Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

На правах рукописи

ТУРСУКОВА Инна Ивановна

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГИБКИХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Багирова Анна Петровна

Екатеринбург – 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение…… 5

1 Теоретический анализ взаимодействия субъектов рынка труда …. 15

1.1 Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике…… 15

1.2 Формы взаимодействия субъектов рынка в мировой и российской практике……..... 32

1.3 Сравнительный анализ форм взаимодействия субъектов рынка труда……. 49

2 Формы взаимодействия субъектов рынка труда: методические аспекты анализа……..... 62

2.1 Методические подходы и оценка эвристических возможностей методов анализа гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда…... 62

2.2 Методические основы оценки эффективности использования гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда для работодателей... 77

2.3 Оценка характера и перспектив развития гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда с позиции работников…… 102

3 Управленческие подходы к повышению эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда ……..…….. 127

3.1 Оценка эффективности взаимодействия субъектов рынка труда: результаты анализа, ключевые проблемы…… 127

3.2 Перспективы развития форм взаимодействия субъектов рынка труда и повышения их эффективности …… 168

Заключение…… 176

Список литературы……..…… 180

Приложение А – Анкета «Качество трудовой жизни»……. 193

Приложение Б – Форма экспертного листа оценки уровня квалификации специалиста…… 198

Приложение В – Таблица результатов экспертной оценки уровня

квалификации специалистов…….. 199

Приложение Г – Показатели экономической деятельности предприятий в 2014 году…… 200

Приложение Д – Организационные структуры управления предприятий…… 201

Приложение Е – Исходные данные для расчета оптимальной численности специалистов основных подразделений ОАО «Континент»... 206

Приложение Ж – Численность персонала в анализируемых подразделениях предприятий в 2014 году……... 210

Приложение И – Показатели эффективности деятельности анализируемых подразделений в 2014 году……. 212

Приложение К – Исходные данные для расчета индексов экономической и социальной составляющих эффективности заемного труда…..... 214

Приложение Л – Экспертный лист оценки уровня квалификации специалиста на примере ОАО «ЗлатМетТрейд»…… 218

Приложение М – Индексные значения показателей эффективности заемного труда на объектах исследования…….……. 221

Приложение Н – Результаты расчетов итогового значения весов индексов экономической и социальной составляющих эффективности заемного труда с позиции работодателя……...…… 223

Приложение П – Исходные данные для расчета показателей группы «Оплата труда»…… 227

Приложение Р – Исходные данные для расчета ожидаемого увеличения оплаты труда работника в результате продления его специфического стажа…… 229

Приложение С – Исходные данные для расчета показателей группы «Интенсивность труда»…… 231

Приложение Т – Сводный баланс рабочего времени специалиста отдела кадров в смену наблюдений …….…… 234

Приложение У – Исходные данные для расчета показателей уровня заболеваемости и травматизма в 2014 году…….. 235

Приложение Ф – Индексные значения показателей эффективности заемного труда на объектах исследования …..……. 237

Приложение Х – Результаты расчетов итогового значения весов индексов экономической и социальной составляющих эффективности заемного труда с позиции работника..……. 239

Приложение Ц – Справка о внедрении полученных результатов в деятельность ОАО «Строймеханизация»……. 242

Приложение Ш – Справка о внедрении полученных результатов в деятельность ОАО «ЗМЗ»…….……. 243

Приложение Щ – Справка о внедрении полученных результатов в деятельность кадрового центра «Метрополис»……... 244

Введение

Актуальность темы исследования. В условиях глобализации мировое пространство преобразовалось в единую зону, где свободно перемещаются информация, товары, услуги и капитал, где безограничительно распространяются идеи и беспрепятственно передвигаются их носители, стимулируя развитие и отлаживая механизмы взаимодействия современных институтов. Существенные преобразования в последний период претерпел и рынок труда – важнейшая подсистема экономики. Труд и профессия стали осью человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т.п. В этом качестве профессиональный статус отодвинул на второй план моменты некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т.п. Труд постепенно превращается в один из факторов самоидентификации.

Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии. Но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию этой традиционной модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, чётко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Постепенно на смену ключевым понятиям, связанным с занятостью в постиндустриальном обществе (трудовая биография, трудовой договор, место работы, рабочее время), приходят новые категории: мобильное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор. Появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие (неустойчивые) формы занятости.

Поистине огромные масштабы приобретает явление прекаризации труда (от англ. precarious – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке), обозначающей тенденцию к правовой

дерегуляции трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда. В отношении занятости понятие «прекаризация» означает ее неустойчивость, сопровождающуюся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников. Все это часто сопряжено с падением заработной платы, сокращением социальных гарантий и объемов социального страхования, снижением уровня социальной защищенности (в частности, от увольнений). Безусловно, что заемный труд, при котором работники временно направляются работодателем к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала, является существенной частью сферы прекаризированного труда.

Механизм трехсторонних отношений (работник–частное агентство занятости–предприятие-заказчик), достаточно развитый во многих странах, в России в настоящее время пока не получил полного признания из-за отсутствия четкого правового регулирования в данной сфере. Неоднозначные социально-экономические последствия заемного труда послужили одной из предпосылок внесения изменений в отдельные законодательные акты, касающиеся занятости населения, предполагающие ограничение использования заемного труда. Федеральным Законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ Трудовой Кодекс РФ дополнен статьей 56 о запрете заемного труда, с другой же стороны – в него внесена глава 53, определяющая особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Действительно, при декларируемых или видимых экономических и организационных преимуществах заемный труд может приводить к крайне неоднозначным социально-экономическим последствиям. Подобная двойственность данной формы занятости создает предпосылки для большего внимания и более детальной проработки вопросов, связанных с оценкой целесообразности (эффективности) вхождения в систему заемного труда как работнику, так и работодателю. Более того, в рамках несовершенства нормативно-правовой базы российского законодательства в вопросах регулирования заемного

труда, отсутствия возможности защитить права и интересы заемного специалиста в случае их нарушения методика оценки эффективности гибких форм занятости приобретает большое значение для обеих сторон трудовых отношений, расставляя приоритеты между возможностями и рисками.

Таким образом, заемный труд – это комплексное, сложное и весьма противоречивое явление, однозначную оценку которого сегодня дать невозможно. Будучи популярным в среде либеральных экспертов и в сфере бизнеса, этот феномен в нашей стране вызывает немало критических замечаний. Однако в качестве реально существующего явления социально-экономической жизни российского общества его изучение сегодня представляется востребованным и весьма актуальным.

Степень научной разработанности проблемы. Основополагающие научные разработки в области проблем занятости и рынка труда представлены трудами таких крупнейших ученых, как К. Маркс, Д. Риккардо, Ж.Б. Сей, А. Смит. Вопросы теории рынка труда подробно освещены в работах В.В. Адамчука, В.С. Буланова, В.А. Гаги, С.А. Карташова, А.В. Кашепова, П.П. Лутовинова, А.Л. Мазина, А.С. Малчинова, Л.А. Никифоровой, Ю.Г. Одегова, О.В. Ромашова, А.И. Рофе, М.Е. Сорокиной, С.С. Сулакшина.

Ретроспективный анализ роли труда в жизни человека и общества представлен в работах как зарубежных (Д. Рифкин, К. Саймон, Ч. Хэнди и др.), так и отечественных авторов (В.А. Гаги, А.В. Шевчук и др.).

Изучению сущности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда (аутсорсинга, аутстаффинга, лизинга персонала), их преимуществ и недостатков, а также сфер применения предшествовало осмысление работ таких ученых, как П.В. Бизюков, Л.В. Горелова, В.И. Иванова, И.В. Калашникова, О.П. Козлова, Е.Л. Маслова и др.

Большой вклад в формирование теории и методологии оценки эффективности гибких форм занятости внесли труды Н.Н. Абакумовой, В.В. Адамчука, О.Б. Ануфриевой, Г.С. Беккера, В.Е. Васенко, С.И. Григашкиной, Т.Н. Денисовой, А.Л. Жукова, Е.Г. Калабиной, А.Я. Кибанова, И.М. Козиной,

М.Н. Конягиной, Я.В. Кривого, М.А. Крюкова, Р.Б. Кудряшова, А.Н. Ляпина, И.О. Мальцевой, Л.Г. Миляевой, Н.М. Ованесяна, Г.Ф. Ромашкиной, А.А. Сидунова, В.С. Скоробогатова, Л.И. Смирных, Л.И. Стадниченко, В.В. Черноусовой, В.Д. Шадрикова, А.С. Шапкина, Д.Г. Шелевого, А.А. Шингаревой и др. В течение последних пяти лет исследованиями проблемы оценки эффективности заемного труда занимались также Ю.А. Груничев, Ю.В. Диких, А.Х. Курбанов, А.В. Меркулов, Н.Н. Мещерякова, Ю.В. Федеров и др. Однако следует отметить, что в работах вышеназванных авторов вопросы оценки эффективности заемного труда рассматриваются применительно к аутсорсингу. Не уделено должного внимания аутстаффингу и лизингу персонала. Рассматривая проблему, авторы не акцентируют внимание на то, какой из сторон трудовых отношений (работодателю или работнику) реализация данной методики позволит сделать вывод о целесообразности вхождения в систему заемного труда. В научных трудах не нашли отражения вопросы оценки социальной составляющей эффективности, столь значимой для работника, являющегося уязвимой стороной в трехстороннем механизме заемного труда с позиции трудовых и социальных гарантий, не анализируются потенциальные риски.

Высоко оценивая вклад отечественных и зарубежных ученых в развитие различных аспектов заемного труда, следует отметить отсутствие исчерпывающего методического материала, позволяющего оценить социально-экономическую эффективность заемного труда как работодателю, так и соискателю рабочего места. Не уделено должного внимания проблеме комплексной оценки социально-экономической эффективности нестандартных форм занятости, позволяющей взвесить альтернативные варианты трудоустройства, принимая во внимание возможности и потенциальные риски обеих сторон трудовых отношений. Актуальность, дискуссионность и неразработанность данных теоретико-методических положений, а также их высокая практическая значимость предопределили выбор темы исследования.

Цель и задачи исследования. *Целью диссертационного исследования* является разработка теоретических и методических положений оценки социально-

экономической эффективности заемного труда с позиции работодателя и работника, позволяющих моделировать ситуацию выбора формы трудоустройства.

Реализация цели исследования предопределяет постановку и решение ряда взаимосвязанных *задач:*

1. Раскрыть специфику и содержание гибких форм занятости во взаимосвязи с возможностями и потенциальными рисками для обеих сторон трудовых отношений.

2. Разработать методику оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника.

3. Разработать управленческие подходы к совершенствованию механизма заемного труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования гибких трудовых отношений.

Область исследования диссертационной работы соответствует пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Объектом исследования является сфера заемного труда, рассматриваемого в качестве инструмента обеспечения гибкости трудовых отношений.

Предметом исследования выступает социально-экономическая эффективность заемного труда как количественно-качественная характеристика гибких трудовых отношений.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются научные труды ученых в области экономической теории, экономики труда, социологии труда, экономического анализа. Кроме того, исследование базируется на ряде теорий – теории человеческого капитала, теории эффективности, теории принятия решений. Методическую основу исследования составили методы экономико-математического моделирования, статистические методы, метод анализа иерархий, а также экономического анализа (группировки, сравнения, расчет относительных величин, корреляционно-регрессионный анализ, факторный анализ). Для обработки количественной информации применялся программный продукт SPSS (версия 17.0).

Информационной базой исследования стали действующее федеральное законодательство; официальные данные трудовой, экономической, социальной, промышленной статистик; финансовая отчетность субъектов исследования; результаты экспертных оценок; результаты проведенного автором анкетного опроса, а также теоретические и практические материалы российских и зарубежных ученых.

Научная новизна диссертационной работы заключается в разработке нового теоретико-методического подхода к оценке социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника, рассматриваемого в качестве инструментария при моделировании ситуации выбора формы труда.

Положения, выносимые на защиту. К основным элементам научной новизны, составляющим предмет защиты, относятся следующие:

1. Раскрыты специфика и содержание гибких форм занятости во взаимосвязи с возможностями и потенциальными рисками для обеих сторон трудовых отношений. Это создает основу для разработки системы индикаторов эффективности нестандартных трудовых отношений для работодателя и

работника, что развивает теоретические основы изучения механизма заемного труда (5.3).

2. Разработана методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника, что расширяет информационно-аналитическое обеспечение управленческих решений, связанных со стимулированием, производительностью, условиями этого вида труда, конкурентоспособностью его субъектов (5.7, 5.9).

3. Разработаны управленческие подходы, направленные на совершенствование механизма заемного труда, рассматриваемого в качестве инструмента формирования гибких трудовых отношений. Это создает основу для повышения эффективности исследуемых форм взаимодействия субъектов рынка труда, качества и результативности возникающих в этом процессе трудовых отношений (5.14).

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечена использованием современных научных методов исследования, применением большого количества научных разработок специалистов в области гибких форм занятости, а также использованием объективных данных органов федеральной службы государственной статистики.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования определяется теоретико-методическим и прикладным характером выводов и состоит в следующем:

– поэтапная реализация алгоритма оценки целесообразности вхождения в систему заемного труда позволяет работодателю выявить подразделение, являющееся потенциальным претендентом на делегирование функций внешним специалистам; соотнести возможности и риски, сопряженные с гибкими формами занятости, с целью моделирования ситуации выбора формы труда;

– разработка методики оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя позволяет проводить оценку влияния гибких форм занятости на «первичные» показатели социально-экономической эффективности заемного труда;

– практическая реализация методики оценки эффективности заемного труда для работника позволяет оценить целесообразность заключения нестандартного трудового договора с работодателем с позиции обеспечения социальных и трудовых гарантий.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены к обсуждению на международных научных и научно-практических конференциях, в частности: на Международной научно-практической конференции «Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования» (Абакан, 2012), V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе» (Екатеринбург, 2013), V Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества» (Екатеринбург, 2013), I Международной молодежной научно-практической конференции «Научные исследования и разработки молодых ученых» (Новосибирск, 2014), Юбилейной международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Уральского гуманитарного института «Человеческий капитал в обновлении России» (Екатеринбург, 2014), VI Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества» (Екатеринбург, 2014), Международной научной конференции «Инновационная экономика» (Казань, 2014), III Международной научной конференции «Проблемы и перспективы экономики и управления» (Санкт-Петербург, 2014) и др.

Проект «Исследование социально-экономической эффективности использования гибких форм занятости на рынке труда Уральского региона» был поддержан грантом Российского фонда фундаментальных исследований (№ 14-36-50223).

По теме исследования опубликовано 14 работ общим объемом 8,82 п.л., в том числе 4 работы в изданиях, рецензируемых ВАК РФ, объемом 2,02 п.л., 2 монографии в соавторстве объемом 4,84 п.л.

Разработанная в рамках диссертационного исследования методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиции работодателя нашла практическое применение в ОАО «Златоустовский металлургический завод» и ОАО «Строймеханизация», с позиции работника – в деятельности кадрового центра «Метрополис» (г. Екатеринбург), что подтверждается справками о внедрении (Приложения Ц, Ш, Щ).

Структура диссертационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 123 наименований и приложений. Основное содержание диссертации изложено на 244 страницах и включает 21 рисунок и 34 таблицы.

Во введении обосновывается актуальность темы, дается характеристика степени разработанности проблемы, определяются цель и задачи, объект, предмет, область исследования, его теоретическая и методологическая основы и информационная база, раскрываются научная новизна и практическая значимость исследования, приводятся сведения об апробации результатов диссертационной работы.

В первой главе «Теоретический анализ взаимодействия субъектов рынка труда» проводится ретроспективный анализ научных представлений о рынке труда, его эволюции, раскрывается содержание неустойчивых форм занятости, проводится сравнительный анализ нестандартных форм труда по основным критериям.

Во второй главе «Формы взаимодействия субъектов рынка труда: методические аспекты анализа» представлен алгоритм принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда, разрабатывается методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиции работодателя и работника.

Третья глава «Управленческие подходы к повышению эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда» посвящена практической реализации методики оценки социально-экономической эффективности вхождения в систему заемного труда на примере хозяйствующих субъектов

Уральского региона, выявлению ключевых проблем, разработке мероприятий по повышению эффективности использования данной формы занятости.

В заключении излагаются основные результаты диссертационной работы.

В приложениях приводятся данные, необходимые для практической реализации методики оценки эффективности заемного труда, а также документы, подтверждающие достоверность результатов диссертационной работы (анкета, исходные данные для расчетов, справки о внедрении полученных результатов).

1 Теоретический анализ взаимодействия субъектов рынка труда

1.1 Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности: торговля, инвестиции, труд, научные исследования и др. Одним из наиболее сложных элементов рыночной экономики является рынок труда. Его сложность и особое положение связаны с тем, что при определении цены труда на нем переплетаются интересы работодателя и работника: желание максимизировать прибыль при минимальных затратах, с одной стороны, и соблюдение материальных интересов, с другой стороны, соответственно. Кроме того, на рынок труда оказывают воздействие практически все социально-экономические изменения в обществе.

Определение понятия «рынок труда», выделение его основных характеристик являются предметом полемики ученых многих научных направлений. Можно утверждать, что теоретические взгляды на проблемы рынка труда, характеризующиеся многообразием и гибкостью методологических подходов и инструментария эмпирического обобщения, прошли долгий путь эволюционного развития.

Наиболее общим является понимание рынка труда как системы общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей [61]. В то же время, существуют различные точки зрения, касающиеся представлений о природе рынка труда и его составляющих. Рассмотрим наиболее известные из них.

Основу теоретического изучения проблем занятости и рынка труда заложили представители классической теории занятости: А. Смит, Д. Риккардо, Ж.Б. Сей. А. Смит в своем основном труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» полемизировал с учеными-экономистами своего времени (в

частности, с меркантилистами и физиократами). Экономическая теория меркантилизма основной источник богатства страны видела в «благоприятном торговом балансе», то есть в ситуации, при которой экспорт превышает импорт. В свою очередь, физиократы считали, что истинный источник богатства – земля и другие природные ресурсы. А. Смит отошел от взглядов своего времени, полагая, что богатство нации создается в процессе производства, а его главный источник – человеческий труд. Именно труд, таким образом, рассматривался в качестве инструмента благосостояния личности и общества в целом. Смит утверждал, что полная занятость – это норма рыночной экономики, достигаемая с помощью «невидимой руки» рынка, то есть спросом и предложением [15].

Классическая политическая экономия послужила основой исследования К. Маркса, изложенным в его труде «Капитал. Критика политической экономии», где дифференцированы понятия «труд» и «рабочая сила». Труд трактуется как «… процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [54]. В процессе труда потребляется рабочая сила, или способность к труду как «… совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [54]. Различие понятий «труд» и «рабочая сила» стало одним из базовых положений теории прибавочной стоимости К. Маркса. Рассматривая в качестве товара, циркулирующего на рынке факторов производства, рабочую силу, он сформулировал условия ее товарности:

– возможность человека свободно распоряжаться своей рабочей силой, что осуществимо при найме на определенный срок;

– лишение владельца рабочей силы возможности продавать товары, в которых воплощен его труд, то есть отчуждение работника от средств производства и результатов труда.

Многие авторы не подвергали сомнению положения теории К. Маркса о сущности рабочей силы и труда, о товарности именно рабочей силы, но

одновременно отдавали предпочтение термину «рынок труда», подразумевая, что главным товаром, циркулирующим на рынке труда, является рабочая сила, которая включает человека в трудовую деятельность либо в форме самозанятости, либо в форме наемного труда.

В современной российской экономической науке сформировалось понимание рынка труда как системы социально-экономических отношений между его субъектами. Вместе с тем, ряд авторов акцентирует свое внимание на тех или иных аспектах его функционирования, что вносит определенный вклад в уточнение сущности рынка труда.

Так, в работах С.А. Карташова, Ю.Г. Одегова рынок труда – это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства [36].

Другие авторы (в частности, А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов) понимают рынок труда более широко, определяя его как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование рабочей силы [38].

Согласно узкому определению вышеназванные авторы трактуют рынок труда как сферу, в которой противостоят друг другу, с одной стороны, лица, ищущие работу, в том числе безработные, с другой – работодатели, имеющие незанятые рабочие места на предприятиях, между которыми заключаются трудовые договоры, устанавливается уровень заработной платы.

А.А. Никифорова рассматривает рынок труда как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предпринимателями, трудящимися и государством [57].

В.С. Буланов определяет рынок труда как товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, использованием и вознаграждением работника, временем использования рабочей силы [76]. В.А. Гаги акцентирует внимание на направленности отношений между покупателями и продавцами на условия найма и использования рабочей силы, основным из которых выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату [103].

Подытоживая всю совокупность точек зрения можно сделать вывод о том, что точкой пересечения различных позиций является признание наличия системы социально-экономических отношений между субъектами рынка труда как важнейшего аспекта, определяющего сущность этого рынка.

Вместе с тем, необходимо отметить, что среди отечественных и зарубежных ученых нет единства во взглядах не только относительно сущности понятия «рынок труда», но и относительно того, что является «товаром» на нем. Одни считают, что на рынке труда продается и покупается рабочая сила (способность к труду), другие объектом рыночных отношений объявляют труд или же услуги труда. Сторонники теории купли-продажи рабочей силы исходят из анализа рынка труда, данного К. Марксом, согласно которому «...на товарном рынке владельцу денег противостоит не сам труд, а рабочий. То, что продает последний, есть его рабочая сила» [54]. При этом под рабочей силой понимается «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [54]. На наш взгляд, говорить о рабочей силе, понимая под этим совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности, не совсем корректно. К тому же сам термин «рабочая сила» с лингвистических позиций вовсе не означает способность человека к труду; более целесообразной представляется категория «трудовой потенциал». Вместе с тем, в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова под рабочей силой в первом значении

подразумеваются рабочие, работники [60]. Очевидно, что К. Маркс, используя понятие «рабочая сила», относил его к наемным рабочим (пролетариату).

В отличие от рассмотренного ранее подхода российских ученых экономисты Запада провозглашают объектом купли-продажи труд, оперируя при этом категорией «рынок труда» (labour market), а рабочую силу фактически отождествляют с экономически активным населением. Подобной позиции придерживаются и некоторые российские ученые. Так, например, в работах А.И. Рофе рынок труда хотя и понимается как система общественных отношений, однако в качестве товара, циркулирующего на нем, рассматривается труд, а не рабочая сила [74]. Отметим, что в Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «рабочая сила». При формулировании понятия «заработная плата» используется трактовка «денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой за труд». Подобное еще раз подтверждает, что на рынке труда продается труд, а не рабочая сила.

Процесс купли-продажи на рынке продуктов состоит из нескольких стадий: реклама, заключение договора, получение (перечисление) денег, получение продукта, использование товара покупателем, уточнение расчетов (в случае установления некачественного товара или повышенного качества продукта и т.п.). Труд как продукт также проходит эти стадии рыночных отношений: испытательный срок, в течение которого работник имеет возможность проявить свою способность к труду, а работодатель, в свою очередь, оценить его результаты; последующее заключение трудового договора; продажа труда работником и получение платы за труд от предоставляющего работу; в случае нарушения трудовой дисциплины наложение штрафов, либо материальное поощрение работника при положительных результатах от трудовой деятельности и т.д. Поэтому представляется правильным, говоря о рынке труда, в качестве товара, циркулирующего на нем, рассматривать не рабочую силу, рабочее место и т.д., а сам труд и ничего более [75].

