что в современных экономических реалиях решение данной проблемы требует новых подходов и научных разработок, так как традиционные методы управления трудовыми ресурсами, основанные на технократических концепциях, теряют свои позиции.

Важнейшими компонентами системного управления трудовыми ресурсами могут стать логистический подход и аутстаффинг, причем не только в масштабах интеграционных объединений, экономики республики в целом, но и на уровне отдельных отраслей и организаций.

Эффективность использования логистического подхода в управлении движением материальных и финансовых потоков предопределила необходимость проведения исследования в направлении его применения к управлению трудовыми ресурсами. Следует отметить, что значительный вклад в изучение проблем логистики внесли такие российские и белорусские ученые, как Б.А. Аникин, Л.Б. Миротин, А.М. Гаджинский, Ю.М. Неруш, В.И. Сергеев, И.И. Полещук, Р.Б. Ивуть, И.А. Еловой, А.А. Колобов, И.Н. Омельченко, И.Л. Рудая, Е.Ю. Сафарова и ряд других.

Отсутствие комплексных исследований в области управления трудовыми ресурсами организаций на основе логистических подходов и аутстаффинга, необходимость разработки методических положений и практических рекомендаций по их применению в отечественных организациях обусловили актуальность рассматриваемой проблемы, а также определили выбор темы, цель, задачи и структуру диссертационной работы.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами. Тема диссертации соответствует приоритетным направлениям научных исследований в рамках практической реализации проекта «Инновации в управлении трудовым потенциалом: аутстаффинг», представленного на конкурс «Власть — дело молодых», проведенный под эгидой Гомельского городского исполнительного комитета, и формирования Молодежного Совета (распоряжение председателя Гомельского городского исполнительного комитета от 29 мая 2014 г. № 92р «Об утверждении состава Молодежного Совета при Гомельском городском исполнительном комитете в 2014 году»). Основные положения и результаты диссертации отражены в научно-исследовательских работах, выполненных в УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» по темам: «Оптимизация логистических бизнес-процессов предприятий и организаций» (№ ГР 20102637, 2012 г.); «Экономическая безопасность Республики Беларусь: анализ и разработка направлений укрепления» (№ ГР 20122385, 2012 г.); «Определение перспектив развития человеческого и трудового потенциала региона» (№ ГР 20130338, 2013 г.) в рамках Государственной комплексной программы научных исследований «История, культура, общество, государство» (задание 2.1.01); «Управление процессами отбора, набора и адаптации персонала в условиях инновационного развития экономики» (№ ГР 20122390, 2013 г.); «Разработка гибких систем оплаты труда работников коммерческой службы организаций потребительской кооперации Республики Беларусь» (№ ГР 20140999, 2014 г.), финансируемой за счет средств внебюджетного централизованного инвестиционного фонда Белкоопсоюза.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в теоретическом обосновании и разработке рекомендаций по совершенствованию управления трудовыми ресурсами организаций Республики Беларусь на основе применения логистического подхода и аутстаффинга.

Цель исследования предопределила постановку и решение следующих задач:

- раскрыть и научно обосновать сущность понятий «логистика трудовых ресурсов» и «аутстаффинг»;
- разработать методику оценки эффективности управления трудовыми ресурсами организации на основе использования его уточненной схемы, применения логистического подхода и системы взаимосвязанных последовательных блоков показателей;
- разработать методическое обеспечение для формирования аутстаффинга;
- разработать практические рекомендации по совершенствованию управления трудовыми ресурсами.

Объектом исследования является система управления трудовыми ресурсами организаций Республики Беларусь. Предмет исследования — теоретические и практические аспекты совершенствования управления трудовыми ресурсами организаций легкой промышленности Республики Беларусь в современных условиях на основе применения логистического подхода и аутстаффинга. Выбор объекта и предмета исследования обусловлен актуальностью проблем адаптации и совершенствования системы управления трудовыми ресурсами к реалиям и перспективам социально-экономического развития страны.

Научная новизна полученных результатов состоит в обосновании теоретических основ управления трудовыми ресурсами организаций, разработке методических подходов и практических рекомендаций по совершенствованию процесса управления с применением логистического подхода и аутстаффинга на микро- и макроуровнях в условиях создания Евразийского экономического союза. К наиболее значимым из них относятся следующие:

- развиты теоретические основы управления трудовыми ресурсами организации, включая авторскую интерпретацию понятий «логистика трудовых ресурсов» и «аутстаффинг», в целях обоснования методических подходов к оценке эффективности управления персоналом;
- усовершенствована на основе логистического подхода и системы показателей методика оценки эффективности управления трудовыми ресурсами организации, позволяющая реализовать принципы системности и комплексности, а также диагностировать движение потоков трудовых ресурсов;
- разработано методическое обеспечение для формирования аутстаффинга, включающее схему перехода от традиционных форм трудовых отношений к применению в них аутстаффинга, институционально-функциональную схему развития аутстаффинга в Республике Беларусь на национальном уровне и в условиях Евразийского экономического союза, усовершенствованную методику оценки эффективности аутстаффинга;
- предложены практические рекомендации по формированию и регулированию аутстаффинга на национальном и наднациональном (Евразийский экономический союз) уровнях.

Положения, выносимые на защиту.

1. Развитие теоретических основ управления трудовыми ресурсами организации, предусматривающее:

а) уточнение и обоснование в общей системе логистики позиции дефиниции «логистика трудовых ресурсов», под которой понимается управление потоками трудовых ресурсов в процессе их движения в трехмерном пространстве с изменением профессионально-квалификационных (образование, самообразование, развитие), организационно-структурных (по рабочим местам, участкам, цехам), функционально-управленческих (по карьерной лестнице) характери-

стик и во временном интервале для оптимизации расходов и повышения эффективности деятельности организации. В отличие от традиционных, в предложенном подходе реализована идея пространственного упорядочения трудовых ресурсов в логистической системе, что позволяет рассматривать их как логистический поток и служит основой разработки методического инструментария для эффективности управления персоналом организации;

б) авторскую интерпретацию содержания аутстаффинга, который трактуется как метод управления занятостью трудовых ресурсов с применением трехсторонней модели трудовых отношений, предполагающей вывод сотрудника (аутстаффера) за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера для дальнейшего предоставления его услуг организации-заказчику за соответствующее вознаграждение с определением его рабочего места по месту предоставления работы. Отличительная особенность предложенного определения состоит в конкретизации рабочего места аутстаффера — по месту предоставления работы — в качестве прерогативы организации-заказчика. Данный подход развивает теоретический базис для формирования прикладных основ применения аутстаффинга в Республике Беларусь, что отвечает современным реалиям рынка труда с позиций содействия мобильности трудовых ресурсов при изменении рыночной конъюнктуры и создания условий для обеспечения полной продуктивной занятости.

