

Т. Н. Вашечкина

Научный руководитель

Ю. С. Шатовицкая

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В условиях динамично развивающегося рынка труда актуализируются вопросы совершенствования механизма управления трудовыми ресурсами организации, важной составляющей которого является применение современных кадровых технологий в области управления трудовыми ресурсами.

Нами были исследованы такие технологии управления трудовыми ресурсами, как аутстаф-финг, аутсорсинг и крауд-технологии. Сравнительная характеристика аустаффинга и аутсор-синга представлена в таблице.

Сравнительная характеристика аутстаффинга и аутсорсинга в управлении трудовыми ресурсами¹

| Параметры сравнения | Аутстаффинг | Аутсорсинг |
|-------------------------------|--|---|
| Схема взаимодействия сторон | Вывод собственного персонала за штат организации в специализированную компанию | Вывод функций компании на внешнее обслуживание |
| Рынок | Рынок трудовых ресурсов | Рынок услуг |
| Параметры сравнения | Аутстаффинг | Аутсорсинг |
| Цели использования | Концентрация на основной деятельности. Оптимизация расходов на персонал. Оптимизация рисков, связанных со сферой трудовых отношений. Возможность повышения квалификационных требований | Концентрация на основной деятельности. Оптимизация использования персонала. Высвобождение ресурсов. Повышение качества внутренних услуг за счет профессионализма компаний-аутсорсеров. Оптимизация рисков, связанных со сферой трудовых отношений |
| Требования к внешнему ресурсу | Квалификационные требования к персоналу внешней организации | Качество услуг |
| Инновационный потенциал | Возможность повышения квалификационных требований к персоналу | Стратегическое сотрудничество в инновационной сфере (открытие новых рыночных шансов, возможность создания новых услуг) |

В настоящее время широко анализируются возможности использования крауд-технологий, представляющих собой различные формы использования сети множества людей для совместной деятельности, передачи определенных производственных функций неопределенному кругу лиц. Среди них можно выделить следующие: краудстаффинг (от англ. *crowd* – толпа, *staffing* – набор персонала), краудассесмент (от англ. *crowd* – толпа, *assessment* – оценка), краудсорсинг (от [англ. crowd](#) – толпа и *sourcing* – использование ресурсов), краудфандинг (от [англ. crowd](#) – толпа, *funding* – финансирование) – народное финансирование².

В современных условиях совершенствование механизма управления трудовыми ресурсами организаций на основе использования аутстаффинга, аутсорсинга и крауд-технологий является весьма актуальным, в то же время данные вопросы остаются недостаточно изученными, как в теоретическом, методологическом, так и практическом аспектах, что требует дальнейшего изучения данной проблемы.

¹ Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие. – М. : Инфра-М, 2011. – 318 с.

² Шубина Н. В. Внешние технологии формирования кадрового потенциала организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gmanagement.ru/index.php/ru/архив/06-2015г/293-shubina-062015> (дата обращения : 21.04.2016).