

*Тулупова Арина Юрьевна
Институт социально-экономических исследований
Уфимский федеральный исследовательский центр Российской
академии наук
Россия, г. Уфа
e-mail: pochta@mail.ru*

*Путенихина Елена Валерьевна
Уфимский университет науки и технологий,
Россия, г. Уфа
e-mail: 123@mail.ru*

ШЕРИНГ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Шеринг персонала представляет собой современную форму организации труда, которая открывает новые возможности для организаций. Целью данного исследования является изучение эффективности применения шеринга персонала в управлении человеческим капиталом организации. Основные задачи данного исследования представляют собой изучение основных принципов шеринга персонала, анализ преимуществ и недостатков данного подхода и выявление степени влияния на организационную эффективность в целом. В данной статье раскрывается новый подход и делается вывод о возможностях применения данной модели организации труда.*

Ключевые слова: шеринг персонала, форма организации труда.

*Tulupova Arina Yurievna
Institute for Socio-Economic Research
Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences
Russia, Ufa*

*Putenikhina Elena Valerievna
Ufa University of Science and Technology,
Russia, Ufa*

PERSONNEL SCREENING

***Abstract:** Personnel shering is a modern form of labor organization, which opens new opportunities for organizations. The purpose of this research is to study the effectiveness of personnel shering in the management of human capital of the organization. The main objectives of this research are to study the basic principles of personnel shering, to analyze the advantages and disadvantages of this approach and to identify the degree of impact on organizational effectiveness in general. This article*

reveals a new approach and concludes on the possibilities of applying this model of work organization.

Key words: personnel shering, a form of labor organization.

На сегодняшний день, каждая организация должна обладать такими важными качествами, как гибкость и динамичность, для успешного поддержания своей конкурентоспособности. Человеческий капитал имеет огромный вес в современных организациях, а управление человеческими ресурсами становится все более сложным и важным процессом. Эффективным решением для оптимизации данного процесса является внедрение шеринга персонала. Шеринг персонала представляет собой новую форму организации труда, при которой у организации появляется возможность делиться своими сотрудниками с другими компаниями, для достижения определенных целей и задач. Данный подход предоставляет возможность качественно оптимизировать затраты на труд, гибко управлять человеческими ресурсами и обеспечить доступ к необходимым навыкам и знаниям [1].

Шеринг персонала, как форма организации труда, представляет собой молодое направление, которое с каждым годом набирает большую популярность среди отечественных и зарубежных компаний. На сегодняшний день, нет четкого мнения о том, насколько данный подход эффективен в применении и для более детального понимания следует обратиться к анализу основных аспектов шеринга персонала.

Шеринг персонала, как и любой другой подход, имеет свои основополагающие принципы, на которых строится вся система. Одним из ключевых принципов является доверие и партнерство. Компании, которые принимают участие в шеринге персонала, должны выстраивать свои взаимоотношения на основе полного доверия и партнерства. Данный аспект обеспечивает эффективное сотрудничество и обмен человеческим капиталом с минимальным риском возникновения конфликтных ситуаций, что обуславливается обеспечением комфортного климата на рабочем месте. Следующий принцип- обеспечение четкой и прозрачной договоренности. При

заключении сделки между организациями, которые принимают участие в шеринге персонала, важно установить конкретные договоренности, для того, чтобы избежать недопониманий, и как следствие конфликтов. Каждая сторона должна детально описать свои цели задачи, и в дальнейшем закрепить юридически. Так же, важным принципом является совместное управление человеческим капиталом. При реализации процесса обмена сотрудниками, важно качественно реализовать их работу, с учетом потребностей обеих сторон. Соблюдение данного аспекта позволит достичь эффективного результата для обеих сторон. Следующий принцип- принцип обратной связи. Для того, чтобы оценить реальный результат проделанной работы, обеим организациям следует проводить оценку результатов и обеспечить качественную обратную связь. Данный принцип предоставляет возможность оценить успешность проведенной работы, выявить сильные и слабые стороны. В качестве отдельного аспекта следует выделить принцип развития культуры шеринга персонала в организациях. Для эффективного развития данного подхода необходимо донести до сотрудников важность и ценность обмена опытом. Разработать систему материальной и нематериальной мотивации, которая будет направлять работников к сотрудничеству [2].

Данные принципы обеспечивают эффективность данного подхода и оптимизируют затраты на управление человеческим капиталом, что в совокупности повышает конкурентоспособность организации [3].

Преимущества и недостатки шеринга персонала, как новой формы организации труда. Каждая организация нацелена на получение прибыли, и ключевым преимуществом данного подхода будет являться экономия ресурсов. За счет совместного использования трудовых ресурсов и совместной оплаты труда, происходит сокращение издержек. Следующее преимущество представляет собой развитие сотрудников. Обмен сотрудниками между компаниями способствует обмену опытом и приобретению новых навыков и компетенций, что благоприятно влияет на увеличение человеческого капитала организации в целом. Так же, важным преимуществом является установление

партнерских отношений с организациями, принимающими участие в шеринге персонала. Благодаря данному подходу, появляется возможность установить дружественные партнерские отношения с организациями и расширить сеть контактов. В качестве заключительного преимущества, следует отметить адаптивность и гибкость организации. Данный подход способствует своевременному реагированию на изменяющиеся условия рынка и бизнес-потребности.

Следует выделить и недостатки шеринга персонала. Первый недостаток – это риск потери контроля. Обмен сотрудниками между организациями может привести к потере контроля над ними, в особенности при условии выставления не конкретных договоренностей. Так же, весомым недостатком является риск утечки информации. Когда сотрудник вливается в новую организацию, перед ним открывается информация, доступная только сотрудникам организации, и при отсутствии необходимых мер безопасности, возможна утечка конфиденциальной информации. Следующий недостаток – сложность процесса управления человеческими ресурсами. Управлять сотрудниками, которые участвуют в процессе шеринга достаточно сложно. Каждая организация имеет свою выстроенную корпоративную культуру, методы и инструменты работы, и при обмене сотрудниками, могут возникнуть риски, которые в дальнейшем будут иметь влияние на эффективность результата работы. Так же, важно отметить, что шеринг персонала зачастую требует определенных вложений, необходимых для более эффективного планирования и управления человеческим капиталом [4].

В целом, шеринг персонала имеет свои преимущества и недостатки, а оценивать эффективность его внедрения рационально на примере конкретных организаций, опираясь на их сферу деятельности и специфику. Данный подход может оказать разнообразное влияние на организационную эффективность компании, но в любом случае, будет иметь высокую степень влияния на организационную эффективность в целом.

Опираясь на основные принципы, преимущества и недостатки данного подхода, можно сделать вывод, что шеринг персонала является эффективным инструментом для оптимизации управления человеческими ресурсами и является успешной формой организации труда. Для успешного внедрения шеринга персонала следует учитывать все особенности организации, ее стратегические цели и задачи, и обладать навыками качественного планирования и управления данным процессом.

Список литературы:

1. Воронцов Д.И. Джеб шеринг и перспективы его развития в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2019. №11 (179). С. 143-145.
2. Багрова Е.А., Валеева Ю.С., Найда А.М. [и др.] Построение эффективной системы управления человеческими ресурсами IT-компании в условиях ковидных ограничений // Российский экономический интернет-журнал. 2021. № 4.
3. Степанов К.С., Макарова Е.С. // Кадровое обеспечение в условиях цифровизации // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2020. № 3. С. 76.
4. Чуланова О.Л., Шитт О.В. // Тенденции влияния экономики совместного потребления и джеб-шеринга на социальные процессы и рынок труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. Т. 5. № 1. С. 32-48.