Систематизировав многообразие подходов к пониманию рынка труда, считаем возможным определить его в нашем исследовании с нескольких сторон:

во-первых, как систему общественных отношений, связанных с наймом, предложением труда, то есть его куплей и продажей; во-вторых, как экономическое и географическое пространство – сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Важнейшим атрибутом любого рынка является цена товара. На рынке труда понятие цены до сих пор является дискуссионным.

Так, например, А.Л. Мазин подразумевает под ценой труда заработную плату работника [51], но в экономической теории труда под ней обычно понимают ставку оплаты w (wage rate), то есть цену одного часа труда. При этом автор дифференцирует понятия «заработная плата», «заработок», «общее вознаграждение за труд» и «доход».

Заработок работника рассматривается за какой-то определенный период, например за год; теоретически он равен произведению ставки заработной платы на количество отработанных часов, но переменная часть заработка может включать различные премии, в том числе за счет прибыли предприятия. Нередко работник получает от фирмы социальный или компенсационный пакет (оплаченный отпуск, медицинская страховка, выплаты в пенсионные фонды и фонды социального страхования, компенсацию расходов работника на жилье, питание, одежду, проезд до работы и др.), объем которого может быть и не связан с количеством отработанных часов. Социальный пакет позволяет работникам сократить собственные расходы и тем самым фактически увеличивает их доход. Работник может также получать вознаграждение акциями компании в качестве премии за вклад в ее достижения. В результате суммирования вышеперечисленного складывается общее вознаграждение за труд.

Общий доход работника может включать и нетрудовые доходы, не связанные с работой на рынке труда. Например, доходы от собственности (проценты по банковским вкладам или облигациям, дивиденды по акциям), помощь родителей или других членов семьи, спонсоров, различные социальные

пособия — на детей, по инвалидности (трансфертные платежи). Отметим, что поведение человека на рынке труда определяется всеми компонентами его суммарного дохода.

В графических моделях, используемых экономикой труда, прибегают к упрощениям и в качестве цены труда w используют показатель номинальной заработной платы, т.е. заработной платы в денежном выражении в текущих ценах (в национальной валюте). Реальная заработная плата w/p — это номинальная заработная плата, деленная на некую меру цен (обычно на индекс цен). Она показывает, какое количество товаров и услуг можно купить на номинальную заработную плату работника. Номинальную заработную плату обычно используют для сравнения уровня оплаты труда на данный момент времени у различных категорий работников в одной фирме или на предприятиях разных отраслей, регионов. Реальная заработная плата удобна при сравнении заработков за разные годы или в разных странах [74].

По мнению В.В. Адамчука, О.В. Ромашова и М.Е. Сорокиной в качестве цены труда на рынке труда выступает ставка заработной платы, указываемая в договоре, заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу [2].

П.П. Лутовинов в своих трудах дифференцирует понятие стоимости и цены труда [75]. Автор характеризует стоимость труда как совокупные затраты на подготовку и поддержание жизнедеятельности работника в процессе труда. При этом стоимость труда так же, как и стоимость любого товара, отражается в его цене. Цена, в свою очередь, складывается на рынке в процессе конкуренции как категория объективная. При этом акцентируется внимание на следующих методах определения цены труда:

– затраты на производство товара (теория стоимости);

– спрос и предложение (теория свободной конкуренции);

– итог взаимодействия труда, капитала и земли (теория трех факторов);

– ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ (закон предельной полезности).

В свою очередь, цена труда складывается из нескольких элементов: заработная плата, затраты на социальное страхование и социальное обеспечение, налоги на фонд оплаты труда, входящие в состав издержек предпринимателя, связанных с рабочей силой. Именно таким образом сформирована современная классификация цены (стоимости) труда в документах Международной организации труда (МОТ).

Самостоятельным и не менее дискуссионным предметом обсуждения является вопрос об объеме рынка труда, т.е. о том, какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом. Имеются сторонники толкования понятия рынка труда, согласно которому его субъектом является все экономически активное население. Аргументацией этому служит рассуждение о том, что работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка. Деятельность организации подвергается столь значительным и динамичным изменениям, что положение конкретного работника в ее рамках постоянно меняется. Возникает необходимость движения работников (по профессиям, должностям и уровням квалификации), территориального перемещения и др.

Другая точка зрения, которую разделяет, в частности, А.И. Рофе, состоит в том, что рынок труда, как и всякий рынок, относится к сфере обращения, поэтому он не может включать в себя всех работающих, так как они уже вышли из этой сферы и вступили в сферу производственную [74]. Отмечая справедливость этого утверждения, в качестве образного сравнения автор приводит рынок обуви, на котором не может находиться обувь, находящаяся в пользовании у населения. Купленная вещь выходит из рынка и не функционирует на нем до того момента, пока ее опять не захотят продать.

Исходя из этих соображений, можно утверждать, что на рынке труда фигурируют только следующие группы трудоспособных людей:

– те, кто не имеют работы, хотят работать, ищут работу и готовы к ней приступить (здесь могут быть безработные, зарегистрированные в службе занятости населения; лица, самостоятельно ищущие работу из числа впервые

вступающих в трудовую деятельность или ищущих занятие после перерыва в работе, после получения образования);

– те, кто хоть и имеют работу, но неудовлетворенны ею и подыскивают другое место основной или дополнительной работы; в том числе лица, получившие профессиональное образование по специальности, не совпадающей со специальностью, по которой они работают;

– занятые, но явно рискующие потерять работу в силу претензий к ним со стороны работодателя и поэтому ищущие другое место работы.

Указанные категории составляют предложение труда на рынке труда, т.е. общую численность людей, занятых в экономике и ищущих работу.

Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых в действие предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя, который по этой причине ищет им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда возникает определенная конъюнктура рынка труда, которая может быть трех типов:

– трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

– трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;

– равновесной, когда спрос на труд по количеству и качеству соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране [74].

Резюмируя вышеизложенное, на наш взгляд, концептуальную модель рынка труда можно представить следующим образом (Рисунок 1.1).

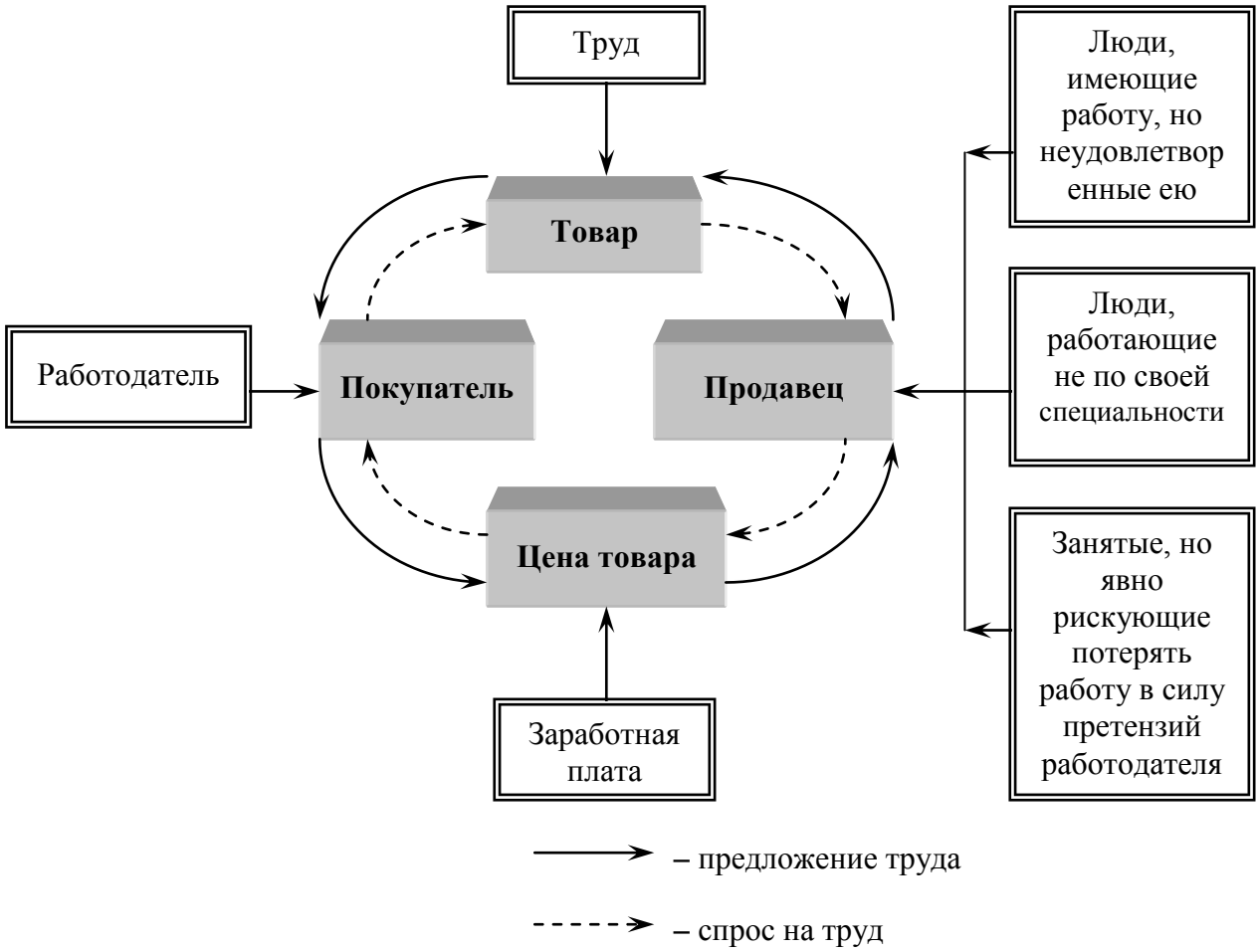

Рисунок 1.1 — Концептуальная модель рынка труда

Сформировав представление о рынке труда и его составляющих, попытаемся провести ретроспективный анализ того, как менялась роль труда в жизни человека и общества под влиянием времени.

Необходимость труда как целенаправленного создания благ для удовлетворения человеческих потребностей существовала на всем протяжении истории. Но поскольку отношение к этой деятельности на различных этапах было различным, менялась и ситуация, имевшая место на самом рынке труда. Длительное время труд в силу неразвитости требовал большого физического напряжения и для большинства населения был непосредственно связан с выживанием. Поэтому люди считали его «наказанием» или воспринимали как данность, с которой приходится мириться, стремились по возможности избегать его или же переложить на плечи других.

Античные общества противопоставляли себя труду: тот, кто был вынужден работать, не обладал гражданскими правами. Это касалось не только рабов, которых Аристотель и его современники рассматривали как «говорящее орудие», но также ремесленников и торговцев, представленных в основном чужеземцами либо отпущенными на волю рабами.

Таким образом, подлинная человеческая жизнь понималась прежде всего как свобода от необходимости работать, т.е. ежедневно заботиться об обеспечении своего существования.

На смену традиционному обществу постепенно пришло индустриальное общество, которое с полным правом можно назвать «обществом труда». В это время сформировались важнейшие составляющие современной хозяйственной жизни: наемный труд, профессия, предприятие, рабочее время, заработная плата и т.п.

Основная часть населения была вовлечена в «армию наемного труда», сформировавшуюся из бывших крестьян, лишенных возможности получать средства к существованию от собственного участка земли и вынужденных предлагать за вознаграждение (заработную плату) свою способность к труду.

Труд и профессия стали осью человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т.п. В этом качестве профессиональный статус отодвинул на второй план вещи некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т.п. Труд превращается в главный фактор самоидентификации. С этой точки зрения детство и старость стали восприниматься как периоды жизни за пределами трудовой биографии, свободное время – как антипод рабочего, безработица – как временное и крайне нежелательное состояние, хобби – как активная деятельность вне привычной профессии и т.п.

В индустриальном обществе система занятости была основана на стандартизации ее основных аспектов: трудовой биографии, трудового договора, места работы, рабочего времени, заработной платы и т.п. Иными словами «общество труда» было основано на стандартизированной занятости.

Вхождение на рынок труда осуществлялось путем жесткого распределения выпускников после окончания образовательных учреждений. Потенциальные кандидаты на должность должны были в обязательном порядке отработать на предписанном им месте в течение трех лет. В соответствии с советским идеалом, каждый индивид должен был получить место работы согласно своей квалификации и нуждам экономики. Предполагалось, что впоследствии он сделает карьеру на предприятии или в организации, куда был направлен, причем назначение на высшие должностные посты будет контролироваться номенклатурной системой [40].

Трудовая биография протекала в рамках определенной профессии и представляла собой последовательную смену мест работы и должностей вплоть до пенсии. Работники заключали типовые договоры, многие положения которых первоначально согласовывались профсоюзами и организациями предпринимателей применительно к целым отраслям, профессиональным группам и даже целым нациям. Трудовой процесс осуществлялся в четко обозначенное рабочее время в специально отведенных для этого помещениях, которые предоставлялись фирмой. Имела место небольшая дифференциация заработной платы в зависимости от результатов труда. Несмотря на это, она в основном покрывала все материальные потребности работника, а социальные и пенсионные отчисления формировали финансовую базу существования в периоды временной нетрудоспособности (болезнь, уход за ребенком и т.п.) и после выхода на пенсию [96]. Работников привязывала к предприятиям высокая доля услуг, льгот, получаемых за счет социальных фондов предприятий, которые в первую очередь предоставлялись лицам, имевшим большой стаж работы на данном предприятии. В частности, работники крупных предприятий получали жилье, могли устроить своих детей в детский сад, лагерь, получить бесплатные или льготные путевки в дома отдыха, профилактории, санатории и т.д. [103]. Основное место работы являлось не только источником средств к существованию, но также и показателем социального статуса. Отсутствие работы обрекало не

только на материальные лишения, но и на риск подвергнуться тюремному заключению по обвинению в «тунеядстве».

В то же время не существовало тех формальных институтов рынка труда, которые обеспечивают процесс смены рабочих мест в развитых капиталистических экономиках. В общем и целом, люди, оказываясь без работы, вынуждены были искать информацию о рабочих вакансиях через неформальные каналы.

Таким образом, в индустриальном обществе профессиональная деятельность придавала стабильность всей жизни человека, а между занятостью и безработицей существовала жесткая грань. Ч. Хэнди замечает: «одна до скончания века работа должна была одновременно обеспечивать все наши потребности: интерес к труду или удовлетворение от него, встречи с интересными людьми и пребывание в хорошей компании, гарантии обеспечения будущего и средств для жизни, возможность развития в соответствии с реальностью» [90].

В результате радикальных реформ 90-х годов в России была разрушена плановая система движения кадров, государство устранилось от регулирования заработной платы, установив на национальном уровне размер минимальной заработной платы, которая никакого отношения к прожиточному минимуму не имела. Появилась чрезмерная дифференциация оплаты труда, длительные задержки с выплатой уже заработанной платы, которые ограничивали мобильность рабочей силы [103]. На рынке труда сформировались формальные посредники, занятые, в частности, распределением молодежи и таких особых категорий, как инвалиды, демобилизованные из армии и освобожденные из мест заключения. Однако эти бюро имели очень низкую репутацию и были последним прибежищем, куда направлялись люди, которые отчаялись найти работу собственными усилиями, и предприятия, которым никак не удавалось заполнить пустовавшие рабочие места [40].

Сегодня общество переживает новую глобальную трансформацию – становление постиндустриального (информационного) общества. Многие

теоретики рисуют радужную картину на рынке труда: более квалифицированная интересная и творческая работа, преодоление отчуждения и т.п.

Однако критично настроенные футурологи предупреждают, что сам труд постепенно ускользает из привычного нам социально-экономического ландшафта. Дж. Рифкин пишет: «В грядущие годы новые, более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [115].

В настоящий момент общество труда в полной мере начинает испытывать на себе парадоксальные результаты своего функционирования: неустанный труд в конечном счете ведет к исчезновению труда как такового. Научно-технический прогресс влечет за собой стремительное повышение производительности труда, и как результат – снижение потребности в рабочей силе. Все меньшее количество людей может производить все большее количество товаров и услуг. За последние 150 лет валовой продукт в развитых странах вырос более чем в 10 раз, а количество отработанных часов в расчете на человека сократилось наполовину. Благодаря автоматизации производства, развитию робототехники своеобразные безлюдные производства уже не выглядят утопией.

Жертвами трудосберегающих технологий являются не только сельскохозяйственные и промышленные рабочие. Они сокращают количество клерков (секретарей, кассиров и т.п.) в банковском деле, страховании, бухгалтерском учете и аудите, средствах связи, авиатранспорте, розничной торговле, гостиничном бизнесе и т.п. Например, такая новая технология, как «телебанкинг», не требующая физического присутствия клиента для совершения операций, позволяет существенно сократить сеть банковских филиалов, а значит, и их служащих. Для интернет-магазинов не нужно обширных помещений и большого обслуживающего персонала. Телекоммуникационные и компьютерные технологии позволяют эффективно координировать производственный процесс в реальном времени, высвобождая значительное количество менеджеров среднего звена. Результат – сокращение занятости и рост безработицы.

Существенные изменения переживает и само предприятие как экономический институт. Традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. Все больший объем работ выносится за пределы предприятия, размывая его границы. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в высотных офисах и фабричных цехах, приходит виртуальное предприятие, представляющее совокупность пространственно рассредоточенных электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью.

Мир труда становится все более пестрым за счет широкого распространения нестандартных форм занятости, среди которых:

– неполное рабочее время (неполный рабочий день или же неделя);

– разделение рабочего места, при котором на одно рабочее место нанимаются два (или несколько) работника, которые работают поочередно;

– временная работа, ограничивающая трудовые отношения определенным сроком или объемом работ;

– работа «без рабочего места», предполагающая выполнение трудовых обязанностей вне стен предприятия (на дому или же в постоянных разъездах и т.п.);

– работа по совместительству (одновременно у нескольких работодателей), при которой общее рабочее время может как не достигать средней продолжительности рабочей недели, так и значительно превосходить ее;

– самозанятость, подразумевающая, что люди не состоят в каких-либо формальных организациях, а самостоятельно производят товары и услуги;

– неформальная занятость, которая не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично), распространяющаяся благодаря тому, что контроль государства над нестандартными формами занятости затруднен.

Общая нехватка работы на рынке труда информационного общества проявляется не только или даже не столько в виде традиционной безработицы, сколько в виде гибкой неполной, изобилующей рисками занятости.

В результате, на смену занятости индустриального общества, основанной на стандартизации ее основных аспектов, приходит дестандартизированная занятость, совмещающая в себе одновременно элементы занятости и безработицы. В официальной статистике нестандартные формы занятости зачастую выдаются за обычную занятость, что, конечно, искажает реальную ситуацию. Все более стремительно расширяется круг людей, которых нельзя считать безработными, но которые одновременно не имеют гарантий стабильного дохода.

На повестку дня выдвигаются новые темы для обсуждения. Если в обществе «труда» люди в основном использовали свободное время для восстановления сил после утомительного рабочего дня, то в информационном обществе, в результате существенного сокращения профессиональной занятости людей до 20-30 часов в неделю, возникают проблемы организации свободного времени, определения сферы деятельности для самореализации личности. Появляется вероятность смены созидательной деятельности потребительством в информационном обществе в сравнении с обществом индустриальным, где труд был организующим и дисциплинирующим началом в жизни человека. Объектом многочисленных дискуссий становится вопрос о том, что же будет являться мерилом человеческих достижений вместо профессиональных успехов, и возможна ли вообще карьера вне работы.

Следует отметить, что тенденции, происходящие на рынке труда «нового общества», заставляют задуматься над главной проблемой – как материально обеспечить жизнь людей в обществе, где существенная доля их не работает. Эта проблема, на наш взгляд, очень сложна, и пути ее решения еще в полной мере не ясны.

Проведенный теоретический анализ эволюции рынка труда позволяет выделить основные отличия традиционной и современной занятости (Таблица 1).

Таблица 1.1 — Эволюция занятости на рынке труда

Критерий сравнения форм занятости	**Стандартизированная занятость в «обществе труда»**	**Дестандартизированная занятость информационного общества**
Профессия	Осуществление трудовой деятельности в рамках единственной профессии, являющейся источником доходов и самоидентификации	Частая смена рода деятельности, отсутствие единственной профессии
Работа	Единственная (в данный момент времени)	Несколько мест работы, организованные в «портфель работ»
Трудовая биография (карьера)	Стандартизированная, непрерывная, поступательная, восходящая, конечная трудовая биография (карьера), представляющая собой последовательную смену мест работы и должностей вплоть до выхода на пенсию	Индивидуализированная, дискретная (прерывистая), ненаправленная, без четких границ окончания
Трудовой Договор	Типовой трудовой договор, закрепляющий стандартизированные условия занятости для целых отраслей и профессий	Индивидуализация трудового договора, неформальный наем, самозанятость
Рабочее время	Полное рабочее время (рабочий день, рабочая неделя)	Неполное рабочее время (рабочий день, неделя)
Рабочее место	Предоставляется фирмой	Часто не предоставляется фирмой, работа на дому
Заработная плата	Обеспечивает жизнь работника и его семьи	Каждое отдельное место работы не способно обеспечить жизнь работника, множественность источников заработка
Риски	Несут фирма и государство, гарантируя стабильность условий занятости в долгосрочной перспективе	Несет работник в условиях гибкого рынка труда

Резюмируя вышеизложенное, хочется отметить радикальность изменений, произошедших в системе занятости постиндустриального общества, формирование ее дестандартизации. Можно говорить о появлении гибких и изменчивых форм взаимодействия субъектов рынка труда, которые по сравнению с традиционными могут быть названы нестандартными.

1.2 Формы взаимодействия субъектов рынка в мировой и российской практике

Популярная теория Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках гласит: «Трилистник – это способ наиболее эффективно использовать человеческий капитал» [90]. Под трилистником в данном случае автор подразумевает три категории персонала, способные выполнять определенные обязанности в рамках одной организации.

Первая категория персонала — это основные работники организации. К ним относятся профессионалы, технические специалисты, высококвалифицированные рабочие и управляющие, без которых невозможно развитие организации. Эти работники являются носителями уникальных для конкретной организации знаний и умений, на рынке персонала они крайне малочисленны. Механизмы стимулирования труда этих работников основаны на больших размерах заработной платы, при этом используются такие инструменты стимулирования, как дополнительные льготы, участие в прибыли, в собственности и в управлении компанией.

Постоянную основу организации, так называемые «стержневые группы», дополняет вторая категория персонала – это внешние подрядчики. Это специалисты, привлекаемые для выполнения работы, не являющейся профильной, но необходимой для поддержания жизнеобеспечения организации. Объемы работ, которые работник должен выполнить качественно и в установленные сроки, определяют размер заработной платы привлекаемого специалиста. Повседневная деятельность данной категории персонала руководством организации контролируется в меньшей степени.

Третья категория персонала — «временные» работники, которых привлекают в сезонные «пики» деятельности организации или для того, чтобы обеспечить ее бесперебойное функционирование. «Грубо говоря, — пишет Хэнди, — они образуют рынок рабочей силы, на который работодатели выходят по

необходимости и тогда, когда пожелают, платя этим людям как можно меньше» [90].

В 1980-х годах практика более гибких трудовых отношений получила наибольшее развитие в Нидерландах, поскольку крупные организации стали искать способы сэкономить на издержках для увеличения своей международной конкурентоспособности. Хотя колебания в уровне производства могли частично компенсироваться внутренней гибкостью, например за счет сверхурочных работ, эти варианты были достаточно дорогими и не всегда доступными для предпринимателей. Выгода для организаций-пользователей была очевидной: заемный труд позволял экономить не только на найме и увольнении работников, но и на поиске и выборе работников [116]. С другой стороны, сокращение размеров стипендий нидерландским студентам увеличило предложение на рынке заемного труда. Студенты предпочитали дополнять ограниченную покупательскую способность своих стипендий при помощи заработков, а не через получение банковских кредитов [108].

