

информации, обеспечивает высококачественные данные о текущем состоянии посевов. Основными функциями мониторинга, основанного на данных ДЗЗ, являются:

- актуальность получаемой информации;
- высокая достоверность получаемой информации;
- высокая периодичность получения информации;
- широкий охват исследуемой территории;
- получение данных в едином стандартизованном виде;
- возможность накопления статистической информации и использования ее для прогнозов урожайности и оценок ущерба [5].

Хотелась бы сказать, что разработчиками этих двух проектов являются АО «Национальная компания «Қазақстан Ғарыш Сапары» и АО «Национальный центр космических исследований и технологий». Эти технологии обеспечиваются космической системой дистанционного зондирования земли и наземной инфраструктурой Системы высокоточной спутниковой навигации, которые станут мощными инструментами создания, развития и актуализации пространственных данных. Полученные данные можно будет эффективно использовать практически во всех областях экономики Республики Казахстан, включая систему космического мониторинга сельскохозяйственного производства.

Список использованных источников

1. Государственная программа Республики Казахстан от 12.12.2017. «Цифровой Казахстан». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mic.gov.kz/ru/pages/gosudarstvennaya-programma-cifrovoy-kazahstan>.
2. Бикбулатова Г. Г. Технология точного земледелия // Омский научный вестник. 2008. № 2. С. 45–49. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-tochnogo-zemledeliya> (дата обращения: 05.11.2016).
3. Информационно-рекламная аграрная газета «АгроИнфо». В Казахстане запущен геопортал для субъектов сельскохозяйственного производства. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agroinfo.kz/p1142123-2/>.
4. Информационно-рекламная аграрная газета «АгроИнфо». Геопортал в помощь фермерам. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agroinfo.kz/geoportal-v-pomoshh-fermeram/>.
5. Хасанова Г. Б., Кожаметов Б. Т. Перспективы применения данных дистанционного зондирования Земли из космоса для повышения эффективности сельского хозяйства. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info/studconf/natur/viii/31815>.

Петрусевич Татьяна Степановна

*старший преподаватель,
Белорусский государственный университет, г. Минск*

К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННЫХ ФОРМАХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика – без использования этого труда. Соответственно, в современном обществе главным конкурентным преимуществом субъектов предпринимательства является человеческий капитал: знания, умения и навыки работников. Квалифицированный персонал является одним из важнейших условий предпринимательского успеха. Информационное общество предполагает новые компетенции, необходимые для успешной деятельности индивидуального предпринимателя или коммерческой организации. С внедрением в современном обществе принципов рыночной экономики любые способности человека к труду получают полноценный товарный ха-

ракти. В этой связи классические трудовые отношения, правовое обеспечение которых рассматривается в качестве показателя цивилизованности самого общества, активно заменяются его различными гражданско-правовыми суррогатами (договорами подряда, возмездного оказания услуг, аутсорсинга, аутстаффинга, «лизинга персонала» и т. п.).

Труд в самом общем виде – это целенаправленное объективно присущее человеку превращение природных, материальных и интеллектуальных ресурсов, которыми человек располагает, для создания материальных и духовных ценностей. Соответственно, можно говорить о технической (связанной с технологическими процессами) и общественной организации труда. Способности к труду возникают и развиваются в социальной среде, следовательно, в процессе труда люди находятся в определенных отношениях не только с природой, но и в общественных отношениях, связанных с процессом реализации трудовых ресурсов.

Наемный труд человека, обладающего трудовыми ресурсами, но не владеющего средствами производства, а значит и не выполняющего роль организатора производства, имеет несамостоятельный характер. Применяя свои способности к труду в этом случае гражданин приобретает статус работника, вступая (наряду с другими работниками) с собственником средств производства (нанимателем) в общественно-трудовые отношения, при которых работник непременно должен лично выполнять трудовую функцию под руководством нанимателя, соблюдая установленный внутренний распорядок, а наниматель обязан оплачивать труд, создавать работнику здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать его предметами и средствами труда. Эти отношения образуют основу общественной организации труда и выражают, в том числе, формы привлечения к наемному труду и организации трудовой функции каждого работника для осуществления совместного труда.

