



► **ТОНКИХ Наталья Владимировна**
Кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики труда и управления
персоналом

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-57
E-mail: nvvorob1@mail.ru



► **КАМАРОВА Татьяна Александровна**
Старший преподаватель кафедры
экономики труда и управления
персоналом

Уральский государственный
экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45
Тел.: (343) 221-17-57
E-mail: kta-2014@yandex.ru

Ключевые слова

СМАРТСТАФИНГ
КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ
ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ЗАНЯТОСТЬ
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация

В статье раскрыт понятийный аппарат, сущность и технология применения инновационной кадровой технологии смартстаффинга, используемой при перераспределении кадровых ресурсов между работодателями. Рассмотрены положительные стороны использования данного метода для компаний и работников.

JEL classification

M12, M55

Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов

Известное высказывание «кадры решают все» всегда было актуальным, и в гораздо большей степени, чем когда-либо, это прослеживается в настоящее время в нашей стране. В инновационной экономике, где успешность организации целиком и полностью зависит от руководителя и улучшить это состояние возможно только через своих работников, действительно, «кадры решают все». В настоящее время актуальный вопрос с кадрами, точнее с отсутствием квалифицированного персонала, просматривается практически в каждом секторе экономики. Для своевременного решения всех задач организации, вопросов прибыли, поддержания своей конкурентоспособности на рынке организациям необходимы нужные кадровые ресурсы в нужное время.

В России сегодня существуют объективные причины кадрового дефицита в экономике, вот несколько из них [3]:

1) ограниченность основных трудовых ресурсов молодого и среднего возраста вследствие демографической ситуации 1990-х годов. На 1 января 2013 г. при общей численности населения страны 143 347 тыс. чел. доля трудоспособного населения составила 60% (33 100 тыс. чел.) [5];

2) географическая неравномерность распределения трудовых ресурсов;

3) отраслевая неравномерность распределения трудовых ресурсов, что рождает острую нехватку специалистов в одном сегменте экономики и одновременно их избыток – в другом сегменте;

4) несоответствие обучения в высших учебных заведениях потребностям бизнеса; переизбыток одних профессий и недостаток других.

Таким образом, не только в каких-то сегментах экономики, отдельных регионах, отраслях, но и на ряде предприятий периодически возникают проблемы с трудовыми ресурсами – на одних возникают их временные излишки, на других – временная нехватка необходимых специали-

стов. На сегодняшний день у российских компаний нет систематизированной доступной информации о временных или частично свободных специалистах нужной квалификации на других предприятиях, тем более по отрасли или региону в целом. Подбор такого специалиста обычными методами, даже с помощью рекрутинговых агентств, растягивается на месяцы и в результате может стать нерентабельным.

Встает острый вопрос о необходимости инновационной эффективной технологии регулирования трудовых ресурсов, как на уровне конкретных предприятий, регионов, так и в масштабах всего государства. Такой технологией может стать смартстаффинг. В таблице приведена сравнительная характеристика нескольких технологий управления занятостью кадровых ресурсов, которые в настоящее время широко распространены в нашей стране и за рубежом.

Из данных таблицы можно сделать вывод, что общее между представленными технологиями управления персоналом – это обеспечение трудовыми ресурсами компаний; различия заключаются в самом способе, условиях и провайдерах, предоставляющих кадровые ресурсы. Рассмотрим более подробно технологию смартстаффинга как новую форму перераспределения кадровых ресурсов.

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 [6].

В буквальном значении термин «стаффинг» (англ. *staffing*) означает предоставление персонала на тех или иных условиях [3]:

- *staff leasing* – «аренда» персонала;
- *temporary staffing* – поставка временного персонала на короткий срок, как правило, до трех месяцев;
- аутстаффинг – вывод персонала за штат компании-клиента и оформление персонала в штат компании-провайдера.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003.

Smart Staffing as a New Form of Human Resources Redistribution

Сравнительная характеристика технологий управления кадровыми ресурсами

Смартстаффинг	Аутстаффинг	Лизинг персонала	Заемный труд
Инновационная эффективная технология перераспределения персонала между добросовестными работодателями на основе прямых договоров, в которых указаны все условия временного привлечения кадровых ресурсов; реализация данной услуги происходит с помощью доступного Интернет-портала	Вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера, при этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности работодателя по отношению к ним выполняет уже компания-провайдер [1]	Инновационная технология управления персоналом, которая позволяет полностью обеспечить компанию необходимыми трудовыми ресурсами с минимальными временными и финансовыми затратами и с наибольшей продуктивностью; для этого используются услуги сторонней организации [4]	Предоставление работников, нанятых частным кадровым агентством, в распоряжение третьей стороны для выполнения работы; договорные трудовые отношения существуют только между заемным работником и агентством, но работник трудится, следуя указаниям пользователя

Рассмотрим, что представляет собой «Smart staffing» – «умный стаффинг», понятие и сущность данной технологии распределения трудовых ресурсов [7]. Встречаются различные определения смартстаффинга.