В Германии заемный труд долгое время считался нежелательным отклонением от обычного трудового правоотношения [117].

На российском рынке труда в середине 90-х г.г. выше названные категории персонала реализовывались в таких формах занятости, как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала – в форме так называемых аут-технологий. Их применение способствовало решению проблем, связанных с подбором, адаптацией, увольнением работников, трудовыми спорами и т.д.

В российской экономической литературе аут-технологии определяют как формы заемного труда и подразделяют на две группы:

1) связанные с осуществлением специализированных функций, когда за пределы компании «выводятся» не конкретные сотрудники, а определенные функции или бизнес-процессы;

2) связанные непосредственно с предоставлением персонала.

Многообразие аут-технологий, наиболее часто используемых в кадровом менеджменте, наглядно отображено на рисунке 1.2.

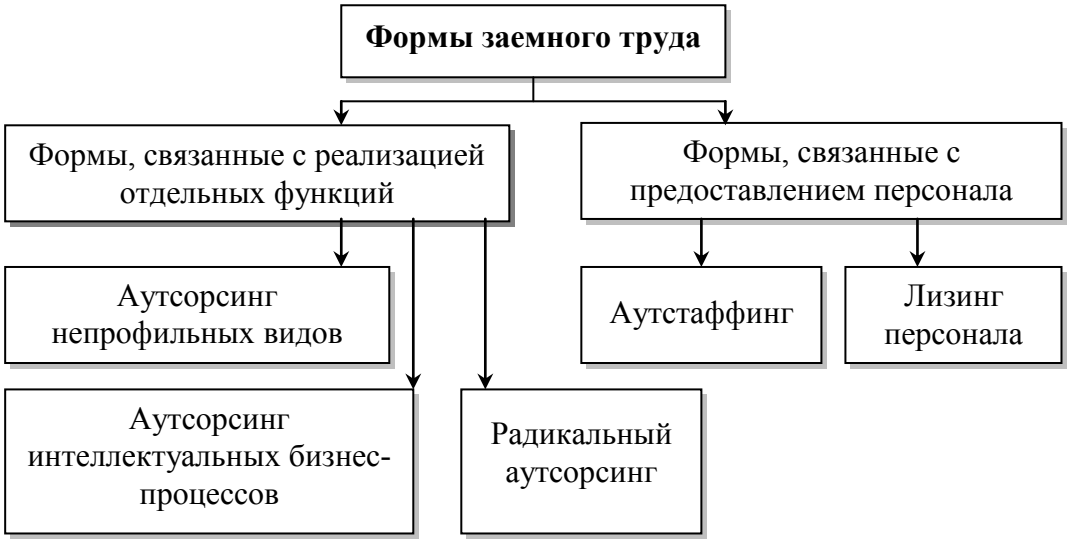

Рисунок 1.2 — Аут-технологии в кадровом менеджменте

Механизм заёмного труда подразумевает взаимодействие трех сторон: агентство занятости, предприятие-заказчик (которое обращается в агентство занятости с целью поиска и подбора необходимого персонала на определенный срок), заёмный работник. Национальное законодательство, принятое в соответствии с Конвенцией, как правило, требует заключения двух договоров: гражданско-правового договора между агентством и организацией-пользователем и трудового договора между заемным работником и агентством [109].

В зависимости от того, какие виды деятельности компания передает профессиональному агентству занятости, различают следующие формы заемного труда:

а) аутсорсинг непрофильных видов деятельности (минимальный аутсорсинг). Им занимаются обеспечивающие, вспомогательные, обслуживающие цеха и службы. Выводя за пределы компаний непрофильные функции, предприятие заключает контракт на долговременное обслуживание.

Для «молодых» компаний этот вид аутсорсинга представляет собой способ выживания в условиях жесткой конкуренции, для крупных – возможность сокращения затрат и снижения себестоимости.

б) аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности (эффективный

аутсорсинг). К таким видам деятельности относятся юридическая, консалтинговая, рекрутинговая, информационная, маркетинговая, бухгалтерская и др., что особенно актуально для российских предприятий, которые недостаточно эффективно решают задачи рыночного ценообразования, финансового менеджмента;

в) аутсорсинг производственных процессов (радикальный аутсорсинг). Он предполагает создание в результате реструктуризации оболочечной фирмы (фирмы без производства);

г) аутстаффинг. Эта форма предполагает выведение части работников за штат и оформление в штат кадрового агентства-провайдера, которое в дальнейшем формально выполняет для них функции работодателя, но по факту они продолжают работать в прежней компании;

д) лизинг персонала. Он подразумевает предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно продолжительный срок, от трех месяцев до нескольких лет.

В российской практике произошло некоторое смешение понятий аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала. Хотя смысловые границы между ними могут быть несколько размыты, они являются разными формами заемного труда [32]. Для их четкой дифференциации необходима их более подробная характеристика.

1) Аутсорсинг

Сегодня на российском рынке труда достаточно распространено привлечение сторонних организаций для выполнения таких функций, как реклама и юридическое обслуживание, маркетинговые и социологические исследования. Это и есть примеры аутсорсинга (outsourcing – использование внешних услуг). При его использовании организация передает какую-то из своих функций внешней организации (подразделению другой организации). Заказчик покупает у организации (подрядчика) услугу, а не труд конкретных работников. Причем функция передается полностью организации-подрядчику и в штате организации-заказчика нет персонала, занятого выполнением этой функции. Стоимость услуги

определяется договором между заказчиком и подрядчиком. Подрядчик сам решает вопрос о численности персонала, который будет реализовывать переданную функцию. Заказчик не имеет трудовых отношений с персоналом подрядчика и не может мотивационно воздействовать на него [9].

При этом отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала, на наш взгляд, наглядно можно представить следующим образом (Рисунок 1.3).

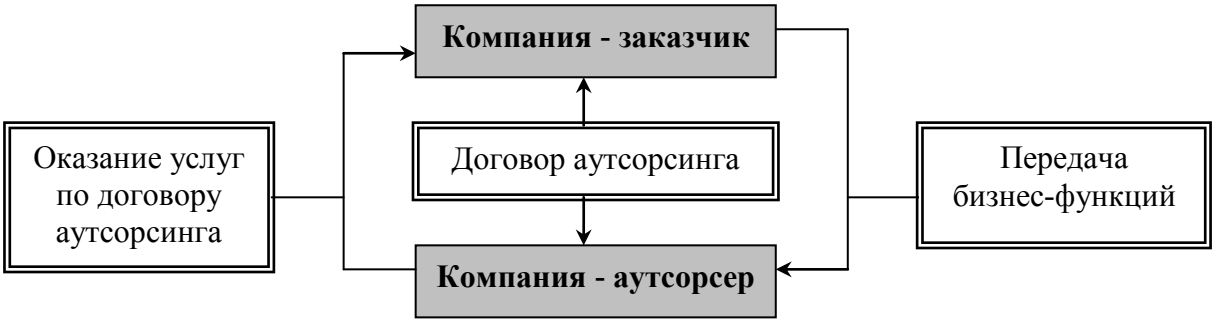

Рисунок 1.3 — Отношения, возникающие в ходе реализации договора аутсорсинга персонала

Как правило, на аутсорсинг переводят работы, необходимые для поддержания жизнеобеспечения организации, но не являющиеся профильными для нее: обслуживание компьютерных сетей, логистику, маркетинговые исследования или уборку помещений.

Возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала на предприятии, представлены на рисунке 1.4.

Существуют и частные критерии использования аутсорсинга. К ним, например, относятся невозможность обеспечить требуемое качество продукции (услуг); необходимость снижения затрат; высвобождение дефицитного оборудования и высококвалифицированного персонала; высвобождение уникального оборудования, на котором изготавливаются стандартные изделия; необходимость улучшения работы отдела снабжения; сокращение номенклатуры закупаемых изделий за счет закупки собранных в узлы изделий [121].

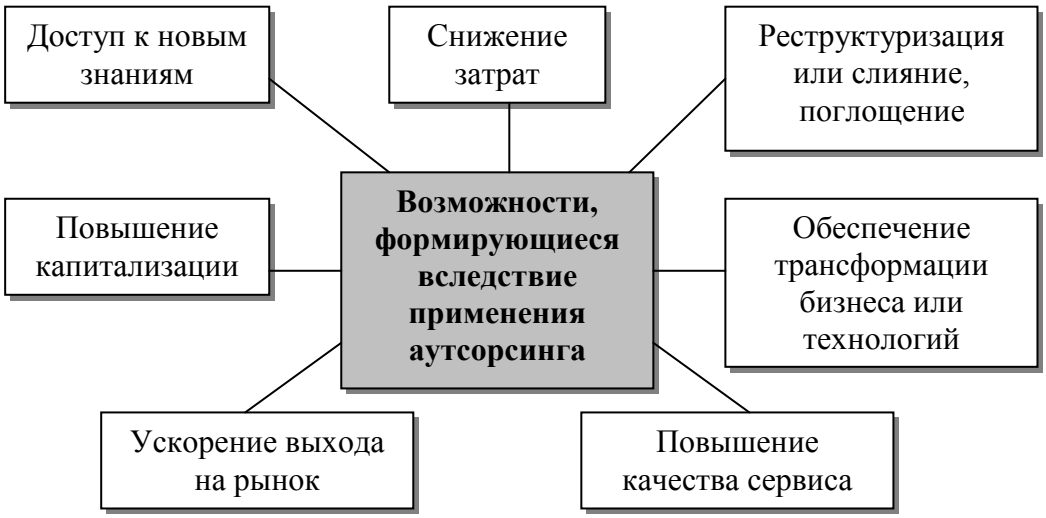

Рисунок 1.4 — Возможности, формирующиеся вследствие применения аутсорсинга персонала на предприятии

В свою очередь, критериями отказа от аутсорсинга могут быть отсутствие надежных подрядчиков; потенциальная монополия со стороны возможного подрядчика; снижение оперативности ниже требуемого уровня; существенное увеличение сроков изготовления вне организации, неприемлемое для обеспечения процесса производства; себестоимость изготовления внутри организации меньше, чем цена предложения на рынке [16].

На сегодняшний день на российском рынке труда наиболее распространенными видами деятельности, где аутсорсинг получил особенно широкое применение, являются кадровый консалтинг, рекрутинг, аутплейсмент, ассессмент и бизнес-обучение. Рассмотрим их более подробно.

Кадровый консалтинг (consulting) — вид консультационной деятельности по оказанию разнообразных услуг в сфере управления персоналом. В рамках кадрового консалтинга решаются задачи организации деятельности служб по работе с персоналом; повышения эффективности деятельности действующей службы управления персоналом; разработки и оптимизации отдельных процедур по управлению персоналом (а именно, документационное обеспечение

управления персоналом; подбор и адаптация сотрудников; оценка персонала; система стимулирования и мотивации).

В России профессиональная деятельность по управленческому консультированию начала складываться на рубеже 60 – 70х годов прошлого столетия, а уже в конце 80х годов работали сотни специалистов, называвших себя «консультантами». Активно развивающийся в последние годы менеджмент-консалтинг, формирующий рынок консалтинговых услуг, по темпам роста уступает сегодня только рынку информационных технологий (Интернет-технологий и телекоммуникаций), однако его качественное состояние характеризуется неоднозначно [122].

Посредством аутсорсинга осуществляет и рекрутинг. Он предполагает подбор персонала («вербовку», набор, комплектование личного состава организации-клиента при помощи различных технологий).

Задачи рекрутинговых агентств условно можно разделить на две группы. Первая группа — это задачи, относящиеся к клиентам, которыми выступают работодатели. В частности, поиск и подбор персонала в соответствии с требованиями работодателя; надежность подбора, т. е. представляемого специалиста; подбор в строго оговоренный контрактом срок.

Надежность подбора — это ответственность и гарантии, которые берет на себя рекрутинговое агентство. Агентство несет ответственность за то, что представленный кандидат должен четко решать задачи того уровня, который был заявлен. Гарантии в зависимости от серьезности позиции длятся от 3 до 6 месяцев. Сроки выполнения заказа зависят от уровня подбираемого специалиста.

Решение задач второй группы, относящейся к самому рекрутинговому агентству, предполагает обеспечение рентабельности деятельности агентства, поиск и обучение собственных кадров; создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг.

К характерным чертам современного российского рынка рекрутинговых услуг можно отнести:

– очень широкое географическое распределение рынка услуг по подбору персонала, что свидетельствует о востребованности данного вида услуг;

– неуклонная тенденция к росту региональных заказов на подбор персонала;

– повышение требований к качеству рекрутинговых услуг, что объясняется активизацией контактов и развитием взаимоотношений с клиентами, ростом числа заказов со стороны местных клиентов, а также постоянными программами обучения персонала рекрутерских компаний на местах;

– отсутствие единой методики ценообразования. Цена услуг устанавливается самостоятельно каждой отдельной компанией;

– достаточно высокая степень конкуренции в отдельных секторах рынка.

Сегодня можно констатировать, что рекрутинг в России представляет собой перспективную отрасль деятельности, открывая широкие возможности для специалистов, имеющих образование в области управления персоналом.

Следующий вид деятельности, чаще всего реализуемый через аутсорсинг, – это услуги по трудоустройству высвобождаемого персонала, оказание психологической, информационной и консультационной помощи увольняемым работникам, – аутплейсмент (outplacement).

Его суть состоит в формировании у уволенного работника общего понимания ситуации, сложившейся на рынке труда региона, и в рекомендации ему эффективного способа поведения в процессе поиска новой работы.

Организации прибегают к аутплейсменту в связи с сокращением штатов при слиянии, закрытии или реструктуризации. Данная технология позволяет сохранить как внутренний, так и внешний имидж организации. Работник, получивший психологическую поддержку, вооруженный знаниями о текущей ситуации на рынке труда, уже как минимум способен перевести потенциально конфликтную ситуацию в увольнение по собственному желанию. Это выгодно работодателю не только с точки зрения минимизации издержек, связанных с сокращением (цена услуги в 5–10 раз ниже выплаты компенсации при увольнении, которая может достигать 4–6 зарплат), но и с психологической стороны — отношения между сторонами не перерастают в трудовой конфликт,

сохраняется репутация предприятия как компании, заботящейся о своих бывших сотрудниках.

Для компаний использование технологии аутплейсмента выгодно еще и потому, что их бывшие сотрудники гарантированно не переходят к конкурентам: в 60–70% % случаев при аутплейсменте работодатели оговаривают условия с рекрутерами не трудоустраивать работников к своим конкурентам. Кроме того, поддерживая добрые отношения, менеджмент сохраняет возможность и в дальнейшем прибегать к помощи своих бывших сотрудников, например, в качестве консультантов или лоббистов.

Таким образом, аутплейсмент позволяет избежать социальных выплат, избежать рекламации, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров [123].

Ассесмент (процедура оценки персонала компании) также реализуется посредством аутсорсинга. В отличие от простого тестирования ассессмент представляет собой комплексную профессиональную и личностную оценку и включает в себя множество процедур: психологическое и профессиональное тестирование, нормативные и ситуационно-поведенческие тесты, индивидуальные и групповые упражнения, интервью и проч. Компания, проводящая ассессмент, составляет итоговый отчет по результатам оценки и дает рекомендации.

Метод, позволяющий наиболее достоверно и непредвзято оценить соответствие характеристик кандидата компетенциям, определяющим эффективную работу на планируемой (занимаемой) должности, носит название центр-оценки.

Центр-оценки позволяет не упустить из виду кандидатов с высоким потенциалом, так как его задания «не привязаны» к традиционным критериям академической квалификации, а связаны непосредственно с будущей деятельностью на должности.

Ассессмент-центр позволяет выявить среди прошедших его кандидатов тех, кто не подошел на обсуждаемую вакансию, но подходит для других должностей

специалистов (так называемый кадровый резерв). Это можно назвать побочным продуктом оценочного центра.

Ассессмент-центры получают позитивную оценку со стороны кандидатов прежде всего потому, что задания центров-оценки формируются из задач, отражающих реальную работу на соответствующей должности. Кроме того, у кандидатов имеется своего рода уникальная возможность получить по итогам Центра конструктивную обратную связь, что дает им возможность пользоваться полученной информацией в интересах саморазвития и профессионального самосовершенствования.

И, наконец, последний вид деятельности, имеющий отношение к аутсорсингу, которому также следует уделить внимание, — это бизнес-обучение. Это вид деятельности, который является определяющим фактором конкурентоспособности и жизнеспособности современной организации. Возрастающая роль обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлена следующими факторами:

1) обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации;

2) обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;

3) реализация организационных изменений значительно затрудняется без своевременного обучения персонала.

Решение этих задач возможно при условии разработки и практической реализации системы обучения, включающей разнообразные учебные программы, которые охватывают практически все категории работников.

Серьезной проблемой для многих организаций является удержание работников, прошедших обучение. Для того чтобы снизить риск потери таких работников, необходимо разработать и внедрить систему юридических, организационных и морально-психологических мероприятий, направленных на закрепление и удержание в организации именно этой категории работников.

Поддержка обучения специальными программами, дающими работникам более широкие возможности развития карьеры и применения полученных знаний и навыков, — это те меры, которые помогают закрепить в организации обученный персонал.

В России чаще всего бизнес-обучение осуществляют кадровые агентства, специализирующиеся на рекрутинге. Обучение проводится в виде тренингов, семинаров, встреч профессиональных клубов, круглых столов специалистов и т. п. Это направление представлено, как правило, такими областями знаний, как управленческие технологии, построение личной профессиональной карьеры, методы эффективных продаж, психологические особенности взаимодействия людей и т. п.

Подводя итог, выделим основные моменты, характеризующие сущность аутсорсинга персонала на предприятии. Заметим, что данная форма заемного труда предполагает передачу организации-подрядчику определенной функции, не являющейся профильной, но необходимой для поддержания жизнеобеспечения организации. При этом в качестве субъектов, вовлеченных в процесс аутсорсинга, в данном случае выступают организация-заказчик и организация-аутсорсер (подрядчик), которая и отвечает в дальнейшем перед заказчиком за качество предоставляемой услуги. Преимущественными сферами использования данной аут-технологии являются реклама, бухгалтерия, юридическое обслуживание, обслуживание компьютерного оборудования, охрана и т.п. Для работодателя привлечение заемного персонала на условиях аутсорсинга открывает доступ к новым профессиональным знаниям, позволяет повысить качество выпускаемой продукции (оказываемых услуг) за счет возможности сконцентрироваться на основном виде деятельности, что, несомненно, является положительным моментом при использовании данной формы занятости.

2) Лизинг персонала

Вторая группа аут-технологий, предполагающая предоставление персонала. Лизинг (lea-sing) – это правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом

направляет его на работу в какую-то организацию на относительно длительный срок. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью.

Известно, что кадровые стратегии различны и определяются, в первую очередь, потребностями бизнеса. Некоторые компании инвестируют значительные суммы в развитие и обучение своего персонала, стараясь минимизировать расходы на временный персонал, и используют его только в редких случаях для выполнения краткосрочных заданий. Другие предпочитают получить сотрудников на условиях лизинга и именно таким образом свести к минимуму расходы на персонал и свои риски одновременно. В нынешнее время выбор кадровых решений достаточно разнообразен и способен отвечать меняющимся потребностям работодателей.

Возможность адаптироваться к изменениям этих потребностей существенна для компании, которая стремится быть успешной на рынке. И именно использование «временного» персонала в той или иной форме дает необходимую гибкость.

Существует несколько видов предоставления персонала. Первая разновидность — это долгосрочный лизинг персонала (staff leasing). Технология предполагает аренду организацией сотрудников, находящихся в штате агентства, на период от нескольких месяцев до нескольких лет. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью.

Предоставление временного персонала на срок от одного дня до нескольких месяцев предполагает краткосрочный лизинг персонала (temporary staffing). В основном он применяется в сезонные «пики» деятельности, а также для разовых акций, замены отсутствующих штатных сотрудников. Здесь, как правило, речь идет о найме административного и обслуживающего персонала на время проведения выставок, конференций, маркетинговых исследований, промоушн-акций, на время болезни или отпуска штатных сотрудников [28].

И в том и другом случае отношения, возникающие в процессе реализации договора лизинга персонала, на наш взгляд, можно представить следующим образом (Рисунок 1.5).

Рисунок 1.5 — Отношения, возникающие в ходе реализации договора лизинга персонала

В профессиональном разрезе в российской практике лизинговые отношения в управлении персоналом наиболее широко используются в отношении производственного персонала (42%), грузчиков (19%) и торговых агентов (10%) (рисунок 1.6).

Рассмотрим более подробно ситуации, в которых прибегают к лизинговым отношениям:

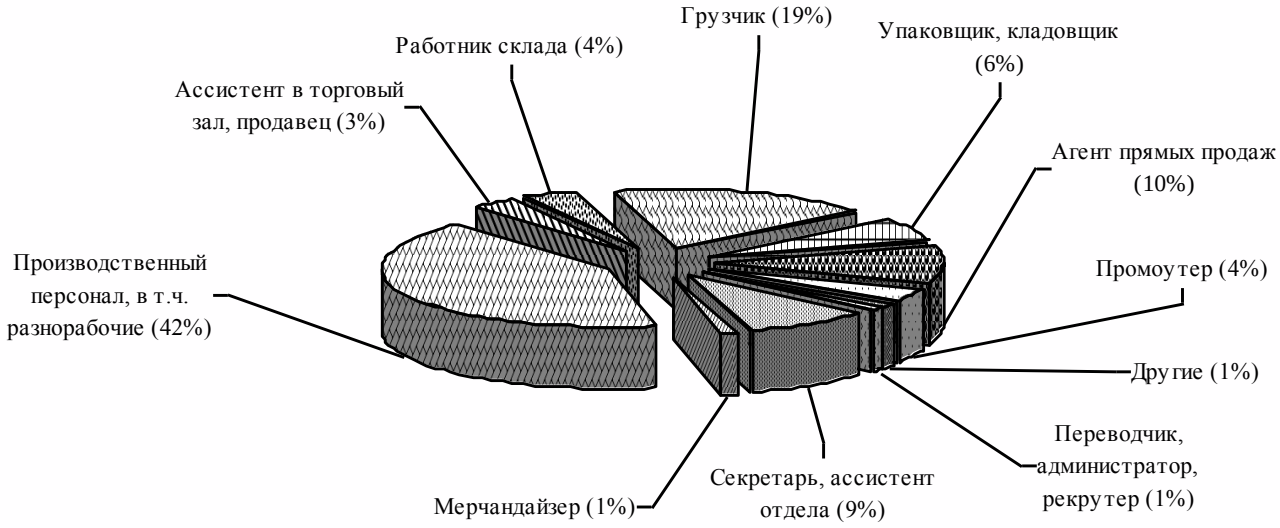

Рисунок 1.6 — Лизинговые отношения в профессиональном разрезе [32]

1. Организации часто сталкиваются с проблемой привлечения высококвалифицированных специалистов, потребность в которых не носит постоянный характер, а сфера деятельности находится в рамках бухгалтерского учета, аудита, юриспруденции и других областей знаний. На наш взгляд, возможности, формирующиеся вследствие перехода на лизинг персонала, можно представить следующим образом (Рисунок 1.7).

Рисунок 1.7 — Возможности, формирующиеся вследствие применения лизинга персонала на предприятии

Однако данное обстоятельство становится проблемой, если организация небольшая и найм специалиста или услуги специализированных компаний являются относительно дорогостоящим мероприятием. Кроме того, может понадобиться специалист, профессиональные услуги которого компаниями не предоставляются на рынке услуг. Найти такого квалифицированного специалиста на временной основе в сжатые сроки довольно проблематично.