2. Развитие методики оценки эффективности управления трудовыми ресурсами организации на основе использования его уточненной схемы, применения логистического подхода, выделения последовательных блоков и систематизации взаимосвязанных показателей. Отличительными особенностями предлагаемой методики являются: а) разработка логистической модели, включающей блоки формирования, использования и развития, обновления (высвобождения) трудовых ресурсов с учетом процессного подхода; б) распределение показателей по логистическим блокам, обеспечивающее оценку эффективности управления движением входных, внутренних и выходных потоков трудовых ресурсов в трехмерном пространстве с изменением их профессионально-квалификационных, организационно-структурных, функционально-управленческих характеристик; в) применение принципов системности и комплексности к исследованию трудовых ресурсов организации как логистического потока. Методика обеспечивает углубленный анализ управления движением трудовых ресурсов, способствует созданию целостного представления о процессах их формирования, использования и развития, обновления, позволяет оперативно диагностировать возникающие проблемы в рамках каждого блока логистической модели, а также повысить эффективность управления персоналом организации.

3. Разработка методического обеспечения для формирования аутстаффинга, в том числе: а) авторской схемы перехода от традиционных форм трудовых

отношений к использованию в них аутстаффинга исходя из предложенной трактовки его содержания; б) институционально-функциональной схемы формирования аутстаффинга в Республике Беларусь на национальном уровне и в условиях создания Евразийского экономического союза; в) усовершенствованной методики оценки эффективности аутстаффинга, учитывающей блоки логистических затрат (формирования, использования и развития, обновления (высвобождения) трудовых ресурсов) и включающей расчет расходов на содержание персонала на конкретный объем работ для организации-заказчика при выводе работника (аутстаффера) за штат, которые определяются как произведение сумм фонда заработной платы аутстаффера за месяц, коэффициентов, отражающих отчисления обязательных взносов в фонды, контролирующие органы и размер вознаграждения организации-провайдеру за оказание аутстаффинговых услуг, на количество месяцев привлечения аутстаффера. Новизна предлагаемых методических подходов состоит в конкретизации процесса перехода к трехсторонней модели трудовых отношений, выделении преимуществ и недостатков ее использования, обосновании блоков логистических затрат, адаптации опыта аутстаффинга к реалиям Республики Беларусь. Их применение позволит оценить экономический эффект для участников аутстаффинговых отношений, расширить практику использования гибких форм занятости на рынке труда Республики Беларусь.

4. Разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы управления трудовыми ресурсами, включающих предложения: а) по развитию аутстаффинга в Республике Беларусь; б) организации регулирования в области аутстаффинга путем создания нормативной правовой базы по его применению на национальном и наднациональном (Евразийский экономический союз) уровнях; в) построению новой институциональной структуры, координирующей аутстаффинговые отношения на уровне интеграционных объединений, — Бюро провайдеров-аутстафферов. Предлагаемые практические рекомендации позволят сформировать правовую и институциональную среду, регламентировать трехсторонние трудовые отношения на национальном и интегрированном рынках труда, обеспечить социальную защиту аутстафферов, что в целом будет способствовать появлению гибкого рынка труда и повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Личный вклад соискателя ученой степени. Диссертационная работа является самостоятельным и законченным научным трудом. Содержащиеся в ней теоретические обоснования, методики и методические подходы принадлежат автору лично. В диссертации использованы материалы собственного исследования соискателя, опубликованные в соавторстве, в том числе относительно подходов к логистике, системы мероприятий, способствующих развитию аутстаффинга в Республике Беларусь, оценки уровня оплаты труда и эффективности мотивационного механизма.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов. Основные положения и результаты диссертационного исследования были представлены к обсуждению на международных и республиканских конференциях: «Экономика глазами молодых» (Минск, 2012–2014), «Молодежь для науки: разработки и перспективы» (Гомель, 2012–2013), «Торгово-экономические проблемы регионального бизнес-пространства» (Челябинск, 2012), «Актуальные дискуссионные проблемы современной науки» (Энгельс, 2012), «Векторы финансово-экономического развития в условиях глобализации» (Минск, 2012), «Analele Stiintifice ale Universitatii Cooperatist-Comerciale din Moldova» (Кишинев, 2012), «Кооперация в системе общественного воспроизводства» (Саранск, 2013), «Образование, наука и современное общество: актуальные вопросы экономики и кооперации» (Белгород, 2013), «Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука» (Минск, 2013), «Менеджмент, маркетинг и современные бизнес-коммуникации» (Гомель, 2013), «Современные тенденции развивающегося общества: проблемы экономики, права, экологии» (Москва — Гомель, 2014).

Полученные в диссертации научные результаты внедрены в образовательный процесс УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» на кафедрах менеджмента, коммерции и логистики (акты о внедрении от 18.09.2014 г. № 08/14-25вн и № 08/18-593а), приняты для возможного использования в практической деятельности Октябрьского районного потребительского общества Гомельского областного потребительского союза (справка от 31.03.2014 г. № 01-14/636), апробированы и применяются в деятельности ОАО «Коминтерн» (акт о внедрении от 14.09.2014 г.), а также использовались в научном отчете по Государственной комплексной программе научных исследований «История, культура, общество, государство» (задание 2.1.01) УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» (справка об использовании от 08.04.2014 г. № 10-28вн).

Реализация предложений по практическому применению аутстаффинга на примере производителей швейной и трикотажной отраслей легкой промышленности Гомельского региона осуществлена при поддержке Гомельского городского исполнительного комитета в рамках конкурса «Власть — дело молодых» и формирования Молодежного Совета (справка о возможности практической реализации от 03.12.2014 г. № 01-17/324).

Опубликование результатов диссертации. По теме диссертационного исследования опубликована 21 научная работа (3 — в соавторстве), в том числе 4 статьи в научных рецензируемых журналах, включенных в перечни изданий высших аттестационных комиссий Беларуси и Украины и соответствующих п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь (объем — 2,3 авторского листа), 1 — в научно-практи-

ческом журнале, 2 — в сборниках научных статей, 14 — в материалах конференций. Общий объем публикаций составляет 5,1 авторского листа.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 172 наименования (21 — публикации соискателя), и приложений. Работа изложена на 157 страницах. Объем, занимаемый 12 рисунками, 22 таблицами, 31 приложением, составляет 55 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе **«Теоретические подходы к совершенствованию управления трудовыми ресурсами на основе логистического подхода и аутстаффинга»** исследованы различные точки зрения на категории «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «персонал», «кадры»; представлены авторская трактовка категории «трудовые ресурсы» и развернутая классификация характеристик трудовых ресурсов; дано определение категории «трудовой потенциал»; проведен ретроспективный анализ концепций логистики, в том числе в сфере трудовых отношений; рассмотрены подходы к выявлению сущности понятия «аутстаффинг», предложена авторская интерпретация логики аутстаффинга.

Обзор теоретических аспектов проблемы совершенствования управления трудовыми ресурсами позволил автору обосновать подход к социально-экономической сущности категории «трудовые ресурсы» как совокупности работников, обладающих количественными и качественными характеристиками, отражающими возможности их результативной трудовой деятельности в конкретной организации. Данный подход позволяет всесторонне рассмотреть исследуемую категорию сквозь призму наличия у работников тех качеств, которые необходимы для выполнения возложенных на них обязанностей и реализации ключевой цели субъекта хозяйствования. Разработана развернутая классификация количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов.

