

УДК 22.00.08.

НОВЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Соколинская Т. В., ст. преподаватель
кафедры управления региональным развитием

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, Республика Беларусь

Проблемы региональной занятости актуализируют вопросы поиска эффективных способов использования трудовых ресурсов в целях повышения конкурентоспособности организаций. В современных экономических реалиях решение данной задачи требует новых научных разработок и подходов, так как в условиях структурной перестройки и модернизации экономики многие традиционные методы утрачивают свои позиции. В процессе реструктуризации ликвидируется значительная часть неэффективных рабочих мест, меняется структура занятости, что влечет за собой высвобождение части персонала и необходимость принятия действенных, оперативных мер по их социальной поддержке и трудоустройству. В текущей пятилетке предусматривается обеспечение перехода от политики сохранения рабочих мест к политике получения максимального эффекта от одного рабочего места. [1, с. 98] В связи с этим особый интерес представляет изучение зарубежного опыта современного управления персоналом. С этой целью в качестве направления исследования было выбраны такие новые подходы к кадровой оптимизации как аутплейсмент и аутстаффинг.

Особый интерес для организаций представляет механизм мягкого, бесконфликтного высвобождения персонала — аутплейсмент. Термин аутплейсмент происходит от английского слова *outplacement* — «трудоустройство уволенных». Эта услуга предоставляется в случаях сокращения штата, ликвидации или реорганизации предприятия — то есть, когда стороны трудового договора взаимно довольны текущими трудовыми отношениями, но объективные обстоятельства вынуждают их досрочно разорвать. Использование аутплейсмента получает широкое распространение в условиях кризиса либо вынужденного увольнения сотрудника (-ов) компании.

При реализации данного подхода планирование процесса высвобождения включает программы перемещения работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные, при необходимости проводят переобучение или повышение квалификации работников.

Для нанимателя мягкое высвобождение персонала позволяет предотвратить резкое падение производительности труда, сохранить морально-психологический климат и ощущение стабильности в организации, на рынке труда. Кроме того, максимальное ускорение процесса трудоустройства высвобождаемого персонала позволяет снизить уровень безработицы на мезо- и макроуровне.

Следующей технологией, позволяющей оптимизировать кадровый состав при необходимости сокращения штата является аутстаффинг. Аутстаффинг персонала – это услуга по выведению персонала за штат организации с последующим привлечением его на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга) [2, с. 7]. Другими словами, аутстаффинг предоставляет возможность получать услуги персонала без необходимости их оформления на своем предприятии. Это, как правило, долгосрочные отношения, при которых персонал продолжает трудиться на своих рабочих местах, но находится в штате уже другой компании. Как свидетельствует опыт развитых стран Европы и США, субъекты хозяйствования, использующие данные подходы, могут существенно экономить на налогах, связанных с оплатой труда, расходах по содержанию кадровых служб, а также на выплатах отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

Основная цель данной услуги – решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом организации, а также снижением рисков, связанных с решением трудовых споров.

Список литературы

1. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.government.by/upload/docs/program_ek2016-2020.pdf. – Дата доступа: 04.12.2017.
2. Сафарова, Е. Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии в бизнесе: простыми словами о сложных материях / Е. Ю. Сафарова. – М.: Эксмо, 2010. – 203 с.