Поэтому лизинг персонала и возник по причине потребности организаций в разноплановых специалистах на разные сроки.

2. В случае болезни или наступления отпускного периода сотрудников, если их должностные обязанности никто из штатных сотрудников выполнять не может.

3. Стремление компании минимизировать налоговые потери при исчислении фонда оплаты труда.

4. Стремление к упрощению социально-трудовых отношений между компанией и привлекаемыми специалистами, так как возникающие в сфере наемного труда проблемы решаются агентством-провайдером.

5. В связи с временным или сезонным увеличением объема работ.

6. Иностранные компании, желающие быстро открыть представительство и начать деятельность в Российской Федерации, также прибегают к кадровому лизингу, однако берут в лизинг весь необходимый штат сотрудников. Лизинговыми услугами кадровых агентств могут воспользоваться и отечественные предприниматели, создавая региональные филиалы. Таким образом, кадровый лизинг предполагает не только предоставление во временное пользование отдельных специалистов, но и формирование штата организации. По аналогии с физическим капиталом, первую услугу можно сравнить с оперативной арендой, поскольку оперативный лизинг сотрудников, как правило, носит краткосрочный характер. При использовании второго вида лизинга зачастую наблюдается перевод «арендованных» работников в собственный штат организации, хотя это не всегда целесообразно. Однако данное деление условно, поскольку возможны исключения в обоих случаях [32].

Таким образом, резюмируя изложенное, следует отметить, что в отличие от аутсорсинга персонала лизинг предполагает предоставление не услуги, а уже высококвалифицированного специалиста для выполнения определенных обязанностей в течение относительно длительного срока. При этом в качестве субъектов, вовлеченных в процесс лизинга, выступают три стороны: организация-заказчик, предоставляемый персонал и организация-исполнитель. В этом случае подрядчик отвечает перед руководством организации уже не за качество предоставляемой услуги, а за компетентность сотрудника, с которым заключен

трудовой договор. Привлечение заемного персонала на условиях лизинга возможно в строительстве, при болезни или отпуске штатного сотрудника организации, когда речь идет о найме обслуживающего персонала на время проведения маркетинговых исследований, выставок и т.п. Возможность получения квалифицированного персонала в нужном количестве и в короткий срок, избежание простоев, снижение объемов кадрового делопроизводства – все это является очевидными плюсами лизинга для работодателя.

3) Аутстаффинг

Третья разновидность предоставления персонала — технология, позволяющая снижать административные расходы и риски, связанные с персоналом компании — это аутстаффинг (outstaffing – выведение персонала за штат). Используется в тех случаях, когда рекрутинговое агентство (подрядчик) не подбирает работников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-клиента (заказчика). При этом работники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять свои функции. Численность и квалификацию требуемого персонала определяет заказчик, который не имеет трудовых отношений с предоставляемым персоналом, но может мотивировать каждого привлеченного работника. Подрядчик, таким образом, является нанимателем персонала, а заказчик может привлекать персонал для выполнения различных функций. На время своей работы предоставленный персонал становится частью коллектива заказчика, но весь кадровый документооборот по предоставленному персоналу ведет подрядчик [9].

Взаимоотношения, возникающие в ходе реализации договора аутстаффинга, наглядно представлены на рисунке 1.8.

Многие компании пользуются аутстаффингом, чтобы решить вопросы, связанные, прежде всего, с ограничением штатного расписания и бюджета компании, а также чтобы снизить риски, связанные с решением трудовых споров. Основную выгоду для себя они видят в возможности концентрироваться на своем основном бизнесе, не распыляясь на другие задачи.

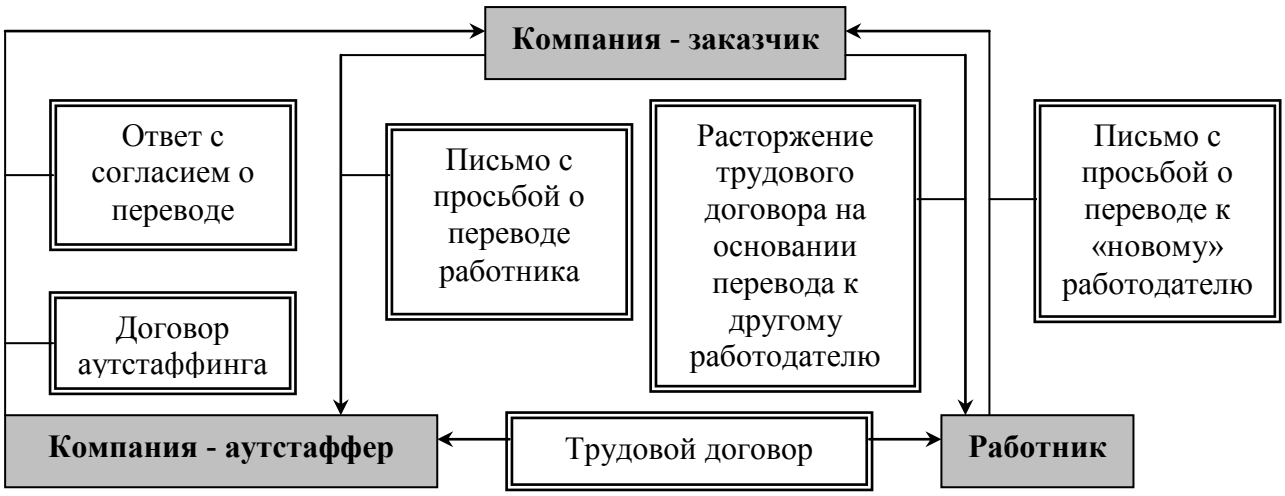

Рисунок 1.8 — Отношения, возникающие в ходе реализации договора аутстаффинга

На рисунке 1.9 представлены возможности, формирующиеся вследствие привлечения персонала на условиях аутстаффинга.

Рисунок 1.9 — Возможности, формирующиеся вследствие привлечения персонала на условиях аутстаффинга

Компании, предлагающие аутстаффинг как кадровую услугу, могут брать на себя функции расчета и выплаты заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и компенсаций за отпуск, командировочных расходов;

оформления необходимых бухгалтерских отчетов и справок; проведения всевозможных кадровых процедур в соответствии с законодательством.

Главная ценность аутстаффинга как кадровой услуги заключается в том, что она позволяет придать необходимую гибкость в управлении персоналом и привести в соответствие количество сотрудников реальному объему бизнеса [28].

Подводя итог, подобно аутсорсингу и лизингу персонала, обозначим основные аспекты, раскрывающие сущность аутстаффинга как одной из форм заемного труда. Данная аут-технология предполагает выведение персонала за штат организации. При этом организация-подрядчик не подбирает работников (как в ситуации лизинга), а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-заказчика. Именно эти три стороны и являются в данном случае субъектами, вовлеченными в процесс аутстаффинга. Преимущественными сферами использования данной формы занятости являются сфера производства, услуг, банковские учреждения, оптовые и розничные компании. Очевидным плюсом для работодателя при использовании аутстаффинга является отсутствие необходимости заключать трудовой договор с работником, что минимизирует риск возникновения трудовых споров с привлекаемым персоналом. Работодатель становится мобильным в вопросах привлечения и сокращения персонала.

В завершении необходимо подчеркнуть, что в условиях возрастающей конкуренции и высокой мобильности, определяемых рыночными отношениями, аут-технологии постепенно становятся все более популярными на российском рынке труда, выполняя роль инструментов, позволяющих повышать эффективность организационного управления.

1.3 Сравнительный анализ форм взаимодействия субъектов рынка труда

Сравнивая понятия «аутсорсинг», «аутстаффинг» и «лизинг персонала», можно прийти к мнению, что эти формы взаимодействия субъектов рынка труда нельзя отделять друг от друга и разводить по разным полюсам – происходит

некое их смешение. Однако услуги профессионального агентства занятости, предоставляемые на разных условиях, решают разные задачи, имеют различные преимущества и недостатки как для самого работника, так и для того, кто работу предоставляет. В порядке упоминания аут-технологий по тексту, попытаемся конкретизировать те положительные и отрицательные моменты, с которыми может столкнуться и работодатель, и соискатель рабочего места.

Как уже было отмечено ранее, на аутсорсинг переводят работы, необходимые для поддержания жизнеобеспечения организации, но не являющиеся профильными для нее: обслуживание компьютерных сетей, логистику, маркетинговые исследования или уборку помещений. Среди основных преимуществ аутсорсинга можно выделить следующие:

– диверсификация рисков;

– увеличение контроля над бизнесом ввиду того, что появляется возможность сконцентрироваться на основном виде деятельности;

– улучшение качества продукции (услуг);

– отсутствие необходимости постоянного внедрения новых технологий своими силами;

– оптимизация движения денежных средств. Высвобождение денежных средств происходит за счет того, что стоимость услуг аутсорсинга гораздо ниже, чем затраты на содержание своего штата работников, с зарплаты которых нужно отчислять налоги и взносы. Стоимость услуг аутсорсера является затратами и сокращает налогооблагаемую базу;

– получение доступа к профессиональным знаниям.

В качестве недостатков перехода на аутсорсинг можно отнести:

– опасения по поводу надежности поставщика услуг (банкротство и т.д.);

– потеря контроля над производственным процессом;

– потенциальное сокращение собственного штата;

– концентрация на продукте (процессе), а не на потребителе;

– потеря возможности растить собственные квалифицированные кадры;

– негативное отношение со стороны собственного персонала.

Аутстаффинг как форма заемного труда используется в тех случаях, когда рекрутинговое агентство (подрядчик) не подбирает работников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-клиента (заказчика). При аутстаффинге работодатель получает следующие преимущества:

– работодатель не заключает с работником трудовой контракт и, следовательно, не вступает с ним в трудовые отношения;

– нет рисков трудовых споров в отношении привлеченного персонала;

– на подрядчика ложится решение всех вопросов, связанных с выполнением требований ТК РФ;

– работодатель становится мобильным в вопросах привлечения и сокращения персонала;

– работодателю не требуется вести кадровый документооборот по привлеченному посредством аутстаффинга персоналу, следовательно, не требуется увеличения численности кадровой службы организации;

– повышается устойчивость производственной деятельности, так как часть условно-постоянных расходов можно перевести в разряд условно-переменных;

– появляется возможность продления испытательного срока на любой необходимый период;

– появляется возможность выстраивать многоступенчатые мотивационные программы, используя, в том числе нематериальный стимул перевода работника в основной штат организации;

– можно добиться существенной экономии расходов по обеспечению социальных гарантий.

Определенные преимущества при аутстаффинге имеет и работник предприятия:

– имеется возможность работать дома в удобное время, по свободному графику или же по совместительству;

– появляется гибкость при решении задач, экономия времени;

– повышается вероятность найти более интересную работу с учетом имеющихся компетенций;

– имеется возможность хорошо зарекомендовать себя и в дальнейшем перейти в штат компании;

– появляется возможность узнать тонкости компании изнутри и предлагать более точные варианты решения какой-либо задачи;

– имеется возможность видеть результат своей работы и прозрачную систему ее оплаты.

Для предприятия аутстаффинг может повлечь такие негативные моменты, как:

– общее снижение эффективности работы компании;

– отсутствие возможности заинтересовать работника будущими перспективами;

– отсутствие ощущения собственного распоряжения работником, так как он не является работником этого предприятия;

– часть денежных средств уходит посредникам в качестве вознаграждения;

– удлинение цепочки заказчик-исполнитель, увеличивающее время решения некоторых вопросов.

Для работников, работающих в аутстаффинге, его негативные стороны проявляются в следующем:

– нестабильность при формально-официальном устройстве на работу;

– непостоянная занятость, вследствие чего, нестабильный заработок;

– невозможность перспективного планирования;

– отсутствие социального пакета, льгот и премиальных выплат;

– некая нестабильность, возможность того, что в любой момент компания может отказаться от такого человека;

– сложность в адаптации в результате частой смены коллективов.

Наиболее привлекательным является совместное использование кадрового аутсорсинга и аутстаффинга, при таком «симбиозе» можно ожидать экономии по статье «Накладные расходы».

И, наконец, следует выделить несколько плюсов лизинга персонала. Для компаний-работодателей преимущества лизинга заключаются в следующем:

– получение квалифицированного персонала в нужном количестве и в короткий срок;

– уменьшение объемов кадрового делопроизводства, что снижает административные затраты;

– снижение затрат на компенсационные пакеты, непредусмотренные для временных сотрудников, либо минимизации их;

– возможность приглашения понравившегося сотрудника в штат компании;

– избежание простоев, так как при болезни временного сотрудника или нахождении его в отпуске агентство обязано предоставить замену;

– сокращение издержек на временное привлечение высококвалифицированных специалистов;

Для работников труд на лизинговой основе имеет ряд негативных моментов:

– проблемы с потерей мотивации заемного персонала;

– при применении временной формы занятости права заемных работников защищены законодательством в меньшей степени;

– у таких сотрудников нет гарантий постоянного трудоустройства;

– в отличие от штатного персонала они не пользуются в полном объеме льготами, предоставляемыми законодательством о труде;

– их участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается;

– условия их труда зачастую отличаются от рабочего процесса штатного персонала: оборудование рабочего места, к примеру, может быть менее комфортным, а соблюдение оговоренного графика работы, напротив, может отслеживаться более строго;

– появляется проблема лояльности персонала с учетом возможности угрозы информационной и имущественной безопасности работодателя.

Необходимость осознания точной грани различий между рассматриваемыми формами заемного труда создает предпосылки для проведения их сравнительного анализа, результатами которого должны стать четкость в

понимании сущности и назначения популярных на сегодняшний день на рынке труда аут-технологий.

Выбор наиболее подходящего варианта использования заемного труда для успешного развития бизнеса следует делать на основании того, какие цели ставит перед собой руководство организации и какие ресурсы оно готово использовать.

Если приоритетной целью организации является снижение издержек и концентрация усилий на основных задачах, за счет снятия ответственности за выполнение обеспечивающих бизнес-процессов, то удобнее передать эти задачи компании-провайдеру и выполнить их на стороне, при использовании ресурсов сторонней компании, т.е. использовать аутсорсинг. Аутсорсинг позволяет компании-заказчику маневрировать на рынке и быть мобильнее конкурентов, так как такой ресурс, как время, значительно экономится за счет передачи второстепенных задач провайдеру.

Возможны ситуации, когда поставленной управляющей организацией задачей является снижение расходов по социальным гарантиям за счет сокращения численности персонала, но при условии сохранения объемов валовой прибыли. В данном случае оправданным является применение аутстаффинга. Эта экономия обусловлена снижением численности кадровой службы и бухгалтерии организации, исключением расходов на специальное программное обеспечение и т.д.

При работе на быстронасыщающихся рынках на разных территориях, когда за время жизненного цикла товара требуется обеспечить максимальный охват различных территориальных рынков, не перемещая весь персонал, занятый сбытом продукции, возникает необходимость повышения мобильности бизнеса. В подобной ситуации уместно прибегать к аутстаффингу персонала.

Лизинг персонала также позволяет сократить издержки на временное привлечение высококвалифицированных специалистов. Однако данная форма заемного труда уместна в той ситуации, когда у организации существует потребность в персонале для решения задач в рамках ограниченного определенным сроком проекта.

Используя механизм лизинга персонала, предприятие-работодатель получает возможность оперативно решать многие управленческие проблемы, возникающие перед руководителями конкретных структурных подразделений и администрацией в целом. К их числу можно отнести проблему массовых отпусков в летний период, замещение заболевшего или отправленного в длительную командировку сотрудника. Наконец, отношения лизинга создают новую возможность для пополнения постоянного штата.

Временная работа в течение нескольких месяцев успешно заменяет традиционный испытательный срок, который распространяется сегодня на большинство вновь нанятых сотрудников частных и государственных организаций. В подобной ситуации работодатель может «испытать» несколько десятков кандидатов, не принимая в отношении них каких-либо специальных обязательств. Сопоставив их профессиональные и личностные качества, он делает одному из них предложение о переходе на постоянную работу. В результате параллельно решаются две задачи: повышается качество самого отбора за счет изучения реальных, а не «анкетных» деловых качеств сразу множества кандидатов и обеспечивается экономия затрат на самостоятельный поиск новых постоянных работников на рынке труда [55].

Несколько иной принцип формирования штата сотрудников действует, если существует необходимость реализации в организации концепции «концентрации мозгов». Суть концепции следующая: в штате организации состоят только ключевые сотрудники – «золотой фонд», интеллект организации. Рабочий и вспомогательный персонал в этом случае привлекается по аутстаффингу.

Если сравнивать услуги по такому критерию, как гарантии и ответственность за выполнение, то они также имеют отличие. Компания-провайдер гарантирует высокое качество выполнения задач предоставленным в лизинг персоналом. При этом она не отвечает за административные издержки, понесенные при предоставлении персонала.

При аутсорсинге и аутстаффинге компания-провайдер отвечает за функции, переданные компанией-заказчиком. Например, при аутстаффинге сотрудник, по-

прежнему работая в компании-заказчике, отвечает за качество своей работы перед руководителем компании-заказчика, а компания-провайдер несет ответственность за правомерное обеспечение его работы с точки зрения Трудового кодекса РФ.

Рассмотрим следующий критерий – используемые средства (человеческие, материальные, финансовые ресурсы).

При лизинге персонала сотрудники предоставляются в долгосрочную аренду. Компания-провайдер в этом случае предоставляет сотрудников в качестве ресурсов. Сотрудники находятся постоянно в штате компании-провайдера, при этом дополнительных затрат, помимо предоставления штатных единиц, провайдер не несет.

Начислением заработной платы, трудовой дисциплиной занимается компания-заказчик. Провайдер гарантирует отличное качество выполнения работ предоставляемым персоналом, при этом получает в качестве гонорара сумму, составляющую определенное количество процентов от заработной платы предоставленных сотрудников.

Гонорар компания-провайдер в любом случае получает не единожды. Если при лизинге персонала это ежемесячные отчисления из заработной платы персонала, то при аутсорсинге и аутстаффинге – отчисления при выполнении оговоренного объема работ в виде абонентского обслуживания.

Если говорить о сроках, то обычно организация, обратившись однажды в компанию-провайдер, предоставляющую персонал в лизинг, в дальнейшем сотрудничает с ней. Срок действия договора фактически совпадает со сроком выполнения проекта. При лизинге, аутсорсинге, аутстаффинге обычно договор продляется в том случае, если за выполненной следует другая задача. Это объясняется тем, что потребность в сотрудниках, привлекающихся для выполнения сезонных проектов, возникает регулярно.

Результаты сравнительного анализа форм заемного труда по основным параметрам представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 — Сравнение форм заемного труда по основным критериям

Критерии	**Формы заемного труда**		
	Аутсорсинг	**Аутстаффинг**	**Лизинг персонала**
Характер взаимодействия участвующих сторон	Работник → Агентство-провайдер → Предприятие-заказчик	Предприятие-заказчик ↔ Агентство-провайдер	Работник → Агентство-провайдер → Предприятие-заказчик
Основная цель применения	Концентрация на выполнении основных (профильных) функций	Оптимизация численности персонала; снижение рисков, связанных с разрешением трудовых споров; снижение нагрузки на бухгалтерию и кадровую службу	Сокращение издержек на временное привлечение высококвалифицированных специалистов в рамках ограниченного определенным сроком проекта
Срок действия нестандартного трудового договора	Договор продляется в том случае, если за выполненной задачей вновь следует другая	Договор продляется в том случае, если за выполненной задачей вновь следует другая	Срок действия договора совпадает со сроком выполнения проекта
Преимущественные сферы использования	Компьютерные сети, маркетинговые исследования, уборка помещений, охрана, бухгалтерия, кадровый учет	Производственная сфера, сфера услуг, банки, оптовые и розничные компании	Строительство
Возможности самореализации персонала	Высокие	Ограниченные	Ограниченные
Интеграция в корпоративную структуру	Не требует высокого уровня интеграции в корпоративную структуру	Длительный характер отношений требует полного «погружения» в деятельность, цели и задачи предприятия-заказчика	Чем больший период охватывает договор лизинга, тем требуется большая степень вовлеченности в корпоративную структуру
Гарантии и ответственность агентства-провайдера	Агентство-провайдер несет ответственность за качество выполнения функций, делегированных предприятием-заказчиком	Агентство-провайдер несет ответственность за предоставление персонала требуемой квалификации, но не за качество выполнения делегированной функции	Агентство несет ответственность за качество выполнения функций предоставленным предприятию-заказчику персоналом

Таким образом, различные формы заемного труда различаются по таким параметрам, как участвующие в процессе стороны, сферы использования, возможности самореализации персонала, гарантии и ответственность агентства занятости, интеграция в корпоративную структуру и т.д. На сегодняшний день на рынке труда имеется возможность выбора различных аут-технологий с целью оптимизации использования персонала в деятельности организации. Как показывает ряд исследований, отношение законодателя к заемному труду обусловлено попыткой достижения двух основных целей – во-первых, контролировать процессы на рынке труда; а, во-вторых, гарантировать работникам определенный уровень социальной защиты и выполнение в полном объеме норм трудового права и права социального обеспечения [120]. Однако на уровне потенциальных заказчиков существует практическая потребность в разработке методики, позволяющей оценить эффективность применения предприятием той или иной аут-технологии.

* * *

Предпринятое в первой главе диссертационной работы теоретическое исследование взаимодействия субъектов рынка труда позволяет сделать следующие выводы.

1. На основе систематизации многообразия подходов к пониманию рынка труда целесообразно определить эту категорию в нашем исследовании с нескольких сторон: во-первых, как систему общественных отношений, связанных с наймом, предложением труда, то есть его куплей и продажей; во-вторых, как экономическое и географическое пространство – сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

2. Проведенный ретроспективный анализ эволюции рынка труда позволил выявить радикальные изменения, произошедшие в системе занятости

постиндустриального общества. В результате смены занятости индустриального общества, основанной на стандартизации ее основных аспектов, дестандартизированной занятостью, совмещающей в себе элементы занятости и безработицы, считаем возможным говорить о появлении гибких и изменчивых форм взаимодействия субъектов рынка труда, которые по сравнению с традиционными могут быть названы нестандартными.

3. В качестве нестандартных форм взаимодействия субъектов рынка труда в проведенном теоретическом исследовании выделены три формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала. В рамках каждой из них раскрываются отличительные особенности по основным критериям: содержание; участвующие в процессе стороны; преимущественные сферы использования; основные преимущества для пользователя.

4. Аутсорсинг идентифицирован как форма заемного труда, предполагающая передачу организации-подрядчику определенной функции, не являющейся профильной, но необходимой для поддержания жизнеобеспечения организации; в качестве субъектов, вовлеченных в процесс аутсорсинга, выступают организация-заказчик и организация-аутсорсер (подрядчик), которая и отвечает в дальнейшем перед заказчиком за качество предоставляемой услуги; преимущественными сферами использования данной аут-технологии являются реклама, бухгалтерия, юридическое обслуживание, обслуживание компьютерного оборудования, охрана и т.п.; для работодателя привлечение заемного персонала на условиях аутсорсинга открывает доступ к новым профессиональным знаниям, позволяет повысить качество выпускаемой продукции (оказываемых услуг) за счет возможности сконцентрироваться на основном виде деятельности что, несомненно, является положительным моментом при использовании данной формы занятости.