Итак, 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» [7]. В данном случае смартстаффинг рассматривается с точки зрения содержания основных процедур, направленных на работу в рамках регулирования трудовых ресурсов.

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 до-

ступный 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 [6]. В данном случае более подробно раскрывается механизм регулирования кадровых ресурсов, но не раскрыты правовые основы данной технологии.

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 [8]. В данном определении также раскрывается суть основных направлений регулирования трудовых ресурсов.

Другое определение раскрывает смартстаффинг как инновационную управленческую технологию своевременного оперативного доступа компаний разных индустрий к временно или частично свободным кадровым ресурсам с целью повышения эффективности бизнеса на глобальных и локальных целевых рынках [9]. Таким образом, инновационная технология направлена на быстрое выявление временных «излишков» персо-

► **Natalya V. TONKIKH**
Cand. Sc. (Econ.), Associate Prof. of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg,
8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: nvvorob1@mail.ru

► **Tatyana A. KAMAROVA**
Sr. Lecturer of Labour Economics and Personnel Management Dept.

Ural State University of Economics
620144, RF, Yekaterinburg,
8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45
Phone: (343) 221-17-57
E-mail: kta-2014@yandex.ru

Keywords

SMART STAFFING
HUMAN RESOURCES
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
TECHNOLOGY
EMPLOYMENT
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Summary

The article reveals conceptual framework, essence and implementation technology of an innovative personnel technology “smart staffing” used in redistribution of human resources among employers. The paper focuses on positive and negatives sides of this method for companies and employees.

JEL classification

M12, M55



Рис. 1. Модель работы смартстаффинга

нала с целью предоставления его работодателям, нуждающимся в данном персонале, но в определении не говорится, как можно выявить нужный персонал с требуемыми компетенциями.

Встречаются и более короткие определения данной технологии, представленные ниже:

- смартстаффинг – концепция и выстроенная на ней технология управления временной доступностью трудовых ресурсов [2].

- смартстаффинг – перераспределение временно свободных трудовых ресурсов между добросовестными работодателями [8].

Мы предлагаем оптимальное, на наш взгляд, определение, наиболее точно отражающее суть смартстаффинга – инновационная эффективная технология перераспределения персонала между добросовестными работодателями на основе прямых договоров, в которых указаны все условия временного привлечения кадровых ресурсов. Реализация данной услуги происходит с помощью доступного Интернет-портала.

В разные моменты времени работодатели могут выступать либо в одной из двух ролей – как владельца ресурса – исполнителя, так и заказчика, либо в обеих ролях одновременно.

Временно не занятый штатный сотрудник выступает в качестве ресурса. С одной стороны, работодатель является владельцем кадрового ресурса (исполнителем), предоставляет на открытый рынок труда информацию о доступных на определенный период времени профессиональных компетенциях своего штатного работника, о готовности предложить ее потребителю по рыночной цене (стои-

мость человеко-часа, человека-дня и т.д.). В то же время другой руководитель (заказчик) – потребитель компетенции, подтверждает свою заинтересованность в приобретении данной компетенции и резервирует ее с последующим приобретением по установленному заранее графику или разовому запросу. Модель работы смартстаффинга представлена на рис. 1.

В России смартстаффинг еще не получил широкого распространения, он только входит на рынок. Оценим положительные стороны применения данной технологии перераспределения трудовых ресурсов как для работников, руководителей и компаний, так и для экономики страны в целом. Разберем возможности смартстаффинга при решении проблем кадрового дефицита для руководителей и их компаний.

Во-первых, смартстаффинг удовлетворяет потребности руководителя в поиске нужных специалистов за короткий срок, выявляя квалифицированные кадры с теми компетенциями, которые необходимы для решения конкретной задачи. Современный рынок постоянно изменяется, появляются новые сегменты со своими ресурсными потребностями. Например, актуальна проектная занятость в компаниях, которая требует быстрого командообразования. Смартстаффинг сокращает сроки подбора и требуемой экспертизы специалистов, снижает риски срыва проекта.

