

быть очень гибкой и долговечной; система должна стать корпоративной собственностью и должна быть справедливой.

- Забыть о традициях управления. Для того чтобы полностью оценить силу новых принципов управления, вы должны дать волю своему воображению. Примерами такого принципа являются просьюмеризм и судьюмеризм. Просьюмеризм – это процесс преобразования потребителей в сопроизводителей ($Consumers + Producers = Prosumers$) [3]. Например, в индустрии игр наиболее активные игроки становятся авторами самых популярных игр. Компания Nike позволяет покупателям самим моделировать дизайн обуви у себя на сайте и делать обувь со своей подписью. Судьюсеризм – процесс, при котором поставщик и производитель занимаются совместными разработками ($Supplier + Producer = Suducer$) [3]. Но это не интегрированные структуры, когда головная компания делает весь дизайн и размещает заказы у поставщиков. В данном случае поставщики сами оптимизируют дизайн и компоненты, им предоставляется большая свобода. По сути это партнерские отношения. Такие инновации получили широкое распространение в странах Азии. Для них характерна и инновационная форма выхода на международные рынки. Если раньше компании строили свои мини-копии в других странах (модель транснациональной корпорации), то теперь в других странах строят только часть бизнеса (например, продажу и логистику), а само производство и бэк-офис могут находиться за тысячи километров. Это уже глобально интегрированная компания, а не транснациональная компания.

- Использовать силу аналогии. Главная задача – это найти неожиданные аналогии, которые подскажут смелые решения трудных проблем.

- Оставлять следы. Целью этого принципа является создание портфеля смелых экспериментов по управлению, которые ведут вперед в конкурентной борьбе.

Таким образом, необходимость внедрения управленческих инноваций как одной из составляющих развития конкурентоспособного потенциала международной компании имеет большее значение для компании и крайне необходима, если компания хочет быть конкурентоспособной на международном уровне. Также, по мнению экспертов IBM Global Business Services, компания будущего должна быть «голодной к переменам», инновационной, за пределами самых смелых фантазий потребителей, глобально интегрированной и социально ответственной.

Список использованной литературы

1. Чечурина, М. Н. Управленческие инновации XXI века / М. Н. Чечурина // Менеджмент в России и за рубежом [Электронный ресурс]. – 2010. – № 5. – Режим доступа : <http://dis.ru/library/557/31038/>. – Дата доступа : 06.10.2016.
2. Хеймел, Г. Что есть что в управленческих инновациях / Г. Хеймел // Harvard Business Review (русское издание). – 2006. – № 3. – С. 60–73.
3. Бережной, В. И. Управленческие ресурсы XXI века / В. И. Бережной, И. В. Таранова, И. А. Цвиринько // Вестн. Адыгейского гос. ун-та. Серия 5. Экономика [Электронный ресурс]. – 2011. – № 4. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskie-resursy-xxi-veka>. – Дата доступа : 13.11.2016.

Е. А. Капилевич

Научный руководитель

А. М. Павлов

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

ПРИМЕНЕНИЕ КРАУДСОРСИНГА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Возникновение многих экономических проблем, особенно в области управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом, связаны с ориентацией экономики на рыночные отношения. Именно на этой основе строятся концепции управления, в центре которой находится человек, который в свою очередь рассматривается как наивысшая ценность. Залогом успеха работы любого предприятия являются работники, занятые на нем. Актуальность проблемы со-

вершенствования системы управления персоналом обусловлена повышающимся интересом к управлению персоналом современных белорусских предприятий.

Управление персоналом является сферой деятельности, характерной для всех организаций, и ее главная задача состоит в обеспечении организации персоналом и целенаправленном его использовании.

Управление персоналом включает многие составляющие. Среди них можно выделить следующие: кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Доминирующее место занимает поиск способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а также стимулирование и мотивация работников.

При этом следует отметить, что между инновациями, человеческим капиталом и производительностью труда имеется тесная взаимосвязь. Эта взаимосвязь проявляется в том, что каждый человек с его человеческим капиталом может рассматриваться как источник будущих инноваций. Улучшение и повышение человеческого капитала в первую очередь приводит к разработке инноваций, их внедрению и, в конце концов, применению в производственном процессе. Все это обусловлено тем, что кадры – это один из основополагающих факторов производства.

Первое упоминание краудсорсинга отмечается еще в 2006 г. в журнале Wired Джеффом Хау в статье под названием «Восход Краудсорсинга» (от англ. crowd – толпа, sourcing – снабжение) [1, с. 13].

Краудсорсинг – это возможность получить более высокое качество конечных результатов. Это связано с тем, что некоторые люди предлагают свои лучшие идеи, навыки и умения. Краудсорсинг позволяет выбрать наилучший результат из предоставленного множества имеющихся лучших вариантов, вместо того, чтобы получать лучшую работу от одного работника. При этом следует отметить, что конечные результаты могут быть доставлены гораздо быстрее, чем благодаря традиционным методам, поскольку краудсорсинг представляет своего рода особую форму так называемого фриланса [2].