5. Аутстаффинг предложено идентифицировать в качестве формы заемного труда, предполагающей выведение персонала за штат организации; при этом организация-подрядчик не подбирает работников (как в ситуации лизинга), а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-заказчика;

преимущественными сферами использования данной формы занятости являются сфера производства, услуг, банковские учреждения, оптовые и розничные компании; очевидными плюсами для работодателя при использовании аутстаффинга являются отсутствие необходимости заключать трудовой договор с работником, что минимизирует риск возникновения трудовых споров с привлекаемым персоналом, а также мобильность в вопросах привлечения и сокращения персонала.

6. Лизинг в исследовании идентифицирован как форма заемного труда, предполагающая предоставление не услуги, а уже высококвалифицированного специалиста для выполнения определенных обязанностей в течение относительно длительного срока; при этом в качестве субъектов, вовлеченных в процесс лизинга, выступают три стороны: организация-заказчик, предоставляемый персонал и организация-исполнитель, отвечающая перед руководством организации уже не за качество предоставляемой услуги, а за компетентность сотрудника, с которым заключен трудовой договор; привлечение заемного персонала на условиях лизинга возможно в строительстве, при болезни или отпуске штатного сотрудника организации, когда речь идет о найме обслуживающего персонала на время проведения маркетинговых исследований, выставок и т.п.; возможность получения квалифицированного персонала в нужном количестве и в короткий срок, избежание простоев, снижение объемов кадрового делопроизводства – все это является очевидными плюсами лизинга для работодателя.

7. Рассмотрение специфики, видов, возможностей исследуемых форм взаимодействия субъектов рынка труд позволило определить аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала как инструменты, направленные на оптимизацию использования персонала в деятельности организации.

8. Результаты сравнительного анализа форм заемного труда позволили выделить преимущества и недостатки нестандартных форм занятости как для работодателя, так и для соискателя рабочего места, а также выявить уместность использования привлеченного персонала в зависимости от того, какие цели ставит

перед собой руководство организации и какие ресурсы оно готово использовать для успешного ведения бизнеса.

9. Опираясь на результаты проведенного теоретического исследования взаимодействия субъектов рынка труда, отметим, что на уровне потенциальных заказчиков существует практическая потребность в разработке методики, позволяющей оценить эффективность применения предприятием той или иной формы заемного труда.

2 Формы взаимодействия субъектов рынка труда: методические аспекты анализа

2.1 Методические подходы и оценка эвристических возможностей методов анализа гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда

Проведенный в первой главе теоретический анализ новых форм взаимодействия субъектов рынка труда является «начальным» этапом в процессе их идентификации. Необходимость оценки эффективности и перспектив развития новых форм заемного труда создает предпосылки для определения совокупности методов, позволяющих принимать обоснованные управленческие решения о целесообразности использования аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала на предприятии.

Однако принятие обоснованного решения об эффективности привлечения заемного персонала должно основываться на четко определенном алгоритме действий. Нами разработана последовательность основных этапов этого процесса, представленная на рисунке 2.1.

Рассмотрим содержание представленных на схеме этапов более подробно.

Этап 1. Анализ организационной структуры предприятия, определение рациональной численности персонала.

Организационная структура предприятия представляет собой упорядоченную совокупность элементов, характеризуемую устойчивостью отношений, обеспечивающую целенаправленное функционирование предприятия как единого целого. Каждая организация имеет свою структуру управления, но далеко не всегда используемые оргструктуры можно назвать оптимальными для того или иного предприятия. Неоптимальная структура управления зачастую способна приносить прибыль при оперативном управлении, однако на перспективу она не рассчитана, и предприятие неизбежно ждет кризис.

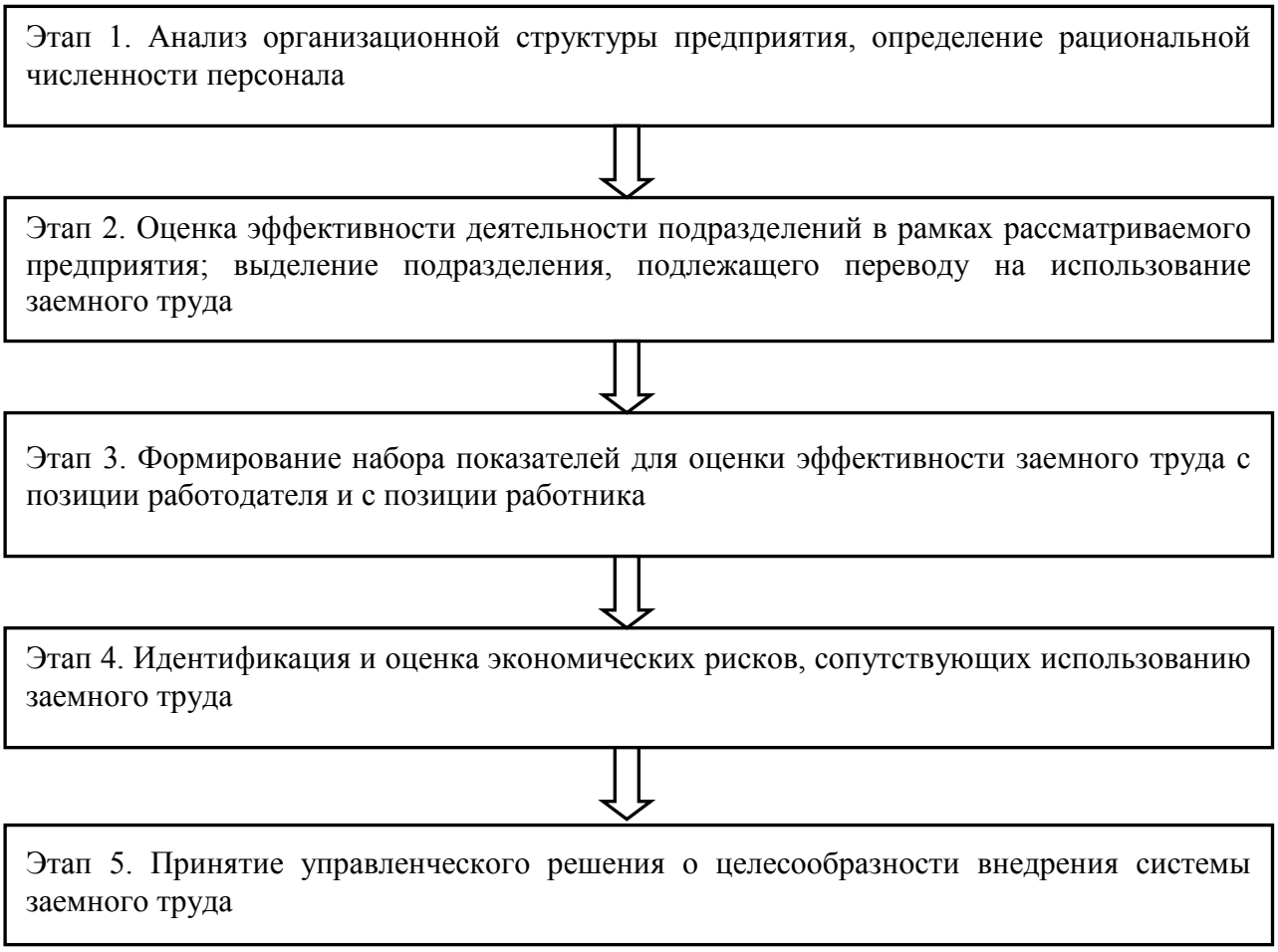

Рисунок 2.1 — Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда

Таким образом, важное значение имеет обоснование количественно-качественной структуры и состава специалистов и приведение их в соответствие с производственными мощностями предприятия в целях достижения эффективности их функционирования [4]. Именно это и служит предпосылкой для проведения анализа организационной структуры предприятия.

В настоящем диссертационном исследовании анализ оргструктуры предлагается разделить на два этапа. Однако предварительно, на наш взгляд, целесообразно определить главные характеристики предприятия (объем реализованной продукции, уровень рентабельности производства, численность промышленно-производственного персонала), а также стратегию дальнейшего развития, обеспечивающую достижение поставленных руководством предприятия

целей. Подобная информация позволит получить представление о масштабах деятельности предприятия, отнести его к классу крупного, среднего или малого, а также увидеть перспективу его дальнейшего развития. На первом этапе анализа оргструктуры необходимо определить количество вертикальных и горизонтальных уровней в системе, наименование подразделений, их соподчиненность. На втором этапе, опираясь на штатное расписание предприятия, возможно определить состав и численность работников каждого подразделения, порядок их взаимодействия при выполнении взаимосвязанных работ, проанализировать то, как распределяются задачи между конкретными исполнителями и устанавливается ответственность за их исполнение.

При этом в ходе диагностики оргструктуры предприятия, на наш взгляд, необходимо учитывать некоторые моменты. Во-первых, необходимо оценить, насколько полно функции, закрепленные за структурными подразделениями, покрывают потребности управления хозяйственными процессами, осуществляемыми на предприятии. Во-вторых, диагностике подлежит соответствие документально зафиксированных функций каждого подразделения фактически выполняемым. Следует обратить внимание на то, что дублирование их друг друга должно быть сведено к минимуму. В-третьих, следует оценить насколько функции, вмененные каждому подразделению, обеспечены в ресурсном и в информационном отношении [4].

Важным является и то, чтобы оргструктура предприятия была управляема. В связи с этим в ходе ее диагностики необходимо проверить, чтобы:

– количество подчиненных функциональных руководителей (заместителей директора) у директора не превышало 3-5 человек;

– количество структурных подразделений, находящихся в ведении у заместителя директора, составляло порядка 6-8;

– число непосредственно подчиненных лиц у руководителя (начальника) структурного подразделения составляло не более 10 человек. Таким образом, значимость вышеназванных моментов создает предпосылки для формирования

оптимальной структуры и состава специалистов предприятия на основе определения потребности в них [82].

Изучение потребности в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры должны быть основаны на четком разграничении функций и содержания труда работников. В рамках любого предприятия можно выделить следующие категории работников:

– функциональные руководители и руководители структурных подразделений, осуществляющих общее руководство предприятием;

– специалисты, осуществляющие инженерно-техническое обеспечение производства (разработка, технологическая и конструкторская подготовка);

– специалисты, осуществляющие экономические функции (технико-экономическое планирование, организация производства, труда и управления, материально-техническое обеспечение и сбыт, финансовая деятельность);

– служащие и технический персонал, занятые делопроизводством, информационным и хозяйственным обслуживанием производства.

Для расчета потребности в административно-управленческом персонале представляется целесообразным использовать известный метод Розенкранца (формула 2.1) [2]:

$$Ч = \frac{\sum_{i=1}^{n} m_i \cdot t_i}{T} \times К_{НРВ} + \frac{t_р}{T} \times \frac{К_{НРВ}}{К_{ФРВ}} \qquad (2.1)$$

где Ч – численность административно-управленческого персонала, определенной профессии, специальности, подразделения и т.п., чел.;

n – количество видов организационно-управленческих работ, определяющих нагрузку данной категории специалистов;

m_i – среднее количество действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i-го организационно-управленческого вида работ за установленный период времени (например, за год);

t_i – время, необходимое для выполнения единицы в рамках i-го организационно-управленческого вида работ, мин;

Т – рабочее время специалистов согласно трудовому договору за соответствующий промежуток календарного времени, мин;

$t_р$ – время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах, мин;

$К_{НРВ}$ – коэффициент необходимого распределения времени;

$К_{ФРВ}$ – коэффициент фактического распределения времени.

Коэффициент необходимого распределения времени ($К_{НРВ}$) рассчитывается следующим образом (2.2):

$$К_{НРВ} = К_{ДР} \times К_{О} \times К_{П} \tag{2.2}$$

где $К_{ДР}$ – коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени, необходимом для определения процесса; как правило, находится в пределах $1{,}2 \le К_{ДР} \le 1{,}4$;

$К_{О}$ – коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня; как правило, устанавливается на уровне 1,12;

$К_{П}$ – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

Коэффициент фактического распределения времени ($К_{ФРВ}$) определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения ко времени, рассчитанному как $\left(\sum_{i=1}^{n} m_i \cdot t_i\right)$.

Потребность предприятия в специалистах и служащих можно определять на основе расчетно-аналитического метода поэлементного планирования. С его помощью нормативов времени на отдельные элементы трудового процесса и рационального алгоритма выполнения конкретных работ определяется ее нормативная трудоемкость.

Затраты времени $Т_Р$ на соответствующий вид нормируемых работ рассчитываются по формуле 2.3.

$$Т_Р = \sum_{1}^{j} Н_{ВР} \cdot V_j \tag{2.3}$$

где $Н_{вр}$ – норма времени на элемент трудового процесса, час;

V_i – объем i-го вида работ, выполняемый в течение года.

Тогда формула для расчета численности персонала примет следующий вид:

$$Ч = \frac{Т_Р}{Ф_П}, \qquad (2.4)$$

где $Т_Р$ – суммарная трудоемкость работ в год, чел.-ч;

$Ф_П$ – полезный фонд рабочего времени одного работника за год (1910 ч).

Таким образом, реализация первоначального этапа в системе принятия управленческого решения об использовании заемного труда позволит получить обобщенную оценку соответствия количественно-качественной структуры и состава специалистов производственным мощностям предприятия. Следовательно, полученные результаты позволят ответить на вопросы о том, сколько работников, какой квалификации, когда и где они востребованы в рамках данного предприятия.

Этап 2. Оценка эффективности деятельности подразделений в рамках рассматриваемого предприятия; выделение подразделения, подлежащего переводу на использование заемного труда.

Для оценки эффективности подразделений в настоящем исследовании предлагается сформировать систему ключевых показателей эффективности (КПЭ). Эти показатели должны отражать результативность деятельности подразделений и в наибольшей степени характеризовать достижение стратегических целей предприятия.

Работу подразделений предлагается оценивать по трем основным направлениям деятельности:

– финансовые результаты (объем продаж (услуг), рентабельность, уровень расходов на содержание данной структурной единицы и т.п.);

– внутренние хозяйственные процессы (качество продукции (услуг), выполнение плана по объему работ; простои по внутренним причинам и т.п.);

– персонал (количество сотрудников, их квалификация, производительность труда, психологический климат среди сотрудников и т.п.).

Для каждого подразделения идентифицируем выбранные направления с конкретными показателями и систематизируем их в таблицу 2.1.

Таблица 2.1 — Система показателей эффективности деятельности вспомогательных подразделений предприятия

№	Показатель	Описание показателя	Алгоритм расчета
Бухгалтерия			
1	Административные расходы на одного сотрудника бухгалтерии	Показывает насколько затраты на бухгалтерию отличаются от затрат на другие административные службы	Все расходы на бухгалтерию/Количество сотрудников бухгалтерии
2	Сумма штрафных санкций, уплаченных налоговой инспекции или контрагентам по вине бухгалтерии	Отражает эффективность бухгалтерской службы и квалификацию ее сотрудников. Чем больше значение этого показателя, тем ниже квалификация сотрудника.	Абсолютное значение
3	Коэффициент полной занятости сотрудника бухгалтерии	Индикатор перегруженности/недогруженности сотрудников бухгалтерии	Полное рабочее время сотрудников бухгалтерии/Норма рабочего времени за период на одного работника
Отдел кадров			
1	Административные расходы на одного сотрудника отдела кадров	Показывает насколько затраты на отдел кадров отличаются от затрат на другие административные службы	Все расходы на отдел кадров/Количество сотрудников отдела кадров
2	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела кадров	Индикатор перегруженности/недогруженности сотрудников отдела кадров	Полное рабочее время сотрудников отдела кадров/Норма рабочего времени за период на одного работника
3	Время закрытия свободной вакансии	Показывает оперативность деятельности службы в части закрытия свободных вакансий.	Количество дней/Число закрытых вакансий
Юридический отдел			
1	Административные расходы на одного сотрудника отдела	Показывает насколько затраты на отдел отличаются от затрат на другие административные службы	Все расходы на отдел /Количество сотрудников отдела
2	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела	Индикатор перегруженности/недогруженности сотрудников юридического отдела	Полное рабочее время сотрудников отдела/Норма рабочего времени за период на одного работника
Отдел информационных технологий			
1	Административные расходы на одного сотрудника отдела	Показывает насколько затраты на отдел отличаются от затрат на другие административные службы	Все расходы на отдел /Количество сотрудников отдела
2	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела	Индикатор перегруженности/недогруженности сотрудников отдела	Полное рабочее время сотрудников отдела/Норма рабочего времени за период на одного работника
3	Количество жалоб сотрудников на функционирование автоматизированных систем в месяц	Характеризует качество выполняемых работ сотрудниками отдела	Абсолютное значение

Окончание таблицы 2.1

№	Показатель	Описание показателя	Алгоритм расчета
Технический отдел (уборка помещений)			
1	Административные расходы на одного сотрудника отдела	Показывает насколько затраты на отдел отличаются от затрат на другие административные службы	Все расходы на отдел /Количество сотрудников отдела
2	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела	Индикатор перегруженности/недогруженности сотрудников отдела	Полное рабочее время сотрудников отдела/Норма рабочего времени за период на одного работника
3	Количество обоснованных жалоб со стороны основного персонала на работу уборщицы в месяц	Показывает качество выполнения должностных обязанностей данной штатной единицы	Абсолютное значение
Служба безопасности и охраны			
1	Административные расходы на одного сотрудника отдела	Показывает насколько затраты на отдел отличаются от затрат на другие административные службы	Все расходы на отдел /Количество сотрудников отдела
2	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела	Индикатор перегруженности/недогруженности сотрудников отдела	Полное рабочее время сотрудников отдела/Норма рабочего времени за период на одного работника

Принятие окончательного решения об эффективности подразделений возможно посредством проведения мониторинга деятельности каждого подразделения. Мониторинг может производиться путем сравнения значений КПЭ:

1) с плановыми или нормативными значениями показателей, которые руководство организации устанавливает исходя их своих стратегических целей;

2) со значениями показателей у конкурентов на рынке в целом.

Данная процедура позволит распределить подразделения по группам в зависимости от значений КПЭ по отношению к нормативным, плановым или средним. Подразделения, попавшие в группу с наихудшими значениями КПЭ, потребуют более детального анализа для определения, в каких из них следует провести ряд изменений для повышения эффективности [47].

Этап 3. Формирование набора показателей для оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя и с позиции работника.

Принимая во внимание наличие двух сторон в системе заемного труда – работника и работодателя – принятие решения о целесообразности аутсоринга,

аутстаффинга или лизинга персонала должно опираться на определенные методики, позволяющие оценить эффективность форм заемного труда как с позиции соискателя рабочего места, так и с позиции человека, предоставляющего работу.

Следует отметить, что данные методики оценки должны предполагать наличие качественных и количественных критериев, позволяющих сравнивать различные альтернативные варианты трудоустройства. При этом качественный анализ должен быть построен таким образом, чтобы по его результатам работодатель (работник) мог четко знать какая из форм трудоустройства для него является предпочтительной. В свою очередь, возможность формализации алгоритма расчета количественных критериев должна позволить и той, и другой стороне оценить эффективность аутсорсинга, аутстаффинга или лизинга персонала в количественном выражении.

Поскольку разработка подобных методик и их дальнейшая апробация представляет собой ключевую задачу настоящего диссертационного исследования, более подробно их сущность будет нами рассмотрена в последующих параграфах второй главы.

Этап 4. Идентификация и оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда.

Будучи явлением объективным, риск подразумевает собой вероятность наступления некоторого неблагоприятного события. В частности, в экономической деятельности под риском понимают вероятность потери организацией части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной деятельности. До момента наступления ущерба или потери риск остается гипотетической опасностью [94]. Для того чтобы исключить практическое проявление риска, важным моментом при принятии решения о целесообразности внедрения системы заемного труда является идентификация рисков, сопряженных с привлечением заемного персонала, их оценка и разработка мероприятий по их минимизации.

Видовое разнообразие рисков и причин их возникновения достаточно большое. В связи с этим в настоящем исследовании базовые причины возникновения экономических рисков предлагается объединить в четыре блока, соответствующих функциональным подсистемам предприятия:

– производство (снижение производительности труда, брак в производстве и т.д.);

– персонал (низкая трудовая дисциплина, нарушение техники безопасности, повышение заболеваемости персонала и т.д.);

– финансы (увеличение затрат в стоимостном выражении, падение выручки, задержка в финансировании производства со стороны заказчика и т.д.);

– «общие» подсистемы (утечка конфиденциальной информации, сбои в информационных системах, умышленные действия третьих лиц, наносящих материальный ущерб предприятию и т.д.) [97].

Подобное выделение причин возникновения экономических рисков в рамках функциональных подсистем предприятия позволит в полной мере идентифицировать возможные экономические риски, а также более точно определить способы управления ими в практической деятельности предприятия.

Известно, что управление риском невозможно без оценки его величины. Учитывая многообразие рисков и сложность задач управления ими, на практике анализ риска возможен как в качественной, так и в количественной оценке.

Качественная оценка риска широко применяется и позволяет быстро, без предварительных расчетов, оценить риск в отдельных случаях и при отсутствии количественных показателей. Наибольший потенциал применения, на наш взгляд, для качественной оценки экономического риска имеет метод экспертных оценок. Результаты экспертного опроса позволят определить риски, сопряженные с использованием заемного труда, оказывающие наибольшее влияние на результаты деятельности предприятия с точки зрения вероятности и тяжести последствий их наступления.

Выделение базовых причин возникновения рисков в рамках функциональных подсистем предприятия создает предпосылки для разработки

двух интегральных показателей, позволяющих оценить риски в количественном выражении, – это показатель уровня производственно-технического риска и показатель уровня финансово-экономического риска.

Подобное выделение двух областей оценки риска обусловлено тем, что производственно-технические риски – это риски, управляемые на уровне предприятия, вызванные условно-внутренними факторами. Финансово-экономические риски, обусловленные условно-внешними факторами, не управляемы на уровне предприятия, но они должны учитываться для обеспечения экономической устойчивости предприятия.

Интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска ($R_{пт}$), можно представить следующим образом (2.7):

$$R_{пт} = w_1 X_{пр} + w_2 X_{п} \qquad (2.7)$$

где $X_{пр}$; $X_{п}$ – показатели, характеризующие риски функциональных подсистем предприятия: производство ($X_{пр}$), персонал ($X_{п}$).

w_i – значимость i-го показателя в модели оценки производственно-технических рисков.

Показатель, характеризующий уровень финансово-экономического риска ($R_{фэ}$) (2.8):

$$R_{фэ} = d_1 X_{м} + d_2 X_{ф} + d_3 X_{о} \qquad (2.8)$$

где $X_{м}$; $X_{ф}$; $X_{о}$ – показатели, характеризующие риски функциональных подсистем предприятия: маркетинг ($X_{м}$), финансы ($X_{ф}$), общие подсистемы предприятия ($X_{о}$).

d_i – значимость i-го показателя в модели оценки финансово-экономических рисков.

Считаем возможным все параметры X_i в интегральных показателях представить как соотношение показателей оценки риска и эталонного значения показателя. Это позволит складывать между собой показатели, отражающие различные функциональные подсистемы предприятия. В качестве эталонных значений для нормализации показателей могут приниматься среднеотраслевые, нормативные или наилучшие значения показателей. Показателями оценки уровня

риска будут являться относительные величины, например, выработка на одного работника предприятия, коэффициент использования производственной мощности и т.д.

Значимость факторов в интегральных показателях может быть учтена на основе балльной оценки соответствующих видов рисков, рассчитанных с использованием метода экспертного опроса [97].

Наиболее предпочтительной для рассматриваемого предприятия будет являться та форма труда, для которой величина интегральных показателей будет принимать наименьшее значение.

В соответствии с отечественными и зарубежными стандартами процесс управления рисками состоит из нескольких блоков. В связи с этим после идентификации и оценки возможных экономических рисков использования заемного труда разумно разработать мероприятия, позволяющие минимизировать ущерб и максимизировать вероятность стабильной деятельности предприятия в случае привлечения заемного персонала.