В ходе проведенного ретроспективного анализа концепций логистики, в том числе в сфере трудовых отношений, выявлено, что подавляющее большинство теорий объясняют логистику как современную систему управления материальными, информационными и финансовыми потоками. Систематизация, определение достоинств и недостатков различных подходов позволили обосновать целесообразность уточнения понятия «логистика трудовых ресурсов» и раскрытия его сущности в рамках трехмерного пространства.

Под логистикой трудовых ресурсов предлагается понимать управление потоками трудовых ресурсов в процессе их движения в трехмерном пространстве

с изменением профессионально-квалификационных (образование, самообразование, развитие), организационно-структурных (по рабочим местам, участкам, цехам), функционально-управленческих (по карьерной лестнице с расширением функциональных обязанностей) характеристик и во временном интервале для повышения эффективности деятельности и оптимизации расходов организации (рисунок 1).

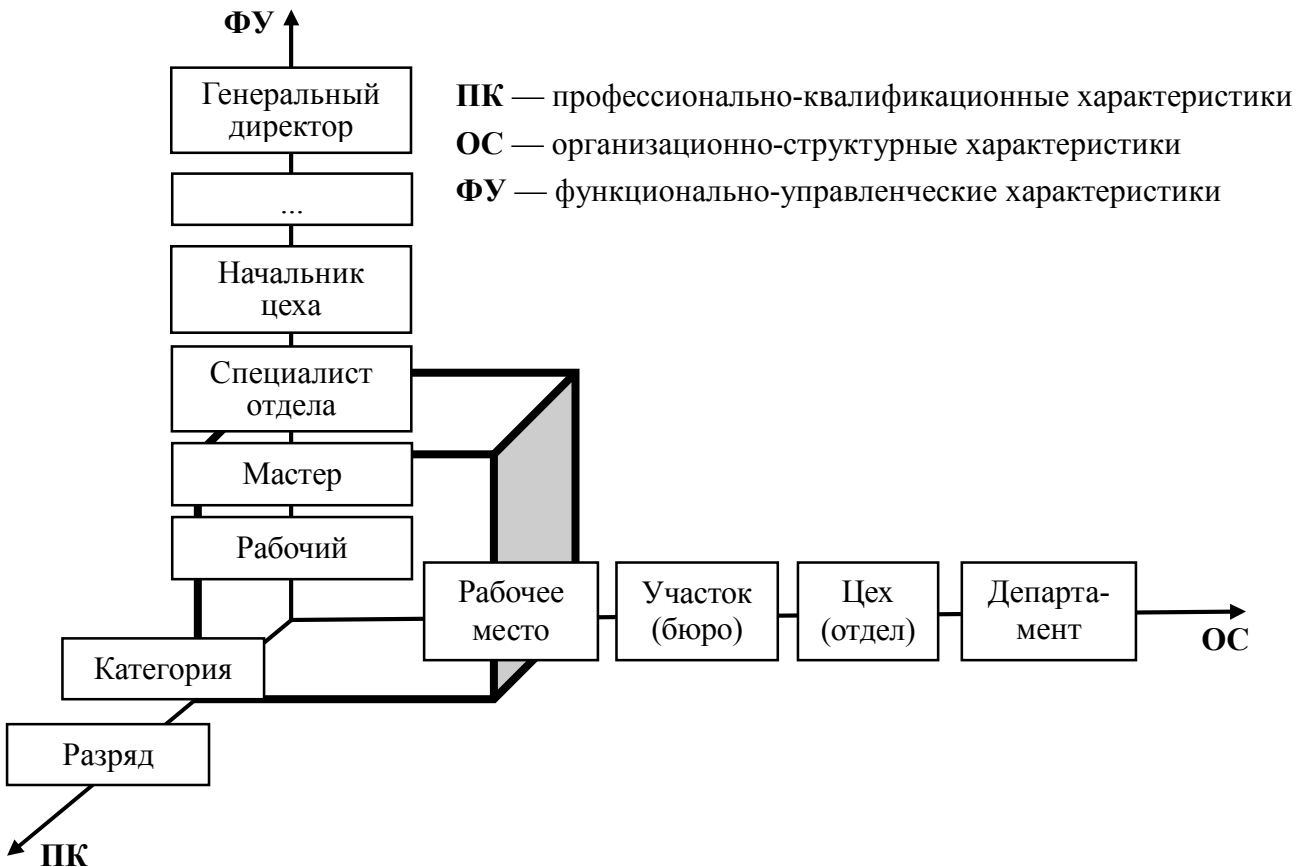


Рисунок 1. — Трехмерное пространство в фиксированный момент времени, отражающее основополагающие характеристики трудовых ресурсов с учетом логистического подхода

Логистический подход к управлению потоками трудовых ресурсов может быть реализован путем построения логистической системы на основе традиционных принципов системности, комплексности, устойчивости, адаптивности, общих затрат, интеграции. В качестве составляющей такой системы (в рамках стратегии движения трудовых ресурсов между организациями) может выступать аутстаффинг.

В авторской интерпретации под аутстаффингом следует понимать 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 для дальнейшего предоставления его услуг организации-заказчику за соответствующее вознаграждение с определением его рабочего места по месту предоставления работы.

Выявлена недостаточная освещенность в экономической литературе вопросов системного управления трудовыми ресурсами организаций на основе логистического подхода и аутстаффинга, что обусловлено отсутствием общепринятых методик, форм и процедур их применения. Обоснована целесообразность детальной проработки проблем формирования, методического обеспечения и практической реализации в различных отраслях национальной экономики системы управления трудовыми ресурсами организации с использованием логистического подхода и аутстаффинга.

Во второй главе **«Анализ управления трудовыми ресурсами организаций швейной и текстильной отраслей экономики»** проведена оценка состояния и определены перспективы и проблемы развития швейной и текстильной отраслей легкой промышленности Республики Беларусь; представлены результаты деятельности аутстаффинговых организаций; осуществлена систематизация и выявлены особенности традиционных подходов к исследованию трудовых ресурсов организации; разработана методика оценки эффективности управления трудовыми ресурсами, базирующаяся на использовании уточненной схемы управления трудовыми ресурсами организаций на основе логистического подхода и усовершенствованной системы взаимосвязанных блоков показателей.

На современном этапе развития экономики Республики Беларусь и усиления международной конкуренции в сфере производства особое значение придается совершенствованию системы управления трудовыми ресурсами организаций легкой промышленности. В ходе исследования выявлено, что в последнее время наблюдается снижение эффективности функционирования ее отраслей: рентабельность реализованной продукции, товаров, работ, услуг по текстильному и швейному производствам в целом сократилась с 29,7 % в 2011 г. до 10,4 % в 2013 г.

