

условии геймификации учебного процесса, внесения элементов творчества, игры, общения в обучающие мероприятия. Поскольку

Поколение Y склонно инвестировать скорее в программы обучения, которые позволяют увидеть результат в краткосрочной перспективе, важной может стать разработка семинаров и тренингов, направленных на отработку конкретных прикладных умений и возможностей осмысления происходящих событий. Понимание этого поколения и соответствующее изменение методов управления и методик обучения становится важной составляющей работы, как работодателей, так и преподавателей вуза на современном этапе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ю.Фуколова. Смена поколений // Журнал «Секрет Фирмы»– Июнь 2014.– С. 11
2. Ю.Фуколова. Иду на X.Как приручить «игреков» // Журнал «Секрет Фирмы»– Июнь 2014.– С. 13
3. Л. Граттон Три парадокса «поколения Y» // Иденомика. Апрель 2013.

СМАРТСТАФФИНГ, КАК МЕТОД ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОЙ НЕДОСТАТОЧНОСТИ С ПОМОЩЬЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Н.Е. Соколов

(г.Томск, Томский Политехнический университет)

SMART STAFFING AS A METHOD TO OVERCOME THE DEFICIENCY OF PERSONNEL TROUGH IT

N.E. Sokolov

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article describes the essence and technology of an innovative personnel technology «smart staffing» used in redistribution of human resources among employers. The paper focuses on positive sides of this method for companies and employees

Key words: smart staffing, human resources, redistribution, employment, human capital, human resources management.

В современной экономике кадры являются ключевым фактором успеха компании. В какой степени квалифицированный персонал работает на вас, в той же степени будет успешно ваше предприятие. В связи с этим, основной проблемой российской экономики является дефицит квалифицированных кадров. Аналитики считают, что причиной данного кризиса является неравномерное распределение трудовых ресурсов, порождающее нехватку специалистов в одном сегменте при условии их избытка в другом.

В настоящее время у российских компаний нет систематизированной доступной информации о частично или временно свободных специалистах нужной квалификации на других предприятиях, в регионе или целой отрасли. Поиск нужного специалиста обычными методами, даже при помощи рекрутинговых агентств, может затянуться на месяцы и в результате стать нерентабельным.

В связи с данной ситуацией, встает вопрос о необходимости изобретения новой технологии перераспределения и регулирования трудовых ресурсов на предприятиях, в регионах и даже в масштабах всей страны. Далее более подробно рассмотрим

инновационную технологию смартстаффинга, как новый способ перераспределения кадровых ресурсов с помощью Интернет-портала.

Смартстаффинг (от англ. smart – «умный» + staff – «штат») возник как ответ на потребность бизнеса в минимизации расходов на персонал. Таким образом, на рынке появилась технология управления доступностью кадровых ресурсов. Существуют различные определения смартстаффинга.

Смартстаффинг – это, в первую очередь, рыночная технология регулирования спроса и предложения трудовых ресурсов, соблюдающая разумный компромисс между реалиями российского кадрового рынка и современными технологическими трендами, которые открывают новые возможности для управления доступностью персонала нужного количества и качества, а также для своевременной его «утилизации».

В следующем определении смартстаффинг рассматривается как кадровая технология, построенная на основе современных средств коммуникации, дающая возможность организациям предоставлять и привлекать кадровые ресурсы с помощью Интернет-портала. Интернет-портал является всего лишь инструментом реализации услуги так называемого «обменного кадрового фонда», предоставляющего временно доступный персонал любой необходимой квалификации в строго определенное время – согласно договоренности между потребителем данной услуги и тем, кто ее предоставляет, по установленному заранее графику или разовому запросу.

Также рассматривается смартстаффинг как концепция и основанная на ней технология рационального управления доступными трудовыми ресурсами, заключающаяся в систематизированном выявлении «излишков» трудовых ресурсов и их перераспределении между добросовестными работодателями.

На наш взгляд, наиболее оптимальное определение смартстаффинга – инновационная персонал технология перераспределения кадров между добросовестными работодателями на основе прямых договоров, с помощью общедоступного Интернет-портала.

Работодатель, в разные моменты времени, может выступать либо в роли владельца ресурса – исполнителя, либо заказчика, либо в обеих ролях одновременно. В свою очередь ресурсом будет являться временно не занятый штатный сотрудник.

Далее рассмотрим, как происходит процесс работы смартстаффинга. Работодатель, являющийся владельцем кадрового ресурса (исполнитель), предоставляет информацию о доступной на определенное время профессиональной компетенции своего штатного сотрудника, о готовности предложить ее потребителю по рыночной цене. В это время другой руководитель (заказчик), проявляет свою заинтересованность в приобретении данной компетенции и резервирует ее с последующим приобретением по установленному заранее графику или разовому запросу.

В России смартстаффинг практически не используется. В связи с этим, хотелось бы отметить явные положительные стороны применения данной технологии для всех участников рыночных отношений.

Возможности, которые представляет смартстаффинг работодателям и их организациям:

- позволяет находить нужных специалистов за короткий срок, выявляя квалифицированные кадры с теми компетенциями, которые необходимы работодателю для решения определенной проблемы. Данная технология практически не требует экспертной оценки специалиста, поэтому сокращает срок отбора и снижает риски;

- является менее затратным методом подбора специалистов, в сравнении с традиционными методами, такими как хэд-хантинг, кадровые агентства и др.;

- позволяет найти применение временно не загруженным дорогостоящим специалистам, что является достаточно актуальной проблемой, так как иногда ключевой сотрудник в период между проектами не занят на полный рабочий день, который ему обязаны оплачивать по полной ставке. Таким образом, смартстаффинг снижает издержки предприятия на данных специалистов и уменьшает время простоев;

- предоставляет возможность оптимизировать расходы на подготовку и переподготовку кадров, при создании кадрового резерва;

- создает единую базу консультантов по городам, регионам, отраслям и в целом по стране.

Также смартстаффинг является преимуществом и для работников:

- дает возможность усилить мотивацию сотрудников за счет: возможности повышения квалификации, получения дополнительного дохода, при условии сохранения всех социальных гарантий;

- позволяет вовлечь в экономику отдельные категории граждан: люди с ограниченными возможностями, женщины с детьми, студенты, пенсионеры и др.;

- дает возможность работнику трудиться по индивидуальному графику, таким образом, позволяет самостоятельно распоряжаться свободным временем.

Смартстаффинг так же может помочь решить проблемы кадрового дефицита в экономике России, так как он:

- ✓ обеспечивает баланс спроса и предложения на рынке труда путем перераспределения временно свободных кадров между работодателями;

- ✓ создает дополнительные рабочие места путем дистанционной, временной или проектной деятельности;

- ✓ повышает конкурентоспособность отечественной экономики при помощи: вовлечения скрытых трудовых ресурсов, эффективного управления кадровыми ресурсами, смягчения дисбаланса на рынке занятости.

Из всего выше описанного можно сделать вывод, что смартстаффинг имеет большой потенциал и является перспективным решением, способным преодолеть кадровый дефицит не за счет увеличения штата, а за счет более рационального использования –перераспределения рабочего времени опытных, доказавших свою ценность, высококвалифицированных специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аутстаффинг или аутсорсинг? Отличия и преимущества. URL: http://hr9.narod.ru/Upravlenie_personalom/outst.html.

2. Лизинг персонала // СТАФПЛЮС. URL: <http://staff-plus.ru/uslugi/lizing-personala>.

3. СмартСтаффинг. URL: www.teamforce.ru/

4. Гайнанов Р. СмартСтаффинг 1.0. М.: Изд-во «Пе-ро», 2012.