Такого рода инновации объединяют людей из разных уголков мира и разных секторов бизнеса с одной целью – вместе работать над проектом. Ключевым отличием краудсорсинга от традиционных коммуникационных инструментов является однозначная нацеленность на действие [1, с. 94]. Человек не просто расходует свои ресурсы, он направляет их на выполнение конкретно поставленной задачи.

Однако следует отметить, что использование на практике краудсорсинга имеет как преимущества, так и недостатки.

К преимуществам краудсорсинга относятся следующие:

- Многообразие трудовых ресурсов. Данное преимущество отражается в широком спектре возможных исполнителей, которые готовы моментально приступить к предлагаемой работе. Это связано с тем, что основной потенциал – кадры. Невозможно добиться высоких показателей и эффективных результатов без профессионалов и хорошо подготовленных специалистов.

- Заинтересованность и вовлеченность. Краудсорсинг позволяет обмениваться идеями, дискутировать на тему результатов проведенной работы. Многие известные компании подтверждают информацию о том, что результаты, полученные с помощью краудсорсинга, на порядок эффективнее, чем созданные традиционными способами.

- Большой выбор различных альтернатив. Такое разнообразие вариантов характеризуется возможностью использовать трудовые ресурсы не только одной страны или даже континента. Исполнители различных профессий, сфер деятельности, с разным уровнем знаний и умений могут участвовать в решении проблем и вопросов, предлагая свои варианты решения и мероприятия по совершенствованию.

- Уникальность. На основании предыдущего преимущества можно говорить о том, что в связи с тем, что источников идей множество, формируется база уникальных и креативных вариантов, которые были получены исходя из знаний как высококвалифицированных специалистов, так и обычных людей. Таким образом, конечный результат может быть рассмотрен с нескольких сторон для наиболее эффективного его исследования.

- Оперативность. Это преимущество отражает быстроту получения необходимого конечного результата работы. Так как краудсорсинг, как говорилось ранее, особый вид фриланса, то и эффективность его использования характеризуется кратчайшими сроками выполнения.

- Экономичность финансовых ресурсов. Использование краудсорсинга предполагает экономию финансовых ресурсов, так как вознаграждение получают только лучшие и наиболее качественные работы и варианты.

Недостатками краудсорсинга являются следующие:

- Отсутствие единого целого. По мнению некоторых противников использования краудсорсинга, толпа не способна обеспечить цельный конечный результат, так как все исполнители имеют собственный взгляд на решение проблемы. Это приводит к тому, что достаточно проблематично отсеивать варианты.

- Отсутствие справедливого вознаграждения. Важнейшей проблемой является достижение взаимосвязи между производительностью и материальной заинтересованностью привлекаемых исполнителей в результатах своей работы. Таким образом, экономичность финансовых ресурсов, выступающая в качестве преимущества использования краудсорсинга, имеет и негативное последствие. Отрицательная сторона проявляется в том, что исполнители соотносят затраты своего труда и времени с теми выгодами, которые они могут получить по окончании выполнения работы, а так как вознаграждение получают только лучшие варианты, то квалифицированные специалисты, которые высоко ценят свое время, могут посчитать такую работу не стоящей внимания и потраченных ресурсов.

- Конфиденциальность. Некоторые работы требуют определенных условий секретности, а в век высоких технологий у конкурентов появляется еще больше возможностей воспользоваться информацией о новых возможных решениях имеющихся проблем.

Таким образом, можно сделать вывод том, что краудсорсинг не является ответом на все вопросы и решением всех проблем, однако это эффективный источник и инструмент, позволяющий получить конечный результат с экономией времени и финансовых ресурсов.

Список использованной литературы

1. **Шуровьески, Дж.** Мудрость толпы. Почему вместе мы умнее, чем поодиночке, и как коллективный разум влияет на бизнес, экономику, общество и государство / Дж. Шуровьески. – М. : Вильямс, 2007. – 304 с.

2. **Howe, J.** The Rise of Crowdsourcing [Electronic resource] / J. Howe. – Wired, 2006. – Mode of access : <http://www.wired.com/wired/archive/14.06/crowds.html>. – Date of access : 14.09.2016.

Ю. Д. Колыбенко

Научный руководитель

А. М. Павлов

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях рыночной экономики персонал предприятия и качество выполнения возложенных на него функций оказывают непосредственное воздействие на работу предприятия и достижение им высоких показателей эффективности, поэтому целесообразно проводить изменения для повышения эффективности функционирования именно в этой области.

Организация, предоставляющая персонал в лизинг, принимает на себя обязательства по заключению трудовых договоров, начислению заработной платы, налогов и отчислений, предоставлению необходимой отчетности в соответствующие органы, оформлению страховок. Предприятие-заказчик имеет право в любой момент заменить того или иного сотрудника, который не подошел по каким-либо причинам [1, с. 37].

Несомненными преимуществами использования лизинга персонала являются следующие:

- отсутствие потерь предприятия при простоях в случае болезни основного сотрудника, выхода в декретный отпуск;

- предприятие избегает длительной и затратной процедуры поиска временного специалиста в счет замещения отсутствующего, что позволяет сосредоточиться на ключевых направлениях деятельности, а также повысить эффективность деятельности;