

## **ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ДЛЯ БЕЛАРУСИ И РОССИИ**

**Т. А. Мельникова**

*Гомельский государственный технический  
университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ивановская, канд. экон. наук, доц.

В условиях глобализации мировое пространство преобразовалось в единую зону, где свободно перемещаются информация, товары, услуги и капитал, где непринужденно распространяются идеи и беспрепятственно передвигаются их носители, стимулируя развитие и отлаживая механизмы взаимодействия современных институтов.

Существенные преобразования в последний период претерпел и рынок труда – важнейшая подсистема экономики. Труд и профессия стали «осью» человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т. п. В этом качестве профессиональный статус отодвинул на второй план вещи некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т. п. Труд превратился в главный фактор самоидентификации.

Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии. Но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию этой традиционной модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, четко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Постепенно на смену ключевым понятиям, связанным с занятостью в постиндустриальном обществе (трудовая биография, трудовой договор, место работы, рабочее время), приходят новые категории: мобильное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор. Появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие (неустойчивые) формы занятости, такие, как аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала.

Поистине огромные масштабы приобретает явление прекаризации труда (от англ. precarious – «сомнительный», «опасный», «рискованный», «негарантированный», «нестабильный»), обозначающей тенденцию к правовой дерегуляции трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда. В отношении занятости понятие «прекаризация» означает ее неустойчивость, сопровождающуюся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников. Все это часто сопряжено с сокращением заработной платы, социальных гарантий, снижением уровня социальной защищенности (в частности, от увольнений), сокращением объемов социального страхования. Безусловно, что заемный труд, при котором работники временно направляются работодателем к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала, является существенной частью сферы прекаризованного труда.

Аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг персонала сегодня в большинстве развитых стран рассматриваются как необходимый элемент рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности производства, а также поддержанию и росту занятости населения. В условиях экономического кризиса указанные способы привлечения трудовых ресурсов – это еще и механизмы снижения затрат организаций.

Указанные формы найма персонала – новые для Беларуси, России и всех стран бывшего СССР и пока мало анализировались. Для Беларуси и России особенно актуально создание правовой базы для услуг аутстаффинга и лизинга персонала, поскольку имеет место значительное движение рабочей силы между данными странами. Создание надежной правовой базы позволит сократить риски как нанимателей, так и работников Союзного государства, а также обеспечит удобство поиска со-трудников.

Развитие аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала в Республике Беларусь, а также во всех странах бывшего СССР имеет свои особенности, которые значительно сдерживают его популяризацию в странах. В первую очередь, негативное воздействие оказывает недостаточность правовой базы. В гражданском законодательстве Беларуси отсутствует понятие договора аутсорсинга. Единственным нормативным документом, в котором содержится определение аутсорсинга, является письмо Национального банка Республики Беларусь «Об использовании в работе принципов управления операционным риском». Согласно этому письму (датировано оно 2006 г.), аутсорсинг – это привлечение сторонней организации для выполнения отдельных видов работ.

В правовой доктрине также ясно не отображена юридическая и экономическая суть этого договора: некоторые юристы полагают, что договор аутсорсинга следует относить к договору аренды, другие – что названный договор больше всего приближен к договору возмездного оказания услуг или договору подряда.

Кроме того, в странах Беларуси и России есть одна особенность ведения бизнеса: многие компании не просто заботятся о конфиденциальности информации. Они в принципе не заинтересованы в какой бы то ни было открытости, так как зачастую бухгалтерский учет носит полуполюгальный характер. Помимо этого, в наследство от советского периода досталась сильная вертикальная интегрированность, что особенно характерно для промышленных предприятий. Еще одним препятствием на пути осуществления аутсорсинговых процессов является то, что ведение бизнеса в таком режиме требует чрезвычайно высокого уровня организации управления. Необходимы грамотное стратегическое планирование и профессиональное оперативное руководство, четкий финансовый менеджмент и надежные механизмы контроля качества.

В современном мире аутсорсинг и формы аутстаффинга приобретают все большее доверие и популярность. В последние годы в число стран – поставщиков рынка аутсорсинга вливаются Индия, Филиппины, Мексика, Китай и восточно-европейские страны как представители «новой экономики», переживающей значительный подъем в сфере производства и использования информационных технологий.

Несмотря на существующие сложности, главное, что у белорусского и российского бизнеса сегодня также есть возможность использования аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала, и только ему решать, стоит ли ей воспользоваться.

#### Л и т е р а т у р а

1. Абесиннова, Е. К. Роль аутстаффинга персонала в повышении эффективности работы предприятия / Е. К. Абесиннова // Новая экономика. – 2013. – № 2. – С. 171.

2. Горшкова, Л. Варианты оптимизации численности персонала на промышленных предприятиях в условиях кризиса / Л. Горшкова, В. Поплавская // Человек и труд. – 2009. – № 3. – С. 42–44.
3. Львов, С. Как измерить отдачу от инвестиции в развитие сотрудников? (ROI – Return on Investment) / С. Львов, А. Карпов // Менеджмент сегодня. – 2003. – № 6. – С. 25–28.