Во-вторых, экономит средства на поиск необходимого специалиста в сравнении с обычными методами подбора персонала, такими как кадровые агентства, хэд-хантинг и др.

В-третьих, «утилизует» временно не загруженных дорогостоящих специали-

стов, т.е. обеспечивает их эффективную загрузку в течение всего рабочего времени, передавая временно для работы другим руководителям. Часто ключевые сотрудники в период между проектами не загружены на полный рабочий день, а работодатель вынужден оплачивать по полной ставке их формальное нахождение на рабочем месте. Смартстаффинг снижает издержки на таких сотрудников и минимизирует простои.

В-четвертых, позволяет удержать высококвалифицированных специалистов в компании, когда при определенных условиях руководители вынуждены сокращать штат персонала.

В-пятых, дает возможность оптимизировать расходы на подготовку и(или) переподготовку молодых сотрудников при создании кадрового резерва, так как количество «резервистов» можно сократить за счет смартстаффинга, наняв необходимого специалиста на это время.

В-шестых, смартстаффинг позволяет использовать единую базу консультантов по регионам, отраслям и стране в целом.

Таким образом, рассмотрев инновационную регуляцию и распределения трудовых ресурсов, можно сделать вывод, что такая технология выгодна для работодателей; пользователи данной технологии могут выступать одновременно как поставщиками, так и потребителями трудовых ресурсов. На рис. 2 представлены возможности использования смартстаффинга для руководителей и их компаний.

Также смартстаффинг дает определенные преимущества работникам (рис. 3).

Во-первых, усиливает мотивацию сотрудника: появляется возможность повышения квалификации, а также дополнительного заработка при сохранении социальных гарантий. Как известно, значение мотивации трудно переоценить, и мотивация работников является главным условием развития предприятия.

Во-вторых, повышает персональную квалификацию за счет временных и проектных форм занятости (расширения компетенций). Например, трудоустройство с использованием технологии смартстаффинга позволит студентам и выпускникам вузов расширить свои компетенции на практике.

В-третьих, дает возможность более эффективного вовлечения в экономику отдельных категорий граждан, таких как женщины с детьми, пенсионеры, люди с ограниченными возможностями, студенты и др.).

В-четвертых, дает возможность работникам самостоятельно распоряжаться

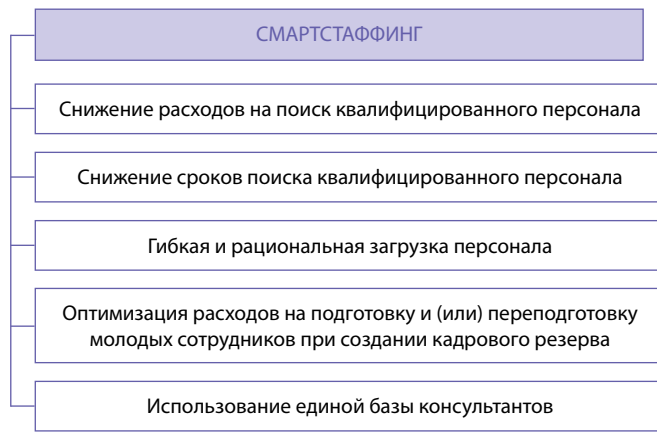


Рис. 2. Возможности смартстаффинга для руководителей и компаний*

* Составлено по: [2].

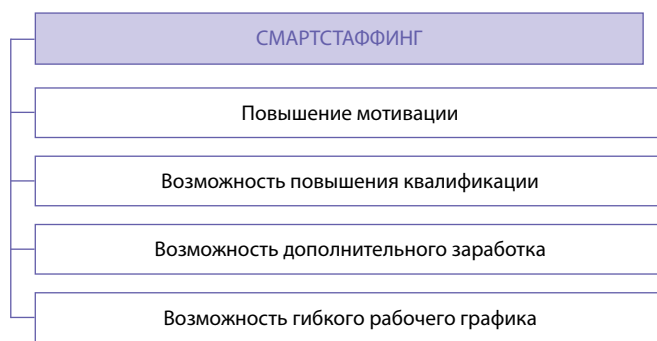


Рис. 3. Возможности смартстаффинга для работников

ся своим свободным временем (для дополнительного заработка и расширения своих компетенций), а также трудиться по индивидуальному графику.

Рассмотрим возможности смартстаффинга в решении проблем кадрового дефицита в российской экономике.

