

## ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА

*А. Н. Мойсеенко, П. В. Лагутин, студенты 3 курса ГИУСТ БГУ  
Научный руководитель:  
кандидат экон. наук, доцент Е. А. Богданец (ГИУСТ БГУ)*

В условиях развития современного общества появляется необходимость в мобильности, гибкости и адаптации к быстро изменяющейся среде. Данная потребность охватывает все сферы жизни. Особую актуальность она имеет в производственной сфере в связи с существованием экономических циклов, развитием новых технологий и автоматизацией производства и, как следствие, возникает проблема эффективного использования рабочей силы.

Гибкие формы занятости – это новый метод управления трудовыми ресурсами в условиях современной экономики. Он позволяет решить следующие проблемы:

- снижение уровня безработицы;
- быстрое и эффективное реагирование на изменения между спросом и предложением на рынке труда;
- повышение эффективности использования рабочего времени с учетом экономической ситуации на предприятии и в стране в целом;
- оптимизация использования рабочей силы, повышение производительности труда;
- экономия на издержках;
- сглаживание проблемы выхода на пенсию, облегчение притока молодых лиц на рынок труда и их адаптацию к работе;
- удачное сочетание обязанностей по работе с личными и семейными потребностями [1, с. 95].

В мировой практике используются различные формы гибкой занятости: частичная занятость, разделение рабочих мест, гибкий рабочий график (скользящий график), сокращенная рабочая неделя, временная занятость, суммированный учет ежегодных часов работы, работа вне основного офиса, вахтово-экспедиционная форма и т. д.

В современной практике Республики Беларусь также используются гибкие формы занятости персонала. Особое распространение они получили с подписанием Директивы № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь». На данный момент в Республике Беларусь широко используется три основные формы занятости в условиях нестандартного режима рабочего времени: режим гибкого рабочего времени, суммированный учет рабочего времени, неполное рабочее время [2].

Целью данной работы является выявление возможности более широкого использования гибких форм занятости на предприятиях в Республике Беларусь. Для реализации данной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- анализ законодательной и нормативной правовой базы Республики Беларусь в области регулирования трудовых отношений;
- проведение социологического исследования готовности к использованию гибких форм занятости на предприятиях;
- изучение зарубежного передового опыта использования гибких форм занятости на предприятиях, в том числе в условиях кризиса;
- анализ эффективности использования персонала предприятий.

### Литература

1. Костюнина, Г. М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Г. М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 95–110.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Современная школа, 2008. – 448 с.
3. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь и мероприятия по ее выполнению: Директива Президента Республики Беларусь, 31 декабря 2010 г. – № 4 [Электронный ресурс] // Министерство экономики Республики Беларусь.