Принимая во внимание сегодняшний дефицит финансовых ресурсов у большинства российских субъектов хозяйственной деятельности, простое резервирование денежных сумм, гарантирующих нормальное функционирование предприятия и реализацию его планов, даже в случае наступления рисковых событий, будет являться нерациональным отвлечением денежных средств из оборота. Поэтому для смягчения или устранения влияния непредвиденных обстоятельств, связанных с привлечением заемных специалистов, в диссертационном исследовании в качестве основного метода управления предлагается страхование.

Сущность методов страховой защиты, как известно, заключается в передаче риска страховщику за определенную плату. Следует обратить внимание на то, что расходы на страхование того или иного риска в обязательном порядке должны учитываться в структуре затрат, связанных с привлечением заемного персонала. Метод расчета страхового возмещения — «пропорциональное возмещение ущерба».

Несмотря на то, что при страховании часть собственных финансовых средств отвлекается на уплату страховых взносов, в результате чего происходит недоинвестирование в производство и потеря части прибыли. С другой стороны, в будущем возможен приток средств в виде компенсации убытков при наступлении страхового случая. В результате происходит перераспределение финансовых потоков, которое приводит к изменению стоимости предприятия и его чистых активов, рассчитанной с учетом ожидаемых денежных поступлений [59].

Этап 5. Принятие управленческого решения о целесообразности внедрения системы заемного труда.

При методическом описании содержательной части шестого этапа следует отметить лишь то, что процесс принятия управленческого решения будет представлять собой результат практической реализации предлагаемого на рисунке 2.1 алгоритма действий. На основании проведенных расчетов и сформулированных выводов руководство предприятия должно получить возможность вынести обоснованное решение об эффективности делегирования функций заемным специалистам, либо об отказе от внедрения системы заемного труда на предприятии и реализации процессов собственными силами работников подразделений.

Далее попытаемся раскрыть потенциал использования и практическую ценность методов, которые возможно реализовать в процессе принятия решения об эффективности привлечения заемного персонала. Схематично совокупность методов отображена на рисунке 2.2.

Такой метод сбора информации, как анализ документов, в рамках проводимого исследования может найти свое применение, если в качестве этих документов рассматривать статистические данные или данные, характеризующие текущую деятельность предприятия. Так, например, при реализации первого этапа предлагаемого алгоритма действий подобный метод получения информации может быть востребован в ходе диагностики штатного расписания рассматриваемого подразделения, планов выпуска продукции предприятия и т.д.

Рисунок 2.2 — Методы, имеющие потенциал использования в процессе принятия обоснованного управленческого решения о внедрении системы заемного труда на предприятии

В рамках второго этапа информация, полученная в ходе анализа документов, необходима при сравнении полученных ключевых показателей эффективности подразделения с нормативными значениями или со значениями показателей у конкурентов на рынке.

Самым простым и при этом самым эффективным инструментом для получения информации, касающейся персонала, является опрос. Одним из важнейших преимуществ его является то, что опрос позволяет в достаточно сжатые сроки выяснить мнение больших совокупностей людей и получать разнообразную информацию. Существует две основных разновидности опросных методов – анкетный опрос и интервьюирование [35]. В рамках проводимого исследования практическая значимость данного метода сбора информации обусловлена необходимостью определения квалификации работников рассматриваемого подразделения, а также психологического климата среди сотрудников. Кроме того, возможно, например, оценить и качество продукции (оказываемых услуг) посредством отзывов потребителей.

Практическую ценность в рамках проводимого исследования имеют и экономико-статистические методы, позволяющие оценить такие показатели, как численность персонала, производительность труда, рентабельность, процент брака и т.д. Кроме этого, существенный потенциал использования экономико-статистические методы имеют в ходе реализации третьего и четвертого этапов предлагаемого алгоритма: при оценке эффективности заемного труда, как с позиции работодателя, так и с позиции соискателя рабочего места, а также при количественной оценке экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда на предприятии.

В рамках вышеупомянутых этапов практическое применение, на наш взгляд, находит и метод экспертных оценок. При экспертном анализе с учетом вопросников отсутствует необходимость в точных исходных данных, а также существует определенная возможность проведения оценки до расчета эффективности нововведения. Так, например, при качественной оценке экономических рисков, сопряженных с системой заемного труда, специально

разработанные вопросники позволят экспертам выявить наиболее значимые из них с точки зрения тяжести последствий и вероятности их наступления.

Таким образом, практическое применение предлагаемой совокупности методов, на наш взгляд, позволит поэтапно реализовать алгоритм принятия управленческого решения относительно эффективности привлечения заемного персонала, а также решить ключевую задачу настоящего диссертационного исследования, подразумевающую собой разработку и апробацию методики оценки эффективности аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала, как с позиции работника, так и с позиции работодателя.

2.2 Методические основы оценки эффективности использования гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда для работодателей

Появление в российской практике найма новых для предприятий-работодателей видов услуг на рынке труда предполагает увеличение числа вариантов способов привлечения и отбора персонала. В связи с этим оценка эффективности внедрения аутсорсинга, аутстаффинга или лизинга персонала на предприятии становится необходимой и приобретает важное значение как с практической, так и с теоретико-методической точек зрения – ведь именно ее результаты должны быть ключевыми при принятии управленческого решения.

Теоретико-методический аспект этой проблемы заключается в определении и построении критерия эффективности использования заемного труда и включает в себя процесс подбора подходящего экономико-математического аппарата, адекватно описывающего рассматриваемую форму этого вида труда. Практический же аспект состоит в возможности обеспечения баланса между ценой и качеством выполняемых привлекаемым специалистом работ (услуг) при выборе стратегии кадрового обеспечения предприятия.

В научной литературе вопросу эффективности уделяется значительное внимание, поскольку данная проблема является одной из ключевых в различных сферах жизни общества. Однако чаще всего эффективность рассматривают только с экономической точки зрения, как отношение полученной прибыли к понесенным затратам, при этом забывая о социальном аспекте этой категории.

Принципиальная взаимосвязь экономического и социального аспектов эффективности использования заемного труда вполне объяснима. С одной стороны, социальную эффективность в виде стимулов для сотрудников можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы; с другой стороны, экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности [26].

В связи с этим при построении методики оценки эффективности аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала с позиции работодателя в рамках категории «эффективность» мы будем рассматривать две ее составляющие – экономическую и социальную. И если экономические результаты имеют широкий спектр измерения от прибыли и рентабельности до объема выполненных работ, то социальные результаты – это социально-экономический эффект от внедрения заемного труда. Последний, например, измеряется научно-техническим уровнем организации, уровнем квалификации штатных работников предприятия, степенью удовлетворенности трудом, уровнем жизни и т.д.

Выбор и обоснование показателей социально-экономической эффективности деятельности предприятия, на наш взгляд, должно опираться на следующие принципы:

– комплексность оценки социально-экономической эффективности (стремление учесть все возможные социально-экономические результаты деятельности предприятия – как промежуточные, так и конечные);

– простота и репрезентативность показателей (показатель должен в максимальной степени отражать исследуемое явление, быть простым в расчете и наглядным для использования);

– отсутствие дублирования показателей (система оценок должна быть сбалансирована по спектру анализируемых результатов деятельности предприятия при минимуме рассчитываемых показателей);

– возможность практического определения на основе имеющихся источников информации [33].

Внедрение той или иной формы заемного труда на предприятии может быть признано результативным в том случае, если деятельность организации носит инновационный характер, является доходной (с точки зрения максимизации общественного благосостояния) и если при этом обеспечиваются благоприятные условия труда. В связи с этим, для практического определения экономических и социальных результатов внедрения заемного труда на предприятии, на наш взгляд, целесообразно использовать следующие типы показателей:

показатели затрат – стоимостная оценка требуемых для привлечения заемного специалиста финансовых, трудовых и материальных ресурсов;

– показатели результативности – непосредственно результаты деятельности предприятия, возникшие вследствие произведенных при использовании заемного труда затрат (производительность труда заемных работников, прибыльность, затрат и заработной платы, качество продукции (услуг), выпускаемой (оказываемых) заемными специалистами и т.д.);

– показатели конечных результатов деятельности – последствия выполнения возложенных на специалиста функций [44]. Так, например, если речь идет о стремлении работодателя оптимизировать издержки на персонал или уменьшить налоговое бремя, критерием результативности его деятельности, в данном случае, будет являться степень достижения поставленных целей.

Главным при выборе показателей, на наш взгляд, должна стать гармонизация отражения в совокупности индикаторов как экономической, так и социальной эффективности. Иными словами, в цепочке выбранных показателей

должно быть примерно равное количество величин, отражающих как экономическую, так и социальную эффективность внедрения заемного труда на предприятии. Если же пропорция будет нарушена, сбалансировать экономическую и социальную составляющие эффективности позволят весовые коэффициенты. Характеризуя степень значимости каждого индикатора эффективности, именно они будут обеспечивать гармонизацию экономической и социальной составляющих эффективности в рамках методики оценки.

Анализ научных публикаций, посвященных вопросам заемного труда авторов Л.И. Смирных, Я.В. Кривого позволил сформулировать следующие возможности и потенциальные риски работодателя (Рисунок 2.3).

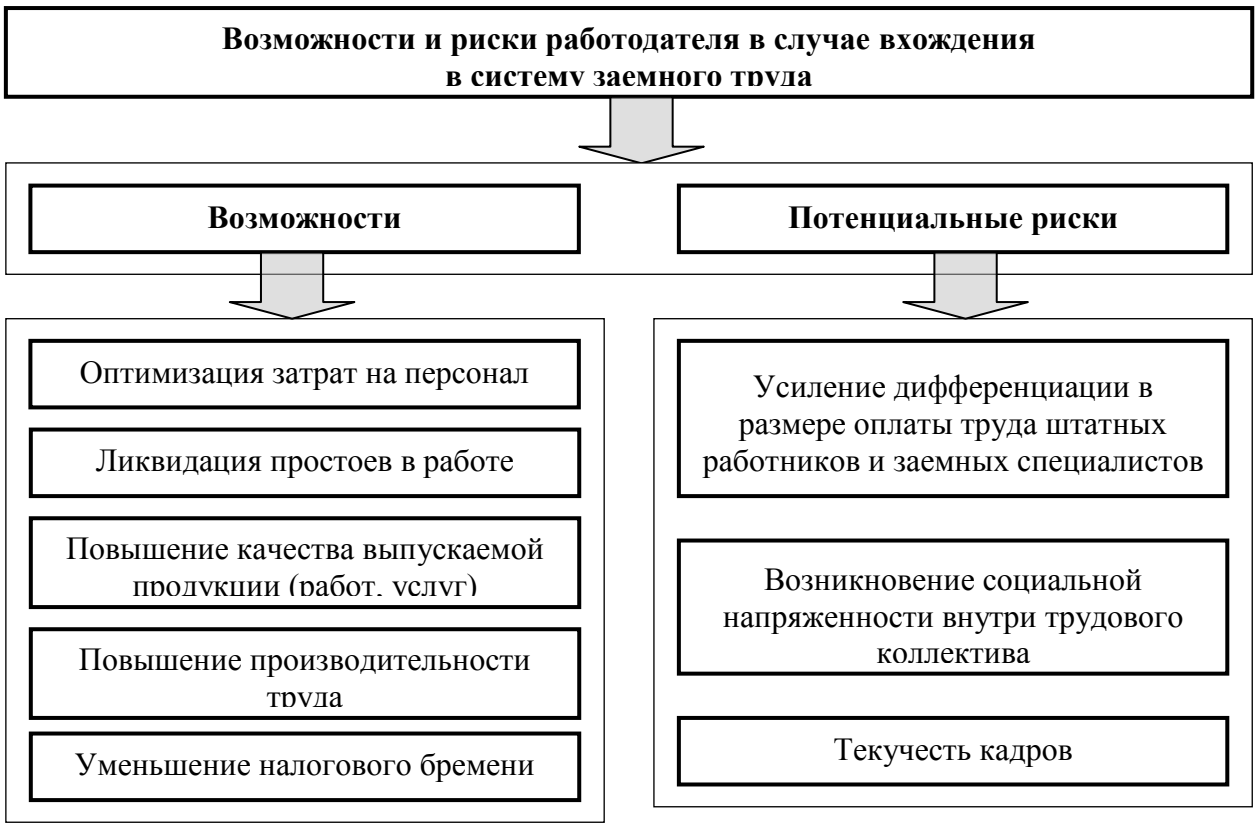

Рисунок 2.3 — Возможности и риски работодателя в случае вхождения в систему заемного труда

Соотнесение возможностей и рисков работодателя с конкретными показателями позволило построить систему индикаторов эффективности заемного труда с позиции работодателя.

Предлагаемый экономико-математический аппарат для оценки социально-экономической эффективности внедрения заемного труда на предприятии представлен на рисунке 2.4.

Рассмотрим более подробно содержание показателей, образующих экономическую составляющую эффективности, и обоснуем их практическую применимость в рамках проводимого диссертационного исследования.

1. Затраты на персонал в издержках производства. А.Я. Кибанов определяет затраты на персонал как интегральный показатель, который включает расходы, связанные с привлечением, вознаграждением, стимулированием, использованием, развитием, социальным обеспечением, организацией труда и улучшением его условий труда, увольнением персонала [39]. Принимая во внимание точку зрения автора, в структуре затрат на персонал можно выделить три основные составляющие: затраты на формирование персонала; затраты на использование персонала; затраты на развитие персонала.

Тогда общие затраты на персонал предприятия возможно представить следующим образом.

$$ЗП=ЗФП+ЗИП+ЗРП, \quad (2.8)$$

где ЗП – полные затраты на персонал, руб.;

ЗФП – затраты на формирование персонала, руб.;

ЗИП – затраты на использование персонала, руб.;

ЗРП – затраты на развитие персонала, руб.

Затраты на формирование персонала, предположительно, могут включать в себя гонорары кадровым агентствам при оказании услуг поиска подходящей кандидатуры, затраты на проведение профессиональных тестирований, организацию собеседований с экспертами, кейсов и т.д.

Под категорию затрат на использование персонала несомненно будут подпадать: заработная плата работников, всевозможные социальные выплаты, расходы на спецодежду, на перемещение работников, организацию техники безопасности на рабочих местах, обеспечение спецоснасткой и т.д.

Рисунок 2.4 — Индикаторы эффективности заемного труда на предприятии с позиции работодателя

И, наконец, необходимость постоянного роста компетенции сотрудников будет создавать предпосылки для возникновения затрат, связанных с инвестициями в кадровый потенциал предприятия, т.е. затрат на обучение и повышение квалификации работников предприятия [80].

В рамках диссертационного исследования затраты на персонал в издержках производства будут оцениваться применительно к двум категориям работников, выполняющих одинаковые функции, – это штатный работник предприятия и заемный специалист, которому планируется делегирование определенных обязанностей. Несомненно то, что выбор будет в пользу работника, величина затрат на содержание которого и их удельный вес в издержках производства будут принимать наименьшее значение.

2. Социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника. В организациях социальные льготы и выплаты являются неотъемлемой частью системы вознаграждения персонала из специальных социальных фондов и фондов потребления [1]. Структура затрат работодателя на рабочую силу, утвержденная Международной организацией труда (МОТ), включает в себя десять групп показателей:

1) прямая заработная плата;

2) оплата за неотработанное время;

3) единовременные премии и поощрения;

4) расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи;

5) расходы на обеспечение работников жильем;

6) расходы на социальную защиту;

7) расходы на профессиональное обучение;

8) расходы на культурно-бытовое обслуживание;

9) затраты, не вошедшие в ранее приведенные классификационные группы;

10) налоги, относимые к затратам на рабочую силу.

Вместе с тем нестандартные трудовые отношения между работодателем и соискателем рабочего места не предусматривают подобные социальные выплаты. Заемные работники действительно часто оказываются исключенными из разного

рода систем коллективного поощрения и социальных выплат. Они имеют, как правило, низкую продолжительность трудового стажа на одном месте работы и низкие накопления специфического человеческого капитала, и по этой причине не получают доплат и надбавок [82]. Следует пояснить, что под специфическим человеческим капиталом в данном случае подразумеваются специализированные навыки, опыт или квалификация работника, которые представляют собой ценность только для одного конкретного работодателя [102].

Несомненно, что для работодателя, руководимого желанием оптимизировать издержки на персонал, в денежном выражении «заемный труд» по данному фактору будет «выгоднее». Однако подобная дискриминация привлекаемых специалистов может накладывать негатив на социально-психологический климат трудового коллектива, который будет рассмотрен ниже в качестве фактора социальной составляющей эффективности заемного труда. Учитывая прямую взаимосвязь между данными критериями, работодателю следует предусматривать в трудовом договоре в денежной и натуральной формах компенсации на жизненно необходимые цели заемного работника.

3. Суммарные платежи предприятия в бюджет в расчете на 1 рубль выручки. В результате оптимизации штатной численности персонала за счет внедрения заемного труда на предприятии происходит относительное снижение издержек, улучшается соотношение между объёмом производства и уровнем затрат на труд. Это связано с тем, что затраты на заёмных специалистов, фактически занятых на предприятии, не учитываются по статье издержек по труду, а переходят в статью издержек на приобретение услуг (или операционные расходы). В России издержки по данной статье уменьшают размер налогооблагаемой прибыли. Предприятие формально производит объёмы продукции (услуг) меньшей численностью штатных сотрудников, что в соответствии с отчётностью улучшает его показатели прибыльности и ликвидности [82].

Подобное преимущество заемного труда позволяет рассматривать динамику соотношения суммарного налогового бремени на единицу выручки в качестве индикатора эффективности делегирования функций заемным специалистам.

4. Объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в работе. По результатам европейских исследований к основным причинам, по которым предприятия-заказчики обращаются к агентствам занятости, предоставляющим услугу заемного труда, относится замена временно отсутствующего штатного персонала [82].

Временно отсутствующие работники, например, по причине болезни, нахождения в отпуске (в том числе по беременности и родам и т.д.) приводят к возникновению простоев, относительному росту издержек предприятия при снижении производительности. В этом случае заёмный труд может рассматриваться как альтернатива, если речь идёт о срочной, непредвиденной (незапланированной) и неопределённой по сроку замене временно отсутствующего работника. При этом объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в работе предприятия, может быть рассчитан как объем недоданной продукции из-за простоев по причине отсутствия работника, умноженной на стоимость единицы продукции.

5. Среднемесячная заработная плата работника предприятия. Отсутствие роста заработной платы, равно как и ее чрезмерная дифференциация приводят к возникновению социальной напряженности внутри трудового коллектива. Многие предприятия часто обвиняют в уменьшении заработной платы временных работников по сравнению с постоянными. Эта проблема носит название «wage penalty» [83].

Обратная ситуация была зафиксирована в Нидерландах в 1975 году. Конфликт, возникший в сталелитейной отрасли из-за чрезмерного превышения оплаты труда заемных работников над заработной платой постоянных сотрудников послужил причиной введения обязательной процедуры лицензирования агентств занятости [106].

Законодательство Германии обязывает агентства заемного труда согласовывать существенные условия трудового договора (в том числе состав, размер оплаты труда, сроки выплаты) и перечислять их содержание в письменном документе, который выдается работнику [111]. Однако, несмотря на это, почасовая оплата труда заемных работников в соответствии коллективным договором примерно на 20% меньше чем самая низкая оплата труда, определенная различными отраслевыми коллективными договорами для постоянных работников [112]. Вне зависимости от навыков заемных работников, как правило, они получают меньшее вознаграждение, чем постоянные [113]. Ряд экспертов полагает, что с экономической точки зрения принцип равной оплаты труда заемных работников и постоянных работников может привести к потере конкурентоспособности ряда агентств и в долгосрочной перспективе к уменьшению их способности снизить безработицу [114].

Анализ результатов экспертиз таких авторов, как Л.И. Смирных, А.М. Ляпина, посвященных неустойчивой занятости, позволяет судить о том, что в России работники, выведенные за штат либо привлеченные через агентства, зарабатывают меньше, чем постоянные, на 15, 20 и реже 50%%. Иногда при выводе постоянных работников за штат предприятия размер зарплаты остается прежним, однако по прошествии определенного времени зарплата постоянных работников увеличивается (индексируется на уровень инфляции, повышается по условиям коллективного договора и т.п.), а у «заемных» — нет. Интересные тенденции наблюдаются иногда при выделении крупных подразделений (например, ремонтных). Происходит одновременное уменьшение зарплаты высококвалифицированных работников и увеличение зарплаты руководителей среднего звена и малоквалифицированных рабочих [50].

Принимая во внимание вышесказанное, есть основания полагать, что более низкая мотивация заемного работника в сравнении со штатным персоналом и наоборот может привести к ухудшению социально-психологической атмосферы в коллективе, негативно сказаться на продуктивности и качестве труда. Поэтому владение работодателем информацией о величине среднемесячной заработной

платы работника необходимо для предотвращения чрезмерной дифференциации в размере оплаты труда штатных работников и заемных специалистов.

6. Соотношение темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы. Говоря о производительности как о целостной системе, в ее структуре можно выделить множество элементов, которые в совокупности формируют производительность труда отдельного работника и могут влиять на нее как положительно, так и отрицательно.

Поэтому в рамках проводимого исследования рассматривать производительность как показатель, характеризующий результативность внедрения заемного труда, будет не совсем корректным. Кроме того, оценить динамику показателя возможно лишь при условии синхронного выполнения одной и той же функции штатным работником и заемным специалистом.

В связи с этим, принимая решение о делегировании отдельных функций, работодателю, на наш взгляд, при планировании показателей по труду целесообразно рассматривать коэффициент опережения.

Систематический рост средней заработной платы – явление закономерное. Однако темпы роста заработной платы вместе с выплатами из фонда поощрения должны сопровождаться опережающими его темпами роста производительности труда (например, за счет снижения непроизводительных затрат рабочего времени, нерегламентированных перерывов, внедрения новых технологий производства, оборудования и т.п.). Это объяснимо тем, что при опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы предприятие получает относительную экономию фонда заработной платы, снижающую себестоимость продукции. В противном случае предприятие допускает перерасход фонда заработной платы, растет себестоимость продукции, снижаются прибыль и рентабельность [5].

Таким образом, соотношение индексов упомянутых выше величин позволит нам определить коэффициент опережения, рассчитываемый по формуле:

$$К_{оп} = \frac{I_{пт}}{I_{зп}}, \qquad (2.9)$$

где $I_{пт}$ – индекс производительности труда;

$I_{зп}$ – индекс среднегодовой заработной платы.

Аналогичным образом раскроем содержание показателей, образующих социальную составляющую эффекта от внедрения системы заемного труда на предприятии, и обоснуем их практическую применимость в рамках проводимого исследования.

1. Удельный вес заемных работников в общей численности персонала. Отношение численности заемных работников к общей численности персонала предприятия позволит определить удельный вес заемных работников в общей численности работников. Однако если рассматривать данный показатель вне взаимосвязи с другими, то величина его в рамках проводимого исследования будет носить лишь информативный характер.

Возможность показателя удельного веса детерминировать другие важные величины (производительность труда, фондовооруженность, зарплатоемкость и т.д.) позволяет нам построить факторную модель, отражающую взаимосвязь удельного веса заемных специалистов в общей численности персонала и производительности труда.

Представим традиционную формулу для расчета производительности следующим образом:

$$ПТ = \frac{ВП}{ЧП}, \qquad (2.10)$$

где ПТ – производительность труда одного работающего;

ВП – объем продукции;

ЧП – численность работающих.

Отметим, что натуральные единицы измерения наиболее объективно отражают производительность труда (выработку – количество продукции, приходящееся на единицу трудовых затрат, чел.-час, или на одного работника предприятия) на предприятии. Однако их применение ограничивается лишь предприятиями, производящими однородную продукцию. Для сравнения производительности труда на предприятиях, производящих разнородную

продукцию, показатели выработки могут исчисляться лишь в стоимостном выражении (в сопоставимых ценах). На рабочих местах, в бригадах, участках и цехах предприятия, производящих разнородную или незавершенную производством продукцию, которую невозможно измерить ни в натуральных, ни в стоимостных единицах, показатель выработки будет определяться в затратах труда на ее производство (чел.-часах) [81].

Учитывая тематику проводимого исследования, представим численность работающих (*ЧП*) в виде двух составляющих: численность штатного персонала ($ЧП_ш$) и численность привлеченного или заемного персонала ($ЧП_з$). При этом величину численности заемного персонала выразим через общую численность персонала, умноженную на удельный вес заемных специалистов в общей численности работающих. Тогда формула (2.10) примет следующий вид:

$$ПТ = \frac{ВП}{ЧП_ш + ЧП_з} = \frac{ВП}{ЧП_ш + УД_з \times ЧП}, \qquad (2.11)$$

Используя метод цепных подстановок, определим влияние каждого фактора на величину производительности труда.

Влияние изменения объемов продукции на величину производительности можно представить следующим образом:

$$\Delta ПТ_{ВП} = \frac{(ВП_1 - ВП_0)}{ЧП_{ш_0} + УД_{з0} \times ЧП_0}, \qquad (2.12)$$

Изменение производительности труда под воздействием численности штатного персонала, удельного веса заемных специалистов и общей численности работающих соответственно находится по формулам:

$$\Delta ПТ_{ЧП_ш} = \frac{ВП_1}{(ЧП_{ш_1} - ЧП_{ш_0}) + УД_{з0} \times ЧП_0}, \qquad (2.13)$$

$$\Delta ПТ_{УД_з} = \frac{ВП_1}{ЧП_{ш_1} + (УД_{з1} - УД_{з0}) \times ЧП_0}, \quad (2.14)$$

$$\Delta ПТ_{ЧП} = \frac{ВП_1}{ЧП_{ш_1} + УД_{з1} \times (ЧП_1 - ЧП_0)} \quad (2.15)$$

Рассчитав воздействие каждого фактора на величину производительности труда до и после внедрения системы заемного труда, появляется возможность судить о влиянии удельного веса заемных специалистов на величину производительности труда, а также о результативности планируемого нововведения.

2. Коэффициент текучести кадров и его динамика. Практическая применимость данного показателя в рамках проводимого исследования обусловлена тем, что неравные условия труда, дифференциация в оплате труда штатных работников и привлекаемых специалистов могут способствовать возникновению напряженности внутри трудового коллектива и, как следствие, увольнениям постоянного персонала.

В количественном выражении коэффициент текучести кадров можно определить отношением числа штатных работников предприятия, выбывших за анализируемый период по собственному желанию, к среднесписочной численности персонала за тот же период (Формула 2.16).

$$k_{тк} = \frac{ЧП_ш}{ЧП}, \quad (2.16)$$

где $k_{тк}$ – коэффициент текучести кадров;

$ЧП_ш$ – численность персонала штатного, чел.;

ЧП – общая численность персонала предприятия, чел.

Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и, как правило, не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы (Черноусова, с. 2). В свою очередь, динамика роста данного показателя будет указывать работодателю на серьезные недостатки

в управлении персоналом; вызовет значительные экономические потери, а также создаст организационные, кадровые, технологические и психологические трудности.

Попытаемся построить факторную модель, позволяющую увидеть динамику текучести по заемному и собственному персоналу, представив общую численность персонала в виде двух составляющих: численность штатного персонала и численность заемного персонала (Формула 2.17).

$$k_{тк} = \frac{ЧП_{ш}}{ЧП_{ш} + ЧП_{з}} \qquad (2.17)$$

Используя метод цепных подстановок, рассчитаем влияние каждого из анализируемых факторов на искомую величину:

$$\Delta k_{тк_{ЧП_{ш}}} = \frac{(ЧП_{ш1} - ЧП_{ш0})}{(ЧП_{ш1} - ЧП_{ш0}) + ЧП_{з}}, \qquad (2.18)$$

$$\Delta k_{тк_{ЧП_{з}}} = \frac{ЧП_{ш1}}{ЧП_{ш1} + (ЧП_{з1} - ЧП_{з0})} \qquad (2.19)$$

Увеличение текучести соответствующей категории работников будет сигнализировать о неэффективной кадровой политике на предприятии. В этом случае работодатель рискует столкнуться с рядом негативных последствий, например, с неравномерным распределением рабочей силы в структурных подразделениях предприятия, неподготовленностью работников к работе на новых рабочих местах в условиях ограниченности ресурсов, нарушением ритмичности технологического процесса и т.д.

3. Оценка качества трудовой жизни сотрудников. Говоря о трудовом коллективе как о целостной системе, в ее структуре можно выделить ряд факторов, определяющих место и значимость членов группы в достижении поставленных руководством стратегических целей предприятия. На наш взгляд, при принятии решения об эффективности делегирования функций заемным специалистам возникает необходимость оценки влияния заемного труда на качество трудовой жизни каждого работника, сплоченность трудового коллектива и уровень квалификации персонала.

Анализ научных публикаций, посвященных вопросам оценки качества трудовой жизни работников предприятия, позволил сделать вывод о том, что вопрос о составе показателей качества трудовой жизни персонала до сих пор остается дискуссионным. Следует согласиться с точкой зрения Л. Г. Миляевой о том, что совокупность показателей должна включать в себя как базовые сквозные компоненты, так и частные, учитывающие возможности организации и специфичность предпочтений персонала [56]. Соглашаясь с А.П. Егоршиным, показатели качества трудовой жизни должны быть сгруппированы по семи подсистемам работы с персоналом:

1) трудовой коллектив;

2) оплата труда;

3) рабочее место;

4) руководство организацией;

5) служебная карьера;

6) социальные гарантии;

7) социальные блага [21].

В связи с этим в проводимом диссертационном исследовании оценку влияния заемного труда на качество трудовой жизни персонала (как штатного, так и привлеченного) считаем необходимым провести путем социологического опроса работников предприятия. Подобный способ сбора информации позволит более детально оценить степень удовлетворенности отдельными факторами (оплата труда, рабочее место, социальные гарантии и т.п.), формирующими качество трудовой жизни, как у штатных работников, так и у привлеченных специалистов.

В приложении А представлена анкета «Качество трудовой жизни», разработанная автором проводимого исследования, позволяющая оценить качество трудовой жизни сотрудников подразделения обследуемого предприятия.

По мере того, как работник ознакомится с содержательной частью каждого вопроса предлагаемой анкеты и отразит свою точку зрения посредством выбора одного из вариантов ответов, станет возможным обработка полученных оценок в

специализированной программе (например, SPSS – Statistical Package for Social Sciences). В рамках анализа данные опроса преобразуются, рассчитываются статистические показатели одномерного и двухмерного анализа, итоги представляются в табличной и графической формах.

4. Оценка психологической атмосферы в трудовом коллективе. Ранее уже говорилось о том, что чрезмерная дифференциация в оплате труда между штатными работниками и заемным персоналом, более высокая интенсивность труда и худшее качество трудовой жизни, за счет невозможности использовать социальные права и гарантии, оговоренные для основного коллектива, могут способствовать возникновению социальной напряженности среди работников предприятия. Несомненно, что следствием разногласий внутри трудового коллектива может стать снижение мотивации и качества труда, как следствие, производительности труда на предприятии. В этом случае инструментом для оценки психологической атмосферы в трудовом коллективе вновь может стать анкетный опрос (приложение А). Необходимо отметить, что в ходе реализации данного этапа, следует принимать во внимание только вопросы первого раздела анкеты «трудовой коллектив», поскольку именно они отражают степень удовлетворенности сотрудника взаимоотношениями внутри трудового коллектива.

5. Средний уровень квалификации специалистов по результатам экспертных оценок. Профессиональная квалификация специалиста является интегральным показателем, включающим в себя профессиональный опыт, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника.

При проведении экспертной оценки уровня квалификации специалиста в рамках проводимого исследования прежде всего важно ответить на вопросы о том, по каким параметрам она будет осуществляться. В качестве нормативного документа в данном случае разумно использовать профессиональный стандарт, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям соответствующей должности.

Следует пояснить, что компетентность представляет собой новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющих сущность профессиональной деятельности [93].

Для удобства проведения экспертной оценки предлагается разработать экспертный лист, параметры которого будут структурированы по показателям, характеризующим каждую из профессиональных компетенций (приложение Б).

В соответствии с методикой оценки по пятибалльной шкале экспертам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности аттестуемого специалиста:

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению специалиста. Ответ экспертов – «да».

4 – высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в различных ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение аттестуемого специалиста не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях

качества и поведение аттестуемого соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в

рабочих моментах. Поведение и качества аттестуемого специалиста лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее нет, чем да».

1 – характеристика не представлена в деятельности аттестуемого специалиста. Качества и поведение не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

Для определения уровня квалификации аттестуемого после заполнения экспертного листа необходимо подсчитать среднее значение по каждому показателю и компетентности в целом. Таким образом, на основе обработки результатов определяется степень выраженности каждой из компетентностей и ее показателей по пятибалльной шкале.

Источниками информации, на которые эксперты имеют возможность опираться в ходе оценки, могут являться:

– Анализ имеющихся поощрений и наказаний: благодарностей, отзывов, наград, замечаний и др.;

– Результаты собеседования с аттестуемым сотрудником;

– Результаты опроса удовлетворенности коллег деятельностью аттестуемого сотрудника;

– Результаты собеседования с руководителем (заместителем руководителя) соответствующего подразделения;

– Анализ базовой подготовки аттестуемого специалиста, переподготовки и повышения квалификации, в том числе самообразования [23].

Для повышения надежности и достоверности оценок эксперты должны пройти специальную подготовку, включающую ознакомление с содержанием предстоящей оценки, способами ее осуществления и подготовки экспертного заключения. В экспертном оценивании должно принимать участие не менее двух независимых экспертов. В случае существенного несоответствия мнений необходимо провести оценку согласованности мнений экспертов при помощи коэффициента конкордации (согласия) по формуле 2.20.

$$W = \frac{12\sum_{i=1}^{m}(R_i - \overline{R})^2}{d^2(m^3 - m)}, \qquad (2.20)$$

где R_i – сумма рангов по i-му фактору (явлению);

d – число экспертов;

m – количество оцениваемых факторов.

Значение коэффициента может варьироваться в интервале от 0 до 1. Если значение коэффициента превышает интервальное значение 0,6–0,8, то степень

согласованности мнений экспертов сильная. Значение коэффициента менее 0,2–0,4 означает слабую согласованность мнений экспертов [71].

Формы представления результатов экспертной оценки разнообразны. Табличный вариант, представленный в приложении В, предполагает сведение оценок по компетенциям в отдельную таблицу.

Такая форма представления результатов позволяет оперировать конкретными числовыми значениями при сравнении уровня выраженности отдельных компетентностей. Представление результатов оценки уровня квалификации сотрудников в форме «лепестковой диаграммы» позволит сравнивать аттестуемых сотрудников между собой. Диаграмма должна иметь количество осей, равное числу компетенций. На каждой оси должна быть отложена пятибалльная шкала. Использование данной формы представления результатов позволит увидеть, какую компетентностную область аттестуемому специалисту необходимо совершенствовать.

6. Качество выпускаемой продукции (работ, услуг). Для того чтобы объективно оценить влияние заемного труда на уровень качества продукции (работ, услуг), на начальном этапе необходимо разработать соответствующую номенклатуру показателей – комплекс взаимосвязанных технико-экономических, организационных и других показателей, характеризующих объект оценки.

Для комплексной оценки уровня качества предлагается ввести индекс качества ($I_к$) (2.21). Наиболее часто эту величину вычисляют на основе главного показателя (производительность, долговечность изделия и т.д.).

$$I_к = \frac{(\sum_{i=1}^{n} N_i \times К_i \times Ц_i)}{(\sum_{i=1}^{n} N_i \times Ц_i)}, \qquad (2.21)$$

где N_i – количество изделий i-го вида или объём i-й продукции (работ, услуг) в текущем периоде;

$К_i$ – относительный показатель качества i-го вида продукции (работ, услуг), характеризующий изменение качества в отчетном периоде по сравнению с базисным;

$Ц_i$ – оптовая цена продукции (работ, услуг) i-го вида, руб.

Следует отметить, что при вычислении индексов качества, соответствующих базисному и отчётному периодам, берут фактические уровни качества в долях для каждого периода, а цена для обоих периодов принимается одинаковой.

Раскрыв содержание и практическую применимость каждого показателя эффективности, систематизируем величины, объединив их в две группы:

– показатели временные, подлежащие оценке до и после внедрения системы заемного труда на предприятии;

– показатели категориальные, оценка которых необходима как для штатного работника, так и для привлекаемого специалиста.

Результаты классификации представим в таблице 2.4.

Таблица 2.4 — Группировка показателей социально-экономической эффективности заемного труда в зависимости от объекта исчисления

Показатели эффективности временные	Положительная динамика с точки зрения результативности нововведения	Показатели эффективности категориальные	Положительная динамика с точки зрения результативности нововведения
Экономическая составляющая эффективности заемного труда			
1. Социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника	Динамика снижения показателя	1. Затраты на персонал в издержках производства	Динамика снижения показателя
2. Суммарные платежи предприятия в бюджет в расчете на 1 рубль выручки	Динамика снижения показателя	2. Среднемесячная заработная плата работника предприятия	Динамика роста показателя
3. Объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в работе	Динамика роста показателя		
4. Соотношение темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы	Динамика роста показателя		
Социальная составляющая эффективности заемного труда			
1. Доля заемных работников в общей численности персонала	–	1. Оценка качества трудовой жизни сотрудников	–

Окончание таблицы 2.4

Показатели эффективности временные	Положительная динамика с точки зрения результативности нововведения	Показатели эффективности категориальные	Положительная динамика с точки зрения результативности нововведения
2. Коэффициент текучести кадров и его динамика	Динамика снижения показателя	2. Средний уровень квалификации специалистов по результатам экспертных оценок	–
3. Оценка психологической атмосферы в трудовом коллективе	–		
4. Качество выпускаемой продукции (работ, услуг)	Динамика роста показателя		

Опираясь на индексный метод статистики, становится возможным определить индивидуальные индексы каждого показателя эффективности заемного труда. В общем виде такие индексы могут быть представлены следующей формулой:

$$I_P = \frac{P_1}{P_0}, \tag{2.22}$$

где P_1 и P_0 – соответственно сравниваемые состояния величин.

Необходимо отметить, что при результативности внедрения заемного труда на предприятии, для показателей эффективности может быть характерна как динамика роста, так и динамика снижения. В силу этого индексы показателей, снижающихся во времени, будут представлять собой обратные индексам величины $\frac{1}{I_P}$.

Поскольку утверждать о равной степени важности каждого из показателей эффективности было бы не совсем корректным, считаем необходимым в дальнейшие расчеты ввести удельные веса. Из различных методов многокритериальной нормализации был выбран метод анализа иерархий, где сведение всех рассматриваемых величин к единой происходит с использованием

весовых коэффициентов. Согласно этому методу, каждому показателю эффективности заемного труда необходимо рассчитать весовой коэффициент, который и будет определять степень значимости показателя в рамках предлагаемой методики оценки эффективности.

Инструментом для проведения субъективных парных сравнений послужит шкала относительной важности, разработанная Т. Саати. Пункты шкалы можно интерпретировать следующим образом: 1 – равная важность; 3 – слабое превосходство; 5 – сильное превосходство; 7 – очень сильное превосходство; 9 – абсолютное превосходство; 2, 4, 6, 8 — промежуточные случаи [13].

Дальнейший алгоритм будет соответствовать классическому методу анализа иерархий.

Представим проблему согласования результатов в виде иерархии (Рисунок 2.5), где верхним уровнем будет являться цель – определение индекса экономической (социальной) составляющей эффективности ($I_э$, I_c), промежуточным уровнем будут являться критерии согласования (*A, B, C, D*), нижний уровень – набор альтернатив – значения индивидуальных индексов экономической (социальной) составляющей эффективности ($I_1 \ldots I_n$).

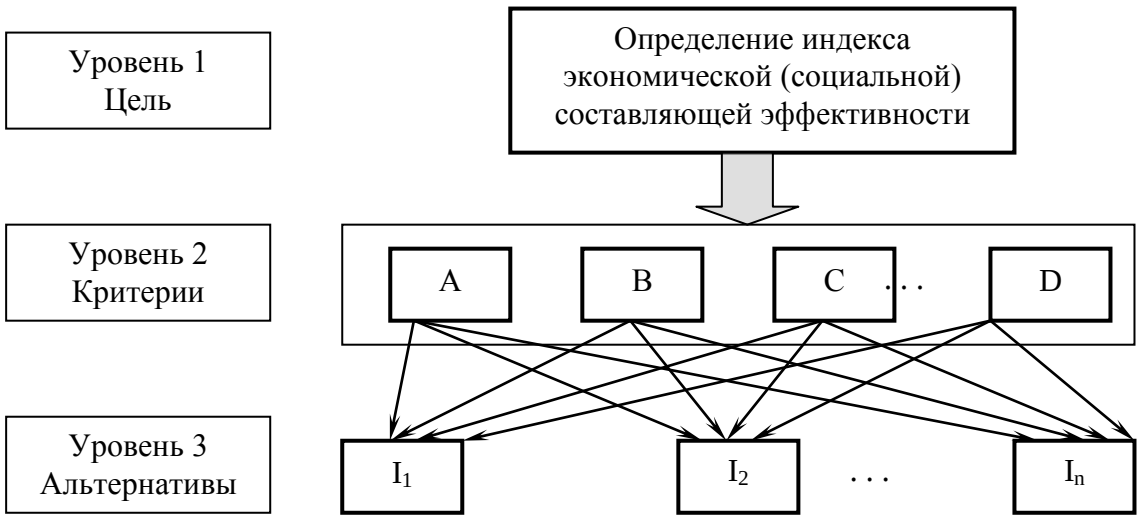

Рисунок 2.5 — Иерархическая структура, используемая в рейтинговой оценке показателей эффективности заемного труда

Набор критериев согласования будет включать в себя следующие:

1) *Адекватность показателя цели исследуемого явления.* Так например, в рамках шкалы относительной важности показатель «Затраты на персонал в издержках производства» по данному критерию будет иметь сильное превосходство над показателем «Коэффициент текучести кадров». Подобное соотношение (5/1) объяснимо тем, что при передаче функций на сторону, оптимизация издержек на персонал является для работодателя первостепенной задачей, нежели снижение уровня текучести кадров на предприятии.

2) *Возможность формализации алгоритма расчета показателя.* В ходе парного сравнения индикаторов эффективности по данному критерию преимуществом будут обладать показатели, определение которых возможно посредством четкого алгоритма расчета или формулы (производительность труда, коэффициент текучести кадров и т.д.)

3) *Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)*. По данному критерию превосходство будут иметь показатели, источником информации о которых послужат финансовые документы, такие как, например, бюджет движения денежных средств. В рамках проводимого исследования таковыми величинами будут являться: социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника, среднемесячная заработная плата работника и т.д.

4) *Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени.* Показатели, позволяющие проследить динамику изменений, происходящих до и после внедрения системы заемного труда на предприятии, в рамках шкалы относительной важности будут обладать наибольшим превосходством, нежели иные величины.

5) *Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий.* В данном случае в ходе парного сравнения преимущество будут иметь показатели, позволяющие оценить характер изменений, происходящих в результате передачи функций на сторону, как для штатного работника, так и для заемного.

Предположим, что предлагаемая совокупность показателей представляет собой множество из n элементов – $I_1,\ldots I_n$. Для каждого элемента определен удельный вес w_1, $\ldots w_n$, и выполняется условие $w_1+w_2+\ldots\ w_n=1$. Каждый элемент матрицы $v_{ij}>0$ и представляет собой отношение веса i-го объекта I_i к весу j-го объекта I_j, т.е. $v_{ij}= w_i/w_j$ для любых $i, j = 1,\ldots,n$ [37]. Принимая во внимание вышесказанное, матрицы парных сравнений можно представить следующим образом (Таблицы 2.5, 2.6).

Далее заполняется итоговая матрица и проводится расчет весовых коэффициентов для каждого индивидуального индекса, как показано в таблице 2.7.

Таблица 2.5 — Матрица парных сравнений для определения индекса экономической эффективности заемного труда ($I_э$)

Показатель	$I_{э1}$	$I_{э2}$	…	$I_{эn}$	Среднее геометрическое	Степень важности индексного значения показателя
$I_{э1}$	1	$v_{12}^1 = w_1^1/w_2^1$	…	$v_{1n}^1 = w_1^1/w_n^1$	$V_1^1=(1\times v_{12}^1\times\ldots\times v_{1n}^1)/n$	$M_1^1= V_1^1/V$
$I_{э2}$	$v_{21}^1 = w_2^1/w_1^1$	1	…	$v_{2n}^1 = w_2^1/w_n^1$	$V_2^1=(v_{21}^1\times1\times \ldots\times v_{2n}^1)/n$	$M_2^1= V_2^1/V$
…	…	…	…	…	…	…
$I_{эn}$	$v_{n1}^1 = w_n^1/w_1^1$	$v_{n2}^1 = w_n^1/w_2^1$	…	1	$V_n^1=(v_{n1}^1\times v_{n2}^1\times\ldots\times 1)/n$	$M_n^1= V_n^1/V$
				Сумма	$V= V_1^1+ V_2^1+\ldots V_n^1$	1

Таблица 2.6 — Матрица парных сравнений для определения индекса социальной эффективности заемного труда (I_c)

Показатель	I_{c1}	I_{c2}	…	I_{cn}	Среднее геометрическое	Степень важности индексного значения показателя
I_{c1}	1	$v_{12}^2 = w_1^2/w_2^2$	…	$v_{1n}^2 = w_1^2/w_n^2$	$V_1^2=(1\times v_{12}^2\times\ldots\times v_{1n}^2)/n$	$M_1^2= V_1^2/V$
I_{c2}	$v_{21}^2 = w_2^2/w_1^2$	1	…	$v_{2n}^2 = w_2^2/w_n^2$	$V_2^2=(v_{21}^2\times1\times \ldots\times v_{2n}^2)/n$	$M_2^2= V_2^2/V$
…	…	…	…	…	…	…
I_{cn}	$v_{n1}^2 = w_n^2/w_1^2$	$v_{n2}^2 = w_n^2/w_2^2$	…	1	$V_n^2=(v_{n1}^2\times v_{n2}^2\times\ldots\times 1)/n$	$M_n^2= V_n^2/V$
				Сумма	$V= V_1^2+ V_2^2+\ldots V_n^2$	1

Таблица 2.7 — Матрица для определения итогового значения весов

Показатель	Удельный вес фактора (У)	Степень важности показателя				Итоговое значение весов			
		I_1	I_2	…	I_n	I_1	I_2	…	I_n
$I_э$	$У_{Iэ}$	M_1^1	M_2^1	…	M_n^1	$Q^1_1 = У_{Iэ} \times M_1^1$	$Q^1_2 = У_{Iэ} \times M_2^1$	…	$Q^1_n = У_{Iэ} \times M_n^1$
I_c	$У_{Ic}$	M_1^2	M_2^2	…	M_n^2	$Q^2_1 = У_{Iэ} \times M_1^2$	$Q^2_2 = У_{Iэ} \times M_2^2$	…	$Q^2_n = У_{Iэ} \times M_n^2$
-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Таким образом, предложенная совокупность разнородных показателей, преобразуемых посредством индексов в интегральный показатель социально-экономической эффективности заемного труда, позволит руководителю принять обоснованное решение о целесообразности делегирования отдельных функций заемным специалистам.