Как видим, трудовые отношения, как экономическая категория, составляют неотъемлемую часть производственных отношений. В этом смысле трудовые отношения находятся во взаимной связи и зависимости с отношениями собственности на орудия и средства производства и с отношениями распределения результатов производства.

В процессе труда человек осуществляет экономическую деятельность, в процессе осуществления экономической, в том числе предпринимательской деятельности, человек трудится. Иными словами, в своем общем значении понятия «труд» и «деятельность» совпадают [1]. Экономическая деятельность не сводится лишь к исполнению определенной трудовой функции, такую деятельность может осуществлять отдельный производитель, выступающий одновременно и владельцем средств и орудий труда, и организатором производства, и распорядителем имеющейся рабочей силы. В то же время эта деятельность имеет место и в случаях использования физическим лицом собственных ценных бумаг, банковских счетов в качестве средств платежа или сохранения денежных приобретений, а также сдачи недвижимого имущества в аренду. В таких случаях собственные способности к труду, как таковые, не используются. Следовательно, экономическая деятельность – понятие более широкое, включающее в себя и трудовую деятельность.

В настоящее время в предпринимательской сфере находят применение такие формы привлечения рабочей силы (так называемые кадровые технологии), которые позволяют снизить непроизводительные расходы при сохранении уровня качества конечного результата производства (такие формы стали востребованы также в силу установленного Указом Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 с послед. изм. и доп. «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности» ограничения количества привлекаемых индивидуальными предпринимателями физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам (не более трех)) [2]. Одной из них является *аутсорсинг* (от англ. Outsourcing (Outer-Source-Using) – использование внешнего источника / ресурса), получивший наибольшее распространение в сфере ИТ.

Легального закрепления этот вид договора в системе гражданско-правовых договоров не получил, хотя сам термин «аутсорсинг» встречается в различных нормативных правовых актах. Так, в соответствии с Решением Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Решение о Межгосударственной программе инновационного сотрудничества

государств – участников СНГ на период до 2020 года» (принято в г. Санкт-Петербурге 18 октября 2011 г.) «аутсорсинг (Outsourcing) – поиск ресурсов во внешней среде организации. Организационное решение о передаче на договорной основе непрофильных функций (процессов, направлений деятельности) сторонним организациям, которые обладают соответствующими техническими и / или управленческими знаниями и средствами в какой-либо области».

В то же время возможность заключения договора для реализации такого организационного решения следует из принципа свободы гражданско-правового договора, позволяющего заключать договор, хотя и не предусмотренный законодательством, но не противоречащий ему (подп. 1 ч. 2 ст. 7 ГК), а в отдельных случаях прямо закреплена в нормативных правовых актах. Например, в соответствии со ст. 7 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. «О бухгалтерском учете и отчетности» руководитель организации вправе в зависимости от объема учетной работы передавать по договору ведение бухгалтерского учета и составление отчетности организации или индивидуальному предпринимателю, оказывающим услуги по ведению бухгалтерского учета и составлению отчетности [3].

В соответствии с ч. 1 ст. 20 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. «Об охране труда» для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда наниматель в том числе имеет право в установленном законодательством порядке привлечь юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда, в соответствии с законодательством [4].

При аутсорсинге работники, оставаясь в штате организации – исполнителя, фактически выполняют работу в другой организации (заказчика), подчиняются ее требованиям и условиям договора. Контроль за их деятельностью осуществляют обе организации: исполнителем, который в соответствии с договором должен предоставить услугу надлежащего качества, и заказчиком, который должен оказанную услугу принять и оплатить.

Предметом аутсорсинга выступают непрофильные для заказчика виды деятельности, как правило, это: ведение бухгалтерского учета; поиск и подбор кадров; уборка офисных помещений; организация деловых поездок; проведение рекламных кампаний; обеспечение безопасности; организация питания и т. д.

Таким образом, практический результат применения аутсорсинга – возможность направлять собственные ресурсы организации на выполнение своей основной деятельности, передавая внешнему исполнителю (аутсорсеру) не профильные функции [5].