Основные проблемы организаций швейной и текстильной отраслей идентичны общим проблемам отечественного промышленного производства. Отмечается высокая степень износа основных средств при недостаточных объемах инвестиций в основной капитал, что обуславливает снижение эффективности работы организаций. Существует проблема снабжения сырьем, во многом объясняемая спадом объемов производства тканей за последние годы. Недостаточный объем реализации продукции ведет к росту объемов готовой продукции на складах отечественных промышленных организаций. Наблюдается низкий уровень заработной платы в отрасли. Результаты проведенного ранжирования размера среднемесячной заработной платы работников промышленности Республики Беларусь по видам экономической деятельности в абсолютном значении и долларовом эквиваленте свидетельствуют о том, что текстильное и швейное производство (в совокупности) за период 2009–2013 гг. занимало последнее, 14-е место, в рейтинге по среднемесячной заработной плате среди отраслей материального производства. Значение данного показателя в 2013 г. было ниже

среднего по промышленности на 212 долл. США. Следует отметить также дефицит трудовых ресурсов, во многом связанный с недостаточным выпуском рабочих учреждениями профессионально-технического и среднего специального образования из-за сложившейся демографической ситуации. Одним из путей решения перечисленных проблем является переход на более эффективное управление трудовыми ресурсами за счет применения аутстаффинга.

В ходе исследования развития аутстаффинга в Республике Беларусь выявлено, что на рынке услуг г. Минска аутстаффинговую деятельность осуществляют кадровые агентства ООО «Вест Джи Групп», группа компаний «Эрудит», «Devbrain», ООО «Walk&Work», ИП «Чистый свет плюс», ОДО «КИАТ», ООО «Сервис кадров», «Анкор», «Maprower», «Административный ресурс», «Кадровый советник». В то же время кадровые организации г. Гомеля («ВизавиНовация», «Логика компания», «Белая Русь» и другие) аутстаффинг не используют.

Результаты проведенного анализа эффективности управления трудовыми ресурсами в ОАО «Коминтерн», СП ЗАО «Милавица», ОАО «8 Марта» свидетельствуют о наличии существенных проблем: сокращение численности персонала, дефицит рабочих профессий, уменьшение числа создаваемых новых рабочих мест, превышение численности уволенных работников над численностью принятых на работу.

Решению проблем организаций, связанных с обеспечением наиболее эффективного использования трудовых ресурсов, поиском новых методов совершенствования управления ими, может способствовать применение логистического подхода. Для этих целей усовершенствована методика оценки эффективности управления трудовыми ресурсами организации, включающая уточненную схему управления трудовыми ресурсами, в которой функции менеджмента структурированы в последовательные блоки с отнесением того или иного вида трудового потока к одному из них, традиционно используемые показатели систематизированы с точки зрения логистического подхода и, кроме того, введены показатели, характеризующие развитие трудовых ресурсов и уровень интенсивности движения работников с учетом организационно-структурных характеристик — коэффициент внутренней мобильности служащих и коэффициент внутренней мобильности рабочих.

Методика оценки эффективности управления трудовыми ресурсами была апробирована в организациях швейной и текстильной промышленности, в том числе в ОАО «Коминтерн» (см. таблицу). Отличительная особенность предложенной схемы заключается в выделении последовательных блоков и систематизации взаимосвязанных показателей, что обеспечивает необходимую последовательность анализа последних при движении потоков трудовых ресурсов в организации (от приема на работу до высвобождения) в трехмерном пространстве с изменением профессионально-квалификационных, организационно-структурных, функционально-управленческих характеристик.

Система показателей состояния и эффективности управления трудовыми ресурсами ОАО «Коминтерн», 2008–2012 гг.

Блок логистиче- ской модели	Показатель	Год					
		2008	2009	2010	2011	2012	Отклонение 2012 г. от 2008 г. (+/-)
Блок формирования трудовых ресурсов	Удельный вес численности персонала основной деятельности в общей его численности, %	96,96	96,88	96,63	96,55	96,54	-0,42
	Удельный вес рабочих в персонале основной деятельности, %	85,63	85,15	84,46	84,7	84,9	-0,73
	Удельный вес служащих в персонале основной деятельности, %	14,37	14,85	15,54	15,30	15,10	0,73
	Удельный вес персонала неосновной деятельности в общей его численности, %	3,04	3,13	3,37	3,45	3,46	0,42
	Обеспеченность персоналом, %	94,51	95,59	95,44	96,09	96,41	1,90
	Коэффициент движения входных потоков	0,102	0,055	0,087	0,100	0,091	-0,01
	Коэффициент укомплектованности персоналом	0,986	0,982	1,000	1,000	0,995	0,009
	Удельный вес женщин в общей численности персонала, %	91,04	91,06	90,58	90,65	90,32	-0,72
	Максимальное значение удельного веса стажевых групп персонала, %	67,08	67,06	66,99	67,38	67,04	-0,04
	Максимальное значение удельного веса возрастных групп персонала, %	66,95	66,6	66,41	64,24	65,86	-1,09
	Удельный вес служащих, имеющих высшее образование, в численности персонала данной категории, %	68,07	67,41	65,81	69,01	68,95	0,88
	Удельный вес рабочих в численности персонала данной категории, %, имеющих:						
	высшее образование	2,10	2,47	1,84	1,89	2,20	0,10
	профессионально-техническое образование	49,89	48,96	49,2	51,04	50,51	0,62
	общее среднее образование	32,80	33,15	33,26	31,88	30,50	-2,30

Продолжение таблицы

Блок логистиче- ской модели	Показатель	Год					Отклонение 2012 г. от 2008 г. (+/-)
		2008	2009	2010	2011	2012	
Блок использования и развития трудовых ресурсов	Коэффициенты движения внутренних потоков: коэффициент стабильности кадров	0,678	0,647	0,677	0,681	0,673	-0,005
	коэффициент внутренней мобильности служащих	0,010	0,010	0,012	0,013	0,011	0,001
	коэффициент внутренней мобильности рабочих	0,024	0,017	0,013	0,016	0,018	-0,006
	Индекс прибыли от реализации к предшествующему году	1,000	0,983	1,925	3,292	1,351	—
	Индекс объемов производства к предшествующему году	1,000	1,051	1,307	1,875	1,941	—
	Уровень фонда заработной платы, %	38,1	29,5	33,8	32,3	34,9	-3,20
	Индекс фонда заработной платы к предшествующему году	1,000	0,811	1,499	1,792	2,098	—
	Индекс среднесписочной численности к предшест- вующему году	1,000	0,973	0,948	1,022	1,018	—
	Индекс расходов организации к предшествующему году	1,000	1,853	1,731	1,775	0,854	—
	Индекс производительности труда к предшествую- щему году	1,000	1,080	1,378	1,834	1,907	—
	Индекс среднемесячной заработной платы к предше- ствующему году	1,000	0,834	1,581	1,907	2,059	—
	Прибыль на одного работника, долл. США	1542	1192	2275	4724	3479	1937
Блок обновления трудовых ресурсов	Коэффициент движения выходных потоков	0,082	0,117	0,075	0,067	0,081	-0,001
	Коэффициент текучести персонала	0,029	0,048	0,035	0,023	0,042	0,013
	Коэффициент восполнения персонала	1,252	0,467	1,158	1,491	1,123	-0,129

В условиях нерешенных проблем актуализируется необходимость применения новых подходов к эффективному управлению трудовыми ресурсами как на уровне организации, так и на региональном и национальном уровнях. Одним из них, на наш взгляд, может стать внедрение гибких (нетипичных, нестандартных) форм занятости, к которым относится заемный труд, а методом управления занятостью трудовых ресурсов — аутстаффинг.