2.3 Оценка характера и перспектив развития гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда с позиции работников

Ранее уже говорилось о том, что механизм заемного труда предполагает три стороны: работодатель, кадровое агентство и соискатель рабочего места. Данный аспект гибких форм занятости обосновывает необходимость разработки методических основ для оценки эффективности заемного труда и с позиции работника. Это необходимо, поскольку обе стороны трудовых отношений должны иметь возможность взвесить существующие варианты трудоустройства с целью принятия решения разумного как с позиции работодателя, так и с позиции работника.

Однако, построение методических рекомендаций для оценки эффективности заемного труда осуществимо лишь в случае четкого представления возможностей, которые открываются перед работником в случае оформления нестандартного трудового договора с работодателем, а также вероятных рисков, сопутствующих данному характеру трудоустройства.

Анализ научных публикаций таких авторов, как И.М. Козина, Я.В. Кривой, А.Н. Вагнер, посвященных вопросам неустойчивой занятости, позволил

акцентировать внимание на ряде возможностей и рисков соискателя рабочего места. Схематично они представлены на рисунке 2.6.

Рисунок 2.6 — Возможности и риски соискателя рабочего места в случае заключения нестандартного трудового договора

Рассмотрим более подробно возможности работника в случае заключения нестандартного трудового договора с работодателем:

1. Возможность получения опыта работы, постоянного рабочего места. В первую очередь это касается студентов и молодых специалистов, заинтересованных во временных подработках. Компания-провайдер способна обеспечить их работой в удобное для них время на предприятиях, отлично зарекомендовавших себя на рынке. В этом случае польза очевидна: студент (молодой специалист) получает опыт, заработок, стаж; а предприятие –

временного сотрудника на замену отсутствующего штатного, либо помощь в «горячие периоды» [45].

2. Возможность индивидуального графика работы или совмещения с другим видом деятельности. Для некоторых категорий работников заемный труд может быть более предпочтительным, поскольку предполагает меньшую степень отдачи работодателю, а потому – большие возможности для совмещения работы с другой деятельностью (учебой, уходом за нуждающимися и др.). Поскольку заемный работник обычно не имеет значительного опыта работы, он обоснованно предполагает, что обучение в процессе работы и шанс получить постоянную работу компенсируют сравнительно низкий уровень зарплаты, который предлагают агентства занятости [45].

3. Перекладывание издержек поиска работы, трудовых споров на частное агентство занятости. Кадровые агентства получают заказы на поиск того или иного специалиста от предприятий-заказчиков, которые обеспечивают агентствам прибыль, оплачивая им подбор необходимого специалиста. Для самих соискателей услуги рекрутеров, как правило, бесплатны. Еще одним важным составляющим элементом заемного труда является принятие на себя агентством обычных функций работодателя по отношению к работникам, таких, как выплата заработной платы, социальных взносов, налогов, разрешение трудовых споров и конфликтов [83].

Среди наиболее вероятных рисков работника следует отметить следующие:

1. Вероятность более низкого уровня дохода в сравнении со штатным персоналом. Оплата труда подавляющего большинства заемных работников существенно ниже заработной платы персонала, работающего в штате предприятия, отсутствует индексация ставок оплаты труда заемных работников. Даже если зарплата заемных и постоянных работников сопоставима, то, как правило, это достигается за счет переработок, увеличения нагрузки, а также экономии на соцпакете и льготах «не своего» персонала.

2. Вероятность меньшей защищенности трудовых и социальных прав. Премии, различные доплаты и индексации, регламентируемые для штатных

работников предприятий внутренними документами, как правило, никак не оговариваются для всех видов работников с неустойчивой занятостью и зависят исключительно от доброй воли работодателя. Еще один немаловажный момент, характеризующий неустойчивую занятость, — проблемы с охраной труда. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда предприятия-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников. В результате работникам с неустойчивой занятостью не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж, часто они не имеют доступа к медпункту предприятия [50].

3. Вероятность недонакопления человеческого капитала в результате нестабильной занятости. Следует пояснить, что под специфическим человеческим капиталом в данном случае подразумеваются специализированные навыки, опыт или квалификация работника, которые представляют собой ценность только для одного конкретного работодателя [102]. Организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений.

Идентифицировав возможности и потенциальные риски работника, попытаемся соотнести их с конкретными показателями. О принципиальной взаимосвязи экономического и социального аспектов эффективности использования заемного труда уже говорилось в параграфе 2.2. настоящей работы. Поэтому при разработке методических рекомендаций для оценки экономической эффективности заемного труда с позиции работника аналогично будем рассматривать две составляющие эффективности: экономическую и социальную.

Проиллюстрируем систему показателей эффективности заемного труда с позиции соискателя рабочего места схематично (Рисунок 2.7). Рассмотрим более подробно каждый из предлагаемых индикаторов.

Рисунок 2.7 — Индикаторы оценки эффективности заключения нестандартного трудового договора с работодателем

1. Оплата труда. Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы. Важным для понимания реального положения работника является вопрос оплаты труда. При рассмотрении заработной платы в качестве показателя эффективности можно выделить два взаимосвязанных между собой аспекта (формы эффективности): экономический и социальный.

Через реализацию воспроизводственной функции заработная плата выполняет социальную роль: путем обмена денег (заработной платы) на товары и услуги работник удовлетворяет потребности свои и своей семьи, обеспечивая определенный уровень жизни.

Через реализацию стимулирующей функции заработная плата выполняет экономическую роль, которая заключается в том, что заработная плата, начисленная в зависимости от результатов труда, побуждает работника к росту эффективности производства, что вытекает из целей работ и задач, которые ставятся перед работником по ее достижении.

Следовательно, экономическая эффективность заработной платы характеризует результативность ее стимулирующей функции через соизмерение затрат и результатов труда работника. Она позволяет определить, насколько заработная плата способствует достижению целей работодателя и выполнению стоящих перед работниками задач.

Социальная эффективность заработной платы отражает меру воспроизводства рабочей силы работника предприятия и характеризует то, как заработная плата соотносится с минимальной оплатой труда, размер которой обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы [18].

Подобные рассуждения при построении методики оценки эффективности заемного труда позволяют утверждать о первостепенности для соискателя рабочего места социальной составляющей эффективности заработной платы. В нашем понимании, ее оценка должна отразить, насколько заработная плата способна удовлетворять потребности работника и его семьи.

Исходя из социально-экономической сути этого показателя, оценка социальной эффективности может быть получена путем соотношения средней выплаченной на предприятии заработной платы работника за конкретный период с показателем, который характеризует уровень минимального потребления благ.

В качестве такой характеристики могут выступать два близких по своему экономическому содержанию показателя: минимальная потребительская корзина и минимальная заработная плата. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ), минимальная заработная плата должна соответствовать минимальной потребительской корзине и быть не ниже 60% от средней заработной платы в стране. Поэтому в качестве составляющего элемента оценки социальной эффективности заработной платы считаем правомерным взять уровень минимальной заработной платы, рекомендуемой МОТ.

Следует отметить, что «прерывность занятости, составляющая специфику заемного труда, влечёт за собой общее сокращение фактически отработанных дней» [42]. Подобная особенность, на наш взгляд, требует проведения расчетов показателя на единицу времени.

Тогда соотношение фактической средней номинальной заработной платы работника предприятия (отрасли, региона) за отчетный период к минимальной заработной плате, рекомендуемой МОТ, может быть представлено формулой 2.26.

$$СЭ_i = \frac{ЗП_{отч.i}}{СЗП \times 0{,}6} \qquad (2.26)$$

где $СЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы i-работника предприятия;

$ЗП_{отч.i}$ – номинальная средняя заработная плата за отчетный период i-го работника предприятия, руб./час;

СЗП – средняя заработная плата в стране, руб./час;

СЗП×0,6 – уровень минимальной заработной платы, рекомендуемый МОТ, руб./час.

Если СЭ = 1, уровень средней заработной платы будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы, т.е. ее размера будет достаточно только для простого возобновления способности к труду.

Если СЭ < 1, уровень средней заработной платы не будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы.

Если СЭ > 1, уровень средней заработной платы будет обеспечивать не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, т.е. работник будет иметь возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей-пенсионеров и т.п. [18].

2. Отношение индекса заработной платы работника к индексу потребительских цен. Как для штатного специалиста, так и для работника, заключившего с работодателем нестандартный трудовой договор, значимым аспектом является стабильность оплаты труда. Однако в данном случае под стабильностью мы будем подразумевать не только своевременность выплаты, но и отсутствие роста оплаты труда по прошествии определенного времени, отсутствие её индексации (например, с учетом инфляции). При неустойчивой занятости повышение зарплаты ничем не регламентировано (за исключением коллективного трудового договора), поэтому в лучшем случае оно может сильно запаздывать или не происходить вовсе.

Одним из признаков стабильности заработной платы является повышение ее покупательной способности. «Чтобы повысить реальное содержание заработной платы, работодателю необходимо ее индексировать более высокими темпами по сравнению с ростом цен на потребительские товары и услуги» [25].

В качестве инструмента для оценки стабильности оплаты труда предлагается соотношение индекса заработной платы работника к индексу цен на потребительские товары и услуги (Формула 2.27).

$$I_{ст.зп} = \frac{I_{зп}}{I_{цпт}} \qquad (2.27)$$

где $I_{ст.зп}$ – индекс стабильности заработной платы работника;

$I_{зп}$ – индекс заработной платы;

$I_{цпт}$ – индекс цен на потребительские товары и услуги.

Индекс заработной платы рассчитывается соотношением величины заработной платы работника в отчетном периоде к величине этого же показателя в периоде отчетном (Формула 2.28).

$$I_{зп} = \frac{P_1}{P_0} \qquad (2.28)$$

где P_1 – стоимость труда работника в отчетном периоде, руб.;

P_0 – стоимость труда работника базисном периоде, руб.

Индекс потребительских цен – один из важнейших показателей, характеризующих уровень инфляции. Его величина отражает изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Данный индекс рассчитывается Федеральной службой государственной статистики.

Соотношение рассматриваемых в формуле (2.27) величин позволит оценить темп изменения заработной платы работника относительно уровня цен на потребительские товары и услуги, т.е. её покупательную способность.

3. Отдача от накопленного специфического капитала. Ранее уже говорилось о том, что вхождение в систему заемного труда предполагает не только положительные моменты. Имеют место и потенциальные риски, среди которых обращает на себя внимание вероятность недонакопления специфического человеческого капитала. Данный термин объединяет знания, навыки и умения работника, востребованные в рамках того предприятия, на котором они были получены.

Организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений.

Г. Беккер в своей работе «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ» [5] предложил концепцию, разделяющую подготовку,

получаемую работниками на рабочем месте, на общую и специфическую. Принципиальное различие между двумя видами подготовки заключается в том, где могут использоваться полученные знания и навыки и каким образом распределяется бремя инвестиций в подготовку между работником и работодателем. В обоих случаях предполагается, что прохождение обучения на рабочем месте повышает производительность труда. Однако если общая подготовка дает такие знания, навыки и умения, которые могут быть реализованы на любом предприятии, то рост производительности вследствие прохождения специфической подготовки возможен лишь в рамках предприятия, где они были получены. Соответственно знания и навыки, полученные в ходе общей подготовки, образуют общую часть человеческого капитала, а те, что приобретены благодаря специфической подготовке, – специфическую.

Расходы на общую подготовку при этом полностью несет работник, оплачивая ее самостоятельно или получая в период прохождения обучения заработную плату меньшую, чем его предельный продукт. Для него отдача от инвестиций в общий человеческий капитал заключается в более высокой заработной плате по окончании обучения, которая будет полностью соответствовать его производительности, независимо от того, продолжит ли он работать на данном предприятии или сменит место работы. Инвестиции же в специфические знания и навыки осуществляются работником и фирмой совместно. Причиной этого является тот факт, что такие навыки востребованы исключительно в рамках фирмы, где работник проходит обучение. Поэтому работнику, приобретшему специфический человеческий капитал, предприятие может выплачивать заработную плату, не компенсирующую в полной мере возросшую производительность. Однако полностью перекладывать издержки по инвестированию на работника фирма не может, поскольку в этом случае работник не будет заинтересован в получении специфических навыков и/или сохранении отношений занятости с предприятием [53].

Сложность эмпирического анализа вопросов, связанных со специфическим человеческим капиталом, заключается в том, что он напрямую не измеряем и не

наблюдаем. В качестве косвенного индикатора объема накопленного специфического человеческого капитала в исследованиях рассматривается специфический трудовой стаж – количество лет работы у одного работодателя [53]. Чем дольше человек остается на каком-либо предприятии, тем больший объем знаний и умений, имеющих ценность именно для него, он приобретает. Но чем больше таких знаний и умений он приобретает, тем сильнее становится заинтересованность руководства предприятия в том, чтобы он продолжал работать на нем и дальше.

Интегральным индикатором эффективности вложений в специфический человеческий капитал принято считать нормы отдачи. Они показывают, на сколько процентов возрастают заработки работников при увеличении продолжительности специфического стажа на один год. Для измерения отдачи от специфического человеческого капитала традиционно используется расширенное уравнение Дж. Минцера, оцениваемое методом наименьших квадратов (формула 2.29).

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 EDU_i + \alpha_2 EXP_i + \alpha_3 EXP_i^2 + \alpha_4 TEN_i + \alpha_i TEN_i^2 + \varepsilon_i \qquad (2.29)$$

В данном уравнении зависимая переменная – натуральный логарифм заработной платы i-го индивида, в качестве детерминант выступают: количество лет образования (EDU), трудовой стаж (EXP) и его квадрат (EXP^2), специфический стаж (TEN) и его квадрат (TEN^2). Коэффициенты регрессии перед независимыми переменными показывают, на сколько процентов увеличиваются заработки при улучшении характеристик человеческого капитала на единицу (например, при повышении уровня профессионального мастерства на один балл и т.д.) [53].

Таким образом, практическое применение уравнения Дж. Минцера позволит соискателю рабочего места спрогнозировать ожидаемое увеличение размера оплаты труда в результате продления его специфического стажа на единицу времени.

4. Затраты на поиск работы, разрешение трудовых споров. Трудоустройство – сложный и многоплановый процесс. Успех или неуспех в

трудоустройстве зависит от многих составляющих: наличия на рынке труда требуемой вакансии, профессионального опыта, образования. Однако есть еще один критерий успеха, который, пожалуй, стоит поставить на первое место – это активное использование всех доступных методов трудоустройства.

Институциональная структура рынка труда предполагает, что поиск работы может происходить различными способами. Мировой опыт показывает, что, частные агентства занятости могут гармонично сосуществовать наряду с государственными службами занятости, не претендуя на получение бюджетных ресурсов, за счет которых существуют последние [119].

Несомненно, что для реализации возможностей самостоятельного поиска соответствующей вакансии требуются определенные затраты. Учитывая широкую дифференциацию источников информации о вакансиях, многообразие затрат, сопутствующих поиску работы, представляется затруднительным смоделировать универсальную формулу для определения их суммарной величины. Однако, несмотря на информационный характер данного показателя, попытаемся обозначить основные статьи затрат, сопряженные с процедурой поиска работы.

1) Средства массовой информации (СМИ), интернет. Возможности СМИ позволяют не только получать информацию о свободных вакансиях, но и предоставляют возможность соискателю «заявить о себе», например, в форме объявления бегущей строкой на телевидении. Ввиду этого СМИ как канал поиска требуют определенных затрат времени и денег, но эти затраты, как правило, не слишком значительны.

Когда речь заходит о самостоятельном поиске, то не нужно забывать о размещении мини-резюме в Интернете на всех возможных сайтах, касающихся работы. Если возможности подключиться нет, то возникает дополнительная статья затрат, связанная с посещением интернет-кафе.

2) Газеты и журналы. Объявления в печатных изданиях с той же тематикой также можно рассматривать как вариант поиска работы. Газеты и журналы по трудоустройству выходят примерно два раза в неделю. Поэтому лучше покупать оба выпуска, поскольку в каждом публикуются свежие вакансии.

3) Мобильная связь, проезд, питание в кафе. Подобные статьи затрат возникают в том случае, если соискатель использует в качестве каналов поиска государственные центры занятости, негосударственные кадровые агентства или прямое инициативное обращение к потенциальному работодателю.

5. Интенсивность труда. В экономическом словаре интенсивность (в переводе с латинского intensio и французского intensif – напряжение, усиление) означает напряженность процесса, характеризуемая мерой отдачи каждого из используемых факторов, ресурсов [10].

Подобно заработной плате, интенсивность характеризует баланс социальной и экономической эффективности через призму трудовых отношений. Её величина влияет на основные характеристики дееспособности и воспроизводства рабочей силы: уровень работоспособности трудящихся, скорость и степень производственного утомления, восстановление работоспособности за время отдыха, производственный травматизм и заболеваемость, сроки активной трудовой деятельности. В этом состоит социальное значение интенсивности труда. Экономическое значение интенсивности труда проявляется в ее влиянии на объем и стоимость производимой продукции [20].

Показатель интенсивности труда весьма субъективен и определенная часть заемных работников считают свою загруженность нормальной. Однако примерно треть участников опроса, проведенного в январе 2012 г. «Левада-Центром» по заказу НИУ ВШЭ в рамках «Стратегии – 2020», указывают на высокую степень загрузки, а 5% – на чрезмерную («очень загружен, работаю на пределе своих сил») [42]. Нервное напряжение у работников и стрессы, провоцируемые повышенной интенсивностью труда, вызывают необходимость рассматривать данный показатель в качестве одного из индикаторов эффективности заемного труда.

В рамках проводимого исследования считаем необходимым оценить интенсивность труда работника при помощи следующих показателей:

1) Коэффициент использования сменного времени (формула 2.30).

$$К_{исп} = \frac{Т_{пз} + Т_{оп} + Т_{обс} + Т_{отлн}}{Т_{см}} \quad (2.30)$$

где $Т_{пз}$ – подготовительно-заключительное время;

$Т_{оп}$ – оперативное время;

$Т_{обс}$ – время обслуживания рабочего места;

$Т_{отнл}$ – время на отдых и личные надобности, учитывается в пределах норматива;

$Т_{см}$ – продолжительность рабочей смены.

На практике установлено, что время планируемых перерывов на эффективно организованных производствах должно укладываться в интервал 8–25% времени смены [48].

2) Коэффициент темпа выполнения работы (формула 2.31).

$$К_{тр} = \frac{t_н}{t_ф} \quad (2.31)$$

где $К_{тр}$ – коэффициент темпа работы;

$t_н$ – нормативное время выполнения анализируемой операции;

$t_ф$ – фактическое время выполнения анализируемой операции.

Значение коэффициента, равное единице, будет свидетельствовать о нормальном темпе работы (уровне интенсивности труда), обеспечивающем физиологическую норму, благоприятную для здоровья исполнителя [20].

6. Условия труда. В соответствии со ст. 57 ТК РФ информирование работника об условиях труда производится с момента его приема на работу и предусматривается при составлении трудового договора как одно из существенных условий.

Совокупность факторов рабочей среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, является объектом пристального внимания, когда речь идет о неустойчивой занятости. В тех странах, где установлен специальный правовой режим заемного труда, правительства обеспечивают адекватную защиту работников в трех основных сферах: безопасные и здоровые условия труда, социальное обеспечение, заработная плата

[105]. Практически во всех странах организация-пользователь отвечает за безопасные и здоровые условия труда работника, а также за соблюдение общих трудовых норм, относящихся к ночной работе, детскому труду, женскому труду, рабочему времени и времени отдыха [104].

Так например, законодательство Германии обязывает агентства заемного труда согласовывать существенные условия трудового договора (в том числе и нормы рабочего времени) и перечислять их содержание в письменном документе, который выдается работнику [110].

В России «не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда компании-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников. В результате заемным работникам не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж [107]. Компания-пользователь заинтересована, чтобы данный объем работ выполняло как можно меньшее количество людей (экономия бюджета), и, конечно, она не будет возражать против того, чтобы работник работал как можно больше. А компания-провайдер, получая деньги по контракту за этот объем работ, не хочет платить зарплату дополнительным работникам. Таким образом, издержки этого противоречия интересов ложатся на плечи работников с неустойчивой занятостью. Т.е. заинтересованы в как можно более интенсивном труде работника оба работодателя: и формальный (агентство), и реальный (предприятие-пользователь). Ответственность за надлежащие условия труда перекидывается с одного на другого, и работнику понять, кто же должен ему предоставить безопасное и не вредное для здоровья рабочее место, невозможно [50].

Смоделировать универсальную формулу для оценки условий труда работника довольно затруднительно, поскольку каждая профессия, должность имеют определенную специфику. В связи с этим считаем необходимым обозначить два основных направления, по которым соискателю рабочего места

следует проводить оценку условий труда, — это эргономика рабочего места и дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.

1) Эргономика рабочего места. Согласно определению, принятому Международной эргономической ассоциацией, «эргономика — это область приложения научных знаний о человеке к проектированию предметов, систем и окружений, используемых им» [85]. Одно из направлений науки – микроэргономика занимается исследованием взаимодействия человека и технических устройств, в том числе проектированием рабочего места.

За всю свою жизнь человек проводит на работе больше трети своей жизни. Поэтому рабочее место обязательно должно быть аттестовано по условиям труда, должно отвечать требованиям безопасности труда. Кроме того, оно должно быть удобным, то есть соответствовать антропометрическим, физиологическим и психологическим требованиям, а также типу работы. Только в этом случае условия труда будут способствовать снижению утомляемости работника и сохранению его здоровья.

Первое, на что работнику следует обратить внимание при оценке условий труда на рабочем месте — это обустройство рабочего места, его оснащённость необходимым вспомогательным и дополнительным оборудованием. Сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, работодатель обеспечивает средствами индивидуальной защиты (СИЗ). При этом все СИЗ должны быть сертифицированы либо соответствующим образом задекларированы [72]. Работодатель за счет своих средств обязан не только выдать средства защиты, но и обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену [72].

Второй момент – это оптимальная организация рабочего пространства. Для того, чтобы работа была комфортной, положение тела работника в процессе деятельности должно позволять экономить физические силы, равномерно распределять физическую нагрузку. Акустические, визуальные и другие сигналы должны легко опознаваться, органы управления легко перемещаться, инструменты обязаны быть удобными, расположение элементов рабочего места – соответствовать логике действий работника. Во избежание ошибок документация,

регламентирующая деятельность работника, должна быть наглядной и доступной восприятию. Немаловажным является наличие правильного освещения и вентиляции помещения [99].

В процессе работы трудоспособность человека претерпевает изменения во времени и характеризуется периодами врабатывания, устойчивой и пониженной работоспособности. Рационально организованное рабочее место способствует увеличению продолжительности периода устойчивой работоспособности и сокращению периода врабатывания и спада работоспособности.

Многочисленные исследования динамики работоспособности показывают, что при благоприятных условиях труда период высокой устойчивой работоспособности составляет не менее 75% рабочего времени первой половины смены и 65% – второй. Период врабатывания, в зависимости от сложности выполняемой работы, занимает не более 40 мин. в начале смены, а после обеденного перерыва не более 50% этого времени.

В качестве индикатора рациональной организации условий труда можно рассматривать и время восстановления функциональных показателей после окончания работы. Если восстановительный период составