

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).