Второй способ привлечения рабочей силы со стороны для оптимизации затрат – *аутстаффинг* (англ. out – «вне», staff – «штат»). Ни в одном действующем нормативном правовом акте упоминания о нем нет. Под аутстаффингом понимают вывод работников за штат организации – заказчика и оформление их в штат организации – исполнителя услуг по аутстаффингу (организация-провайдер или аутстаффер, как правило, кадровое агентство) с целью дальнейшего предоставления персонала заказчику за соответствующее вознаграждение. Следовательно, сотрудники продолжают осуществлять прежнюю трудовую функцию на прежнем рабочем месте, но обязанности нанимателя по отношению к ним выполняет уже провайдер. В основном за штат организации выводят вспомогательный (административный и обслуживающий) персонал – секретарей, горничных, переводчиков, водителей, IT-специалистов, бухгалтеров [6].

Таким образом, аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных специалистов требуемой квалификации. Аутстаффер не принимает на себя никаких обязанностей по оказанию услуг заказчику, кроме обязанности по предоставлению квалифицированного персонала, и не несет ответственности за результаты работ (услуг), выполняемых (оказываемых) предоставленным им персоналом. В результате привлечения персонала посредством аутстаффинга возникают договорные отношения 1) между аутстаффером и организацией-заказчиком – гражданско-правовые; 2) между аутстаффером и работниками – трудовые.

Аутстаффинг часто путают с аутсорсингом или ошибочно считают его «разновидностью» аутсорсинга. Однако, это совсем разные услуги. Основная разница между двумя видами услуг заключается в том, что аутсорсинг – это передача подрядчику определенных функций компании, а аутстаффинг – сотрудников подрядчика. Основной общей чертой аутсорсинга и аутстаффинга является то, что задачей обоих видов услуг является нацеленность на минимизацию рисков, финансовых и ресурсных расходов на непрофильные активности компаний, оптимизация налогов и уменьшение кадровых расходов.

Лизинг персонала – еще один вид услуг по минимизации издержек предприятия, который получил широкое распространение в современных производственных процессах. Под лизингом персонала в Беларуси принято понимать методику, позволяющую обеспечить компанию-заказчика необходимыми трудовыми ресурсами из числа штатного персонала компании-исполнителя. Лизинг персонала используется как для выполнения долгосрочных, так и краткосрочных проектов.

Подводя итоги сказанному можно сделать вывод, что в наше время останавливаться в прогрессе нет необходимости. Все большее число компаний узнают о европейской системе оптимизации бизнес-процессов и активно начинают ею пользоваться. Каждая организация может подобрать для себя именно тот вид услуги, который ей будет приемлем.

Список использованных источников

1. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Ин-тут русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – С. 164.
2. О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности» ограничения количества привлекаемых индивидуальными предпринимателями физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам (не более трех) : Указ Президента Респ. Беларусь, 18 июня 2005 г., № 285 с посл. изм. и доп. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2018.
3. О бухгалтерском учете и отчетности : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 53-7 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2018.
4. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2018.
5. Аалдерс Р. ИТ Аутсорсинг : практическое руководство / Аалдерс Р.; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 300 с.
6. Дудко В. Н. Аутстаффинг как способ управления персоналом, функционирующий на рынке труда / В. Н. Дудко, Р. К. Шайдуллоу // Вестник поволжского государственного университета сервиса. серия: экономика. – 2008. – № 3. – С. 67–72.

Поболь Анна Игоревна

*кандидат экономических наук, доцент,
Белорусский государственный университет, г. Минск*

ОБЩИЕ ЧЕРТЫ ЭКОСИСТЕМ ДЛЯ ЦИФРОВЫХ ИННОВАЦИЙ В СТРАНАХ ВОСТОЧНОГО ПАРТНЕРСТВА

В 2018 г при поддержке ЕК коллективом экспертов под соруководством автора было проведено исследование экосистем для ИКТ-инноваций и стартапов в шести странах Восточного партнерства (ВП) [1]. Исследование позволило оценить потребности различных экосистем стран ВП, включая потребности в навыках, талантах, компетенциях и инвестициях; а также дать рекомендации на национальном уровне и на уровне региона ВП по развитию экосистем, опираясь на опыт по созданию благоприятной среды в ЕС и третьих странах.