В третьей главе «**Методические подходы к совершенствованию управления трудовыми ресурсами организаций**» предложена концепция применения аутстаффинга на рынке труда, базирующаяся на авторской интерпретации сущности понятия «аутстаффинг», включающая схему перехода от традиционных форм трудовых отношений к использованию в них аутстаффинга, а также институционально-функциональную схему формирования аутстаффинга в Республике Беларусь на национальном и наднациональном (Евразийский экономический союз) уровнях.

Схема осуществления аутстаффинговых отношений представлена на рисунке 2.



Рисунок 2. — Схема перехода от традиционных форм трудовых отношений к использованию в них аутстаффинга

При аутстаффинге, в отличие от традиционных форм двусторонних взаимоотношений «наниматель — работник», реализуется трехсторонняя модель трудовых отношений «организация-заказчик — организация-провайдер — аутстаффер (работник)». Новизна авторского подхода состоит в конкретизации рабочего места аутстаффера — по месту предоставления работы — в качестве прерогативы организации-заказчика, что будет способствовать созданию условий для обеспечения полной занятости и мобильности трудовых ресурсов.

В результате изучения зарубежного опыта выявлено, что практическое применение аутстаффинга в Республике Беларусь возможно при условии адаптации организаций к процессу осуществления аутстаффинговых взаимоотношений, разработки практических рекомендаций по оценке эффективности использования аутстаффинга, а также проектов законодательных и программных документов в области его государственного регулирования.

Для оценки возможностей применения аутстаффинга осуществлена систематизация его преимуществ и недостатков с выделением сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

Предложена система мероприятий, способствующих развитию аутстаффинга в Республике Беларусь. Практическая реализация одного из них — формирование обширной сети взаимосвязанных организаций для снижения текучести кадров — нашла свое отражение в разработанной условной карте функциональной сопряженности потенциальных организаций на примере швейного и трикотажного производств Гомельского региона.

Для взаимодействия участников аутстаффинговых отношений предусмотрено создание в сети Интернет с помощью программы WordPress 4.0 информационно-поисковой системы — сайта, включающего банк данных о потенциальных работниках и работодателях, что будет способствовать формированию действенной системы управления трудовыми ресурсами при изменениях конъюнктуры рынка.

Эффективность управления потоками трудовых ресурсов в значительной степени определяется уровнем логистических затрат, что вызвало необходимость исследования теоретических и методических подходов отнесения затрат организации к логистическим и выявления направлений их снижения. С этой целью проведена систематизация особенностей логистических затрат организаций с точки зрения использования как отдельных видов ресурсов, так и в комплексе, в ходе которой установлена недостаточная изученность логистических затрат на осуществление трудовых процессов. Предложена методика отнесения затрат организации к логистическим в рамках блоков формирования, использования и развития, обновления трудовых ресурсов в логистической системе с позиций процессного подхода и функционально-стоимостного анализа.

Разработана институционально-функциональная схема формирования аутстаффинга в Республике Беларусь на национальном уровне и при создании Евразийского экономического союза (рисунок 3).

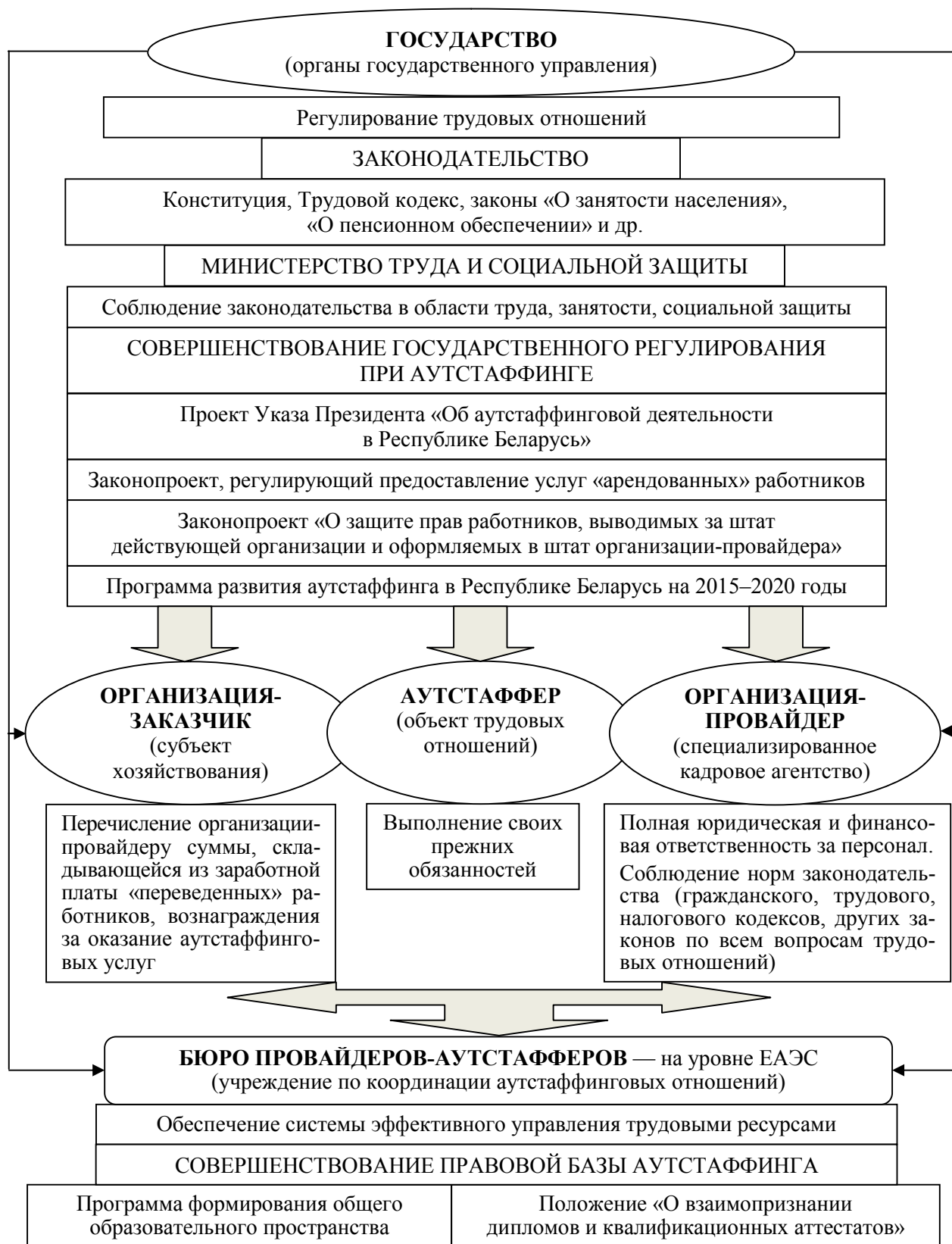


Рисунок 3. — Институционально-функциональная схема формирования аутстаффинга в Республике Беларусь на национальном и наднациональном (Евразийский экономический союз) уровнях

В связи с тем, что в Республике Беларусь не развито конструктивное взаимодействие государственной системы и частных кадровых агентств, как это происходит за рубежом, представляется целесообразным создание Бюро про-

вайдеров-аутстафферов. С функциональной точки зрения, в отличие от существующих структур, оно будет заниматься не регулированием общих трудовых вопросов, возникающих на рынке труда, а координацией аутстаффинговых отношений. Данная позиция актуальна при условии обеспечения рабочих мест высококвалифицированным персоналом. Бюро может функционировать в качестве отдельной коммерческой организации.

