

Таблица – Дифференциация значений показателя «удельный вес произведенной инновационной продукции» в зависимости от формулировки понятия «инновационная продукция»

Определение «инновационная продукция»	Значение показателя
продукция, которая в течение последних лет (трех лет) подверглась разной степени технологическим изменениям	3 %
товар или услуга, являющиеся новыми или значительно улучшенными по части их свойств и способов использования (производства)	3 %
продукция, изготовленная впервые в организации или отличающаяся от выпускаемой улучшенными свойствами или характеристиками и получающая новое обозначение	2,3 %
продукция, не имеющая аналогов на территории Республики Беларусь или за ее пределами	0 %

Источник: составлено автором

Автор считает, что под инновационной продукцией необходимо понимать воплотившуюся в ней инновацию, действительная новизна которой приводит к положительному социально-экономическому эффекту от ее использования.

Кроме этого, для обеспечения объективности и прозрачности показателя «удельный вес произведенной (отгруженной) инновационной продукции», на наш взгляд, необходима дифференциация понятия «инновационная продукция» по уровням: 1 уровень – инновации для организации; 2 уровень – инновации для страны; 3 уровень – инновации в мире.

Список использованных источников

1. ГОСТ 31279 – 2004. Межгосударственный стандарт. Инновационная деятельность. Термины и определения.
2. Кальвинковский, М. С. Словарь терминов и определений инновационной деятельности / Н. С. Кальвинковской. – Минск : ГУ «БелиСА», № 2(6).

УДК 005.591.43:005.95

АУТСОРСИНГ И АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Маг. Кашицкая Е.М., доц. Китаёва Л.И.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Важнейшим условием успеха современной организации на рынке является проведение эффективной кадровой политики, которая предполагает:

1) обеспечение ее предпринимательской деятельности необходимым (оптимальным) количеством и качеством персонала;

2) организацию системы эффективного использования опыта и профессиональных навыков сотрудников.

Последние пятьдесят лет в мире наблюдается возникновение компаний и технологий, которые предоставляют услуги, помогающие оптимизировать биз-

процессы. Данное явление не обошло стороной и такую сферу бизнеса, как управление персоналом. Здесь развиваются аутстаффинг и аутсорсинг персонала.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* – «внешний источник») – это фактически передача традиционных неключевых функций организации (таких, например, как бухгалтерский учет или рекламная деятельность) внешним исполнителям, субподрядчикам, высококвалифицированным специалистам сторонней фирмы; передача компанией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

Основное отличие аутсорсинга от услуг сервиса и системы поддержки заключается в том, что последние имеют разовый, эпизодический, случайный характер и ограничены определенным периодом времени, тогда как на аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта [5].

Основная задача аутсорсинга заключается не столько в экономии средств (хотя и это является немаловажным аспектом деятельности организации), а в возможности освободить соответствующие организационные, финансовые и людские ресурсы, чтобы развивать новые направления или сосредоточить усилия на существующих, требующих повышенного внимания.

В зарубежной бизнес-практике на аутсорсинг чаще всего передаются такие функции, как ведение кадрового и бухгалтерского учета, обеспечение функционирования офиса, переводческие, транспортные и рекламные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, обеспечение безопасности, юридическое сопровождение деятельности компании.

Одной из новых технологий, связанных с временным привлечением персонала, является аутстаффинг (англ. *out* – «вне» + англ. *staff* – «штат»). Аутстаффинг – технология менеджмента, основанная на привлечении компанией внештатного специалиста (фрилансера), имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определенного проекта, а также с целью уклонения от соблюдения требований трудового законодательства [1].

Часть работников организации-заказчика переводят в штат компании-исполнителя. При этом сотрудники продолжают находиться на прежнем рабочем месте и выполнять те же трудовые обязанности, но работодателем для них становится организация-исполнитель. У прежнего работодателя сотрудники работают в соответствии с договором оказания услуг, сторонами которого выступают новый и прежний работодатели. При этом работники организации-исполнителя считаются прикомандированными к компании-заказчику. Таким образом, аутстаффинг отличается от аутсорсинга отношением заказчика услуг к персоналу, выполняющему работу. При аутстаффинге персонал поступает в непосредственное подчинение реципиента, задача исполнителя – подобрать работников, соответствующих заданным характеристикам, и вступить с ними в трудовые отношения.

Считается, что аутстаффинг эффективно использовать в случаях, когда:

- заказчик применяет упрощенную систему налогообложения и у него имеются ограничения по численности персонала или необходимость сократить штат без потери квалифицированных кадров;
- есть потребность нанять работников в регионах, не создавая при этом обособленные подразделения;

- есть необходимость уменьшить административные расходы;
- работники нужны на определенное время.

Уже сейчас многие рекрутинговые компании увеличивают долю аутстаффинга в своем бизнесе. Эксперты прогнозируют дальнейший рост спроса на такие услуги. Во многом развитию этого бизнеса и в России и в Беларуси будет способствовать четкая разработка юридической базы предоставления услуг.

Список использованных источников

1. Аутстаффинг – вывод персонала за штат. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.amiteq-personal.ru> – Дата доступа: 08.04.2011
2. Что такое аутсорсинг и аутстаффинг? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.by/upravlenie-personalom.html> – Дата доступа: 09.04.11

УДК 658

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ТЕОРИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Доц. Китаёва Л.И.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Под устойчивым развитием в настоящее время понимается постоянный экономический рост, обеспечиваемый совокупностью факторов внутреннего и внешнего порядка.

Вопросы обеспечения устойчивого экономического роста национальных экономик стали исследоваться экономистами в 30-40-х годах прошлого столетия и связаны с обоснованием неоклассических и неокейнсианских моделей, основанных на использовании, в обобщенном виде, факторов предложения и спроса.

Устойчивость или постоянство развития (с макроэкономических позиций) не означает неизменность состояния субъекта. Оно выражается в заданных темпах роста. Для обеспечения последних, безусловно, необходимо способствовать динамичному развитию экономики, оценить которое возможно с помощью различных критериев, в частности, индекса человеческого развития или ВВП на душу населения.

В оценке устойчивости развития необходимо, с нашей точки зрения, учитывать состояние равновесия любого экономического субъекта: потребителя, организации, государства. Напомним, что состояние равновесия на микроуровне, в частности для фирмы, означает существование такой ситуации, когда фирма не желает ее менять, поскольку обеспечивает оптимальный объем выпуска продукции, способствующей получению максимальной прибыли. Следовательно, такое равновесие необходимо поддерживать. И в этом случае оно является желательным для фирмы на всем протяжении ее существования (развития).

Современная экономика развивается неустойчиво: периоды роста сменяются кризисами. Цикличность развития – характерная черта экономики. И в связи с этим задача управления на разных уровнях состоит в обеспечении стабильного развития субъектов и объектов на основе использования инструментов стабилизационной политики.