Во-первых, смартстаффинг позволяет динамично перераспределять между работодателями временно или частично свободные трудовые ресурсы, тем самым осуществляет цивилизованное обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда.

Во-вторых, дает возможность быстрее преодолевать структурную безработицу. Уволенные специалисты, не успевающие повышать свою квалификацию в соответствии с изменениями рынка, не отвечающие по квалификации требованиям отрасли, с помощью смартстаффинга упростят поиск работы.

В-третьих, создает дополнительные рабочие места, в том числе дистанционные, временную занятость, проектную занятость.

В-четвертых, позволяет сбалансировать профессиональную подготовку студентов и существующий спрос на рабочую силу на рынке труда.

В-пятых, создает Национальную биржу проектного перераспределения и способствует повышению конкурентоспособности отечественной экономики за счет [4]:

- эффективного управления национальным человеческим капиталом;
- вовлечения в экономику скрытых трудовых ресурсов;
- возможности легального трудоустройства с использованием различных форм занятости (временная или частичная, проектная, контрактная) временно занятых лиц трудоспособного возраста;
- смягчения дисбаланса на рынке труда.

Можно также отметить дальнейшие перспективы реализации смартстаффинга [4]:

- выявление и учет «излишков» трудовых ресурсов в национальном масштабе;
- цивилизованное перераспределение временно доступных трудовых ресурсов с целью обеспечения баланса спроса/предложения;
- мониторинг, прогнозирование и анализ рынка труда на качественно новом уровне.

Таким образом, реализация смартстаффинга в нашей стране будет способ-

ствовать оперативному реагированию на изменения рынка труда и грамотному перераспределению трудовых ресурсов. Необходима разработка законодательной базы регулирования смартстаффинга как новой формы социально-трудовых отношений.

Можно сделать вывод, что смартстаффинг несет в себе социальную направленность и за счет динамичного перераспределения имеющихся трудовых ресурсов, в конечном счете, способствует увеличению национального «кадрового капитала». ■

Источники

1. Аутстаффинг или аутсорсинг? Отличия и преимущества. URL: http://hr9.narod.ru/Upravlenie_personalom/outst.html.
2. Гайнанов Р. СмартСтаффинг 1.0. М.: Изд-во «Пе-ро», 2012.
3. Гайнанов Р. Смартстаффинг – это не только интеллектуальная платформа, но и социальная инновация. URL: www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=56722
4. Лизинг персонала // СТАФПЛИУС. URL: <http://staff-plus.ru/uslugi/lizing-personala>.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#
6. Помощник кадровика. Словарь терминов. URL: www.help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID=2683
7. Помощник кадровика. Смартстаффинг как интеллектуальная платформа и социальная инновация. URL: <http://help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID=2663>
8. СмартСтаффинг. URL: www.teamforce.ru/
9. Смартстаффинг расширит возможности использования трудовых ресурсов с помощью SaaS-решений. URL: <http://pr.adcontext.net/12/05/23/110035>

References

1. *Autstaffing ili outsorsing? Otlichiya i preimushchestva* [Outstaffing or outsourcing? Differences and advantages]. Available at: http://hr9.narod.ru/Upravlenie_personalom/outst.html.
2. Gainanov R. *SmartStaffing 1.0* [Smart Staffing 1.0]. Moscow, Pe-ro Publ., 2012.
3. Gainanov R. *Smartstaffing – eto ne tol'ko intellektual'naya platforma, no i sotsial'naya innovatsiya* [Smartstaffing is not only an intellectual platform, but also a social innovation]. Available at: www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=56722
4. *Lizing personala* [Staff leasing]. STAFPLUS. Available at: <http://staff-plus.ru/uslugi/lizing-personala>.
5. Official website of the Federal State Statistics Service. Available at: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (in Russ.)
6. *Pomoshchnik kadrovika. Slovar' terminov* [HR manager's assistant. Glossary]. Available at: www.help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID=2683
7. *Pomoshchnik kadrovika. Smartstaffing kak intellektual'naya platforma i sotsial'naya innovatsiya* [HR manager's assistant. Smartstaffing as an intellectual platform and social innovation]. Available at: <http://help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID=2663>
8. SmartStaffing. Available at: www.teamforce.ru/
9. *Smartstaffing rasshirit vozmozhnosti ispol'zovaniya trudovykh resursov s pomoshch'yu SaaS-resheniy* [Smartstaffing will enhance the possibilities of using labor resources with the help of SaaS-solutions]. Available at: <http://pr.adcontext.net/12/05/23/110035>