Сформулированные автором предложения по разработке законопроектов, программ в области аутстаффинга могут быть использованы органами государственного управления для проведения в правовой и экономической сферах преобразований, способствующих развитию этого метода управления занятостью, что обеспечит его широкое применение на динамично развивающемся рынке труда Республики Беларусь, Союзного государства Беларуси и России, ЕАЭС.

Экономический эффект аутстаффинга для участников трудовых отношений следует рассматривать в трех аспектах:

- для организации-заказчика — экономия расходов на логистику 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.);
- 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;
- 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.

Для расчета затрат на конкретный объем работ по привлечению персонала, т.е. расходов на содержание персонала организации-заказчика при использовании аутстаффинга, предложена формула

$$CS_o = \left(\frac{WF_{tw}}{N_{tw}} + \frac{F_{ded.WF_{tw}} \cdot WF_{tw}}{N_{tw}} + \frac{CF_o \cdot WF_{tw}}{N_{tw}} \right) \cdot n,$$

где WF_{tw} — фонд заработной платы аутстафферов за месяц, млн р.;

N_{tw} — численность работников, переведенных в штат организации-провайдера, чел.;

$F_{ded.WF_{tw}}$ — коэффициент, отражающий отчисления из фонда заработной платы аутстафферов обязательных взносов в фонды и контролирующие органы, например в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, БРСУП «Белгосстрах», налоговую инспекцию;

CF_o — коэффициент, определяющий размер вознаграждения за аутстаффинг, который варьирует от 8 до 25 % заработной платы «переведенных» работников;

n — сроки привлечения персонала (количество месяцев).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации.

1. Исследованы теоретические аспекты совершенствования управления трудовыми ресурсами и изучена возможность интегрирования логистических подходов в этот процесс. Выявлена недостаточная освещенность в экономической литературе теоретических основ управления трудовым потенциалом организаций на базе логистического подхода и аутстаффинга из-за отсутствия общепринятых методик, форм и процедур их применения. Это обусловило необходимость детальной проработки проблем формирования, методического обеспечения и практической реализации в различных отраслях национальной экономики системы управления трудовыми ресурсами организаций на основе логистического подхода и аутстаффинга.

Уточнена позиция автора в отношении понятия «логистика трудовых ресурсов». Представлена пространственная иллюстрация упорядочения трудовых ресурсов с учетом логистического подхода на основании ключевых характеристик (профессионально-квалификационных, организационно-структурных, функционально-управленческих). Предложена интерпретация определения «аутстаффинг», новизна которой заключается в конкретизации рабочего места аутстаффера — по месту предоставления работы — в качестве прерогативы организации-заказчика [1, 3, 11, 12, 14, 15, 16].

2. С целью повышения результативности управления персоналом в организации разработана методика ее оценки на основе уточненной схемы управления с применением логистического подхода и усовершенствованной системы показателей. Методика обеспечивает углубленный комплексный анализ формирования, использования и развития, обновления трудовых ресурсов, позволяет обосновать пути повышения эффективности управления ими, рационализировать расходы организации.

Результаты оценки как критерий выбора управленческого решения необходимо направлять на совершенствование движения трудовых ресурсов в трехмерном пространстве с учетом их профессионально-квалификационных, организационно-структурных, функционально-управленческих характеристик в целях построения более эффективной системы обучения, переподготовки и переквалификации и, как следствие, повышения образовательного уровня и мотивации к труду [3, 7, 16].

3. Предложены теоретические подходы к аутстаффингу, которые должны быть в достаточном объеме освещены в экономической и научной литературе, иметь законодательную базу, обеспечивающую возможность решения многочисленных проблем, возникающих между участниками, а также методические основы формирования институциональной и организационной структур.

Разработана схема перехода от традиционных форм трудовых отношений к применению в них аутстаффинга, отражающая перевод персонала из организации-заказчика в организацию-провайдер по заявлению работника (письменное согласие на перевод) или по просьбе «нового нанимателя» в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь. Ее особенность заключается в том, что при существующих формах взаимоотношений кадровые вопросы с работниками решает наниматель, при аутстаффинге — специализированное кадровое агентство в лице организации-провайдера, что способствует снижению рисков при принятии решений по управлению трудовыми ресурсами.

Социальная функция аутстаффинга заключается в усилении защищенности наемного работника, в частности в замене его увольнения на предоставление рабочего места в другой организации. Экономическая функция реализуется с позиций перспектив использования высококвалифицированных, подготовленных ранее работников как основного персонала.

Применение аутстаффинга в управлении трудовыми ресурсами позволит обеспечить снижение расходов на их содержание, оптимизацию выходных трудовых потоков с точки зрения реализации логистического подхода в данной области и, как следствие, рост производительности труда и увеличение объемов выпуска продукции [2, 5, 9, 10, 17, 18, 19].

4. Изучение зарубежного опыта развития аутстаффинга как современной кадровой, законодательно оформленной услуги с четко обозначенными организационным, экономическим и правовым механизмами практической реализации приводит к выводу о возможности его применения в Республике Беларусь при условии адаптации организаций к процессу осуществления аутстаффинговых взаимоотношений, а также разработки проектов законодательных и программных документов в соответствующей области государственного регулирования:

1. Проект Указа Президента «Об аутстаффинговой деятельности в Республике Беларусь»;

2. Законопроект, регулирующий предоставление услуг «арендованных» работников (аутстафферов);

3. Законопроект «О защите прав работников, выводимых за штат действующей организации и оформляемых в штат организации-провайдера»;

4. Программа развития аутстаффинга в Республике Беларусь на 2015–2020 годы.

Реализация разработанных предложений позволит создать необходимые условия для эффективного управления трудовыми ресурсами и ускорить процесс их внедрения в экономику страны, что особенно актуально в настоящее время, когда подводятся итоги выполнения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы, в рамках которой предусматривалось повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности персонала на рынке труда [4, 6, 20, 21].

Рекомендации по практическому использованию результатов. Полученные в ходе исследования теоретические выводы и практические результаты могут быть использованы органами государственного управления при разработке законодательных, нормативных правовых и программных документов в области аутстаффинга для национального и наднационального (Европейский экономический союз) уровней. Экономическая значимость рекомендаций и предложений автора состоит в том, что их реализация обеспечит возможность существенного повышения эффективности управления трудовыми ресурсами организаций.

Основные выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, внедрены в образовательный процесс УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», использовались в научном отчете по Государственной программе научных исследований «История, культура, общество, государство», приняты для возможного использования в практике субъектов хозяйствования различных форм собственности, а также деятельности исполнительного комитета (акт о внедрении и справки об использовании результатов прилагаются).

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных рецензируемых журналах

1. Шатовицкая, Ю.С. Теоретические аспекты применения логистического подхода в управлении трудовым потенциалом организаций / С.Н. Лебедева, Ю.С. Шатовицкая // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Сер. Екон. науки. — 2012. — № 2, Т. 2. — С. 182–184.
2. Шатовицкая, Ю.С. Зарубежный опыт внедрения аутстаффинга, проблемы и перспективы его развития в системе потребительской кооперации Республики Беларусь / Ю.С. Шатовицкая // Потребит. кооп. — 2013. — № 1. — С. 84–88.
3. Шатовицкая, Ю.С. Логистическая модель управления трудовым потенциалом организаций / Ю.С. Шатовицкая // Потребит. кооп. — 2013. — № 4. — С. 56–62.
4. Шатовицкая, Ю.С. Управление трудовыми ресурсами организации на основе применения логистического подхода и аутстаффинга / Ю.С. Шатовицкая // Труд. Профсоюзы. Об-во. — 2014. — № 4. — С. 37–41.

Статья в научно-практическом журнале

5. Шатовицкая, Ю.С. Аутстаффинг в системе потребительской кооперации: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] / Ю.С. Шатовицкая // Studium : электрон. период. науч. изд. — 2013. — Вып. 1/2. — Режим

доступа: <http://saransk.ruc.su/upload/medialibrary/6da/+Шатовицкая1.pdf>. — Дата доступа: 20.11.2014.

Статьи в сборниках научных статей

6. Шатовицкая, Ю.С. Аутстаффинг и особенности его применения на региональном уровне в Республике Беларусь в условиях создания единого экономического пространства / С.Н. Лебедева, Ю.С. Шатовицкая // Современные тенденции развивающегося общества: проблемы экономики, права, экологии : сб. науч. ст. / Моск. ф-л Ленингр. гос. ун-та, Белорус. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. — М. ; Гомель, 2014. — С. 69–77.

7. Шатовицкая, Ю.С. Особенности применения логистического подхода в управлении трудовым потенциалом организаций / Ю.С. Шатовицкая // Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука : сб. науч. ст. / Гос. ин-т упр. и соц. технологий Белорус. гос. ун-та ; редкол.: Т.В. Борздова (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2013. — С. 160–162.

Материалы конференций

8. Шатовицкая, Ю.С. Механизм оценки эффективности оплаты труда в условиях рыночных отношений / Т.Н. Сыроед, Ю.С. Шатовицкая // Потребительская кооперация: история, традиции, современность : материалы междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 26–27 мая 2011 г. / Белорус. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; редкол.: Г.С. Митюрич [и др.]. — Гомель, 2011. — С. 210–211.

9. Шатовицкая, Ю.С. Теоретические подходы к сущности аутстаффинга в управлении персоналом организаций / Ю.С. Шатовицкая // Молодежь для науки: разработки и перспективы : материалы междунар. молодеж. науч. форума, Милоград, 1–3 фев. 2012 г. / Белорус. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; редкол.: Г.С. Митюрич [и др.]. — Гомель, 2012. — С. 119–122.

10. Шатовицкая, Ю.С. Современные тенденции на рынке труда: аутстаффинг персонала / Ю.С. Шатовицкая // Векторы финансово-экономического развития в условиях глобализации : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26 апр. 2012 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: Ю.Ю. Короленок [и др.]. — Минск, 2012. — С. 276–278.

11. Шатовицкая, Ю.С. Теоретические аспекты формирования системы управления трудовым потенциалом организаций на основе логистики персонала / Ю.С. Шатовицкая // Торгово-экономические проблемы регионального бизнес-пространства : сб. материалов Десятой междунар. науч.-практ. конф., Челябинск, 21–23 мая 2012 г. / Южно-Урал. гос. ун-т ; редкол.: А.Л. Шестаков [и др.]. — Челябинск, 2012. — С. 24–27.

12. Шатовицкая, Ю.С. Управление трудовым потенциалом организаций на основе логистики персонала / Ю.С. Шатовицкая // Экономика глазами молодых : материалы Пятого междунар. экон. форума молодых ученых, Минск, 1–3 июня 2012 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г.А. Короленок [и др.]. — Минск, 2012. — С. 277–279.

13. Шатовицкая, Ю.С. Пути повышения эффективности управления расходами на оплату труда / Ю.С. Шатовицкая // Современное состояние и тенденции развития финансово-кредитных систем в условиях глобализации экономики : сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 10–11 окт. 2012 г. / Белорус. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; редкол.: А.П. Шевлюков [и др.]. — Гомель, 2012. — С. 126–128.

14. Шатовицкая, Ю.С. Ретроспективный анализ подходов к определению термина «логистика» / Ю.С. Шатовицкая // Актуальные дискуссионные проблемы современной науки : материалы междунар. науч.-практ. конф., Энгельс, 14 дек. 2012 г. / Поволж. кооп. ин-т Рос. ун-та кооп. — Энгельс, 2013. — С. 213–215.

15. Шатовицкая, Ю.С. Совершенствование системы управления трудовыми ресурсами организаций на основе применения логистического подхода / Ю.С. Шатовицкая // *Analele Stiintifice ale Universitatii Cooperatist-Comerciale din Moldova / Univ. Cooperatist-Comerciale din Moldova* ; red.: L. Savda, V. Botnarcu, O. Livitchi. — Chisinau, 2012. — Vol. XI, pt. 2. — С. 47–52.

16. Шатовицкая, Ю.С. Логистический подход в исследовании системы управления трудовым потенциалом организаций / Ю.С. Шатовицкая // Молодежь для науки: разработки и перспективы : материалы Второго междунар. молодеж. науч. форума, Милоград, 6–8 фев. 2013 г. / Белорус. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; редкол.: Г.С. Митюрин [и др.]. — Гомель, 2013. — С. 77–80.

17. Шатовицкая, Ю.С. Проблемы и перспективы развития аутстаффинга в системе потребительской кооперации / Ю.С. Шатовицкая // Кооперация в системе общественного воспроизводства : материалы междунар. науч.-практ. конф., Саранск, 9–10 апр. 2013 г. : в 2 ч. / Саран. кооп. ин-т Рос. ун-та кооп. ; редкол.: Б.Ф. Кевбрин [и др.]. — Саранск, 2013. — Ч. 1. — С. 244–247.

18. Шатовицкая, Ю.С. Аутстаффинг персонала как современная кадровая технология на рынке труда / Ю.С. Шатовицкая // Образование, наука и современное общество: актуальные вопросы экономики и кооперации : материалы междунар. науч.-практ. конф. профес.-преподават. состава и аспирантов, Белгород, 16–18 апр. 2013 г. : в 5 ч. / Белгород. ун-т кооп., экономики и права. — Белгород, 2013. — Ч. 5. — С. 260–268.

19. Шатовицкая, Ю.С. Инновационный подход в сфере управления персоналом организаций / Ю.С. Шатовицкая // Экономика глазами молодых : материалы VI междунар. экон. форума молодых ученых, Минск, 21–23 июня 2013 г. /

Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г.А. Короленок [и др.]. — Минск, 2013. — С. 424–426.

20. Шатовицкая, Ю.С. Инновации в управлении персоналом: аутстаффинг / Ю.С. Шатовицкая // Менеджмент, маркетинг и современные бизнес-коммуникации : сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 27–28 нояб. 2013 г. / Беларус. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; редкол.: С.Н. Лебедева [и др.]. — Гомель, 2013. — С. 177–179.

21. Шатовицкая, Ю.С. Модель формирования аутстаффинга в Республике Беларусь в условиях создания Единого экономического пространства / Ю.С. Шатовицкая // Экономика глазами молодых : материалы Седьмого междунар. экон. форума молодых ученых, Минск, 20–22 июня 2014 г. / Беларус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г.А. Короленок [и др.]. — Минск, 2014. — С. 320–322.

РЭЗІЮМЭ

Шатавіцкая Юлія Станіславаўна

Удасканаленне кіравання працоўнымі рэсурсамі арганізацый на аснове выкарыстання лагістычнага падыходу і аўтстафіngu

Ключавыя словы: працоўныя рэсурсы, кіраванне працоўнымі рэсурсамі, лагістыка, лагістыка працоўных рэсурсаў, лагістычная сістэма, трохмерны рух, аўтстафінг, інстытуцыйна-функцыянальная схема.

Мэта даследавання: тэарэтычнае абгрунтаванне і распрацоўка рэкамендацый па ўдасканаленні кіравання працоўнымі рэсурсамі арганізацый Рэспублікі Беларусь на аснове прымянення лагістычнага падыходу і аўтстафіngu.

Метады даследавання: навуковая абстракцыя, лагічнае абагульненне, сістэмны падыход, комплексны аналіз, эканоміка-статыстычны аналіз, рэтраспектыўны падыход, графічны метады, працэсны падыход, функцыянальна-вартасны аналіз.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: развіццё тэарэтыка-метадычных асноў эфектыўнасці кіравання працоўнымі рэсурсамі арганізацыі і раскрыццё сутнасці паняццяў «лагістыка працоўных рэсурсаў», якое ўключае рэалізацыю ідэі адлюстравання трохмернага руху патокаў працоўных рэсурсаў у лагістычнай сістэме, і «аўтстафінг»; развіццё метадыкі ацэнкі эфектыўнасці кіравання працоўнымі рэсурсамі, заснаванай на ўжыванні ўдакладненай схемы кіравання працоўнымі рэсурсамі арганізацый з выкарыстаннем лагістычнага падыходу і ўдасканаленай сістэмы лагічна ўзаемазвязаных блокаў паказчыкаў; распрацоўка метадычнага забеспячэння для фарміравання аўтстафіngu і прапаноў па яго развіцці і ўжыванні суб'ектамі гаспадарання Рэспублікі Беларусь.

Ступень выкарыстання: вынікі праведзенага даследавання выкарыстоўваюцца ў дзейнасці ААТ «Камінтэрн», Кастрычніцкага раённага спажывецкага таварыства Гомельскага абласнога спажывецкага саюза, Гомельскага гарадскога выканаўчага камітэта, а таксама ў адукацыйным працэсе УА «Беларускі гандлёва-эканамічны ўніверсітэт спажывецкай кааперацыі».

Галіна выкарыстання: у навуковых даследаваннях, пры распрацоўцы праектаў заканадаўчых, нарматыўных прававых і праграмных дакументаў, для абгрунтавання рашэнняў у сферы эфектыўнага кіравання працоўнымі рэсурсамі, у адукацыйным працэсе ўстаноў вышэйшай адукацыі.

РЕЗЮМЕ

Шатовицкая Юлия Станиславовна

Совершенствование управления трудовыми ресурсами организаций на основе применения логистического подхода и аутстаффинга

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление трудовыми ресурсами, логистика, логистика трудовых ресурсов, логистическая система, трехмерное движение, аутстаффинг, институционально-функциональная схема.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию управления трудовыми ресурсами организаций Республики Беларусь на основе применения логистического подхода и аутстаффинга.

Методы исследования: научная абстракция, логическое обобщение, системный подход, комплексный анализ, экономико-статистический анализ, ретроспективный подход, графический метод, процессный подход, функционально-стоимостной анализ.

Полученные результаты и их новизна: развитие теоретико-методических основ эффективности управления трудовыми ресурсами организаций и раскрытие сущности понятий «логистика трудовых ресурсов», включающее реализацию идеи отражения трехмерного движения потоков трудовых ресурсов в логистической системе, и «аутстаффинг»; развитие методики оценки эффективности управления трудовыми ресурсами, основанной на применении уточненной схемы управления трудовыми ресурсами организаций с использованием логистического подхода и усовершенствованной системы логически взаимосвязанных блоков показателей; разработка методического обеспечения для формирования аутстаффинга и предложений по его развитию и применению субъектами хозяйствования Республики Беларусь.

Степень использования: результаты проведенного исследования используются в деятельности ОАО «Коминтерн», Октябрьского районного потребительского общества Гомельского областного потребительского союза, Гомельского городского исполнительного комитета, а также в образовательном процессе УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации».

Область применения: в научных исследованиях, при разработке проектов законодательных, нормативных правовых и программных документов, для обоснования решений в сфере эффективного управления трудовыми ресурсами, в образовательном процессе учреждений высшего образования.

SUMMARY

Shatovitskaya Juliya Stanislavovna

Improving labor resources management of enterprises based on applying logistics approach and outstaffing

Key words: labor resources, labor resources management, logistics, labor resources logistics, logistical system, three-dimensional movement, outstaffing, institutional and functional scheme.

The purpose of the research: theoretical foundation and development of the recommendations on improving labor resources management of enterprises in the Republic of Belarus based on applying logistics approach and outstaffing.

The methods of the research: scientific abstraction, logical summarizing, system approach, complex analysis, economic and statistical analysis, retrospective approach, graphic method, process approach, functional and cost analysis.

The results obtained and their novelty: development of theoretical and methodical bases of management efficiency of the labor resources of the enterprises and revealing the essence of the concepts «labor resources logistics», including realization of the idea of reflection of three-dimensional movement of labor resources flows in logistic system, and «outstaffing»; development of the technique of assessment of the labor resources management efficiency, based on application of the specified scheme of labor resources management of the enterprises using the logistic approach and advanced system of logically interconnected sets of indicators; development of methodical support for the formation of outstaffing and suggestions on its development and application by the entities of the Republic of Belarus.

Degree of application: results of the research done are used in the activity of JSC Comintern, October Regional Consumer Society of the Gomel Regional Consumer Union, the Gomel City Executive Committee, as well as in educational process in the Educational Establishment «Belarusian Trade and Economic University of Consumer Cooperatives».

The sphere of application: in scientific research, while developing drafts of legislative, regulatory legal and program documents, for justification of decisions in the sphere of labor resources effective management, in educational process at institutions of higher education.

Редактор *Л.А. Чеснокова*
Корректор *А.С. Мигно*
Технический редактор *О.В. Бордашева*
Компьютерный дизайн *Т.В. Бесчетнова*

Подписано в печать 25.05.2015. Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 1,6. Уч.-изд. л. 1,4. Тираж 66 экз. Заказ

УО «Белорусский государственный экономический университет».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/299 от 22.04.2014.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия полиграфическая № 02330/210 от 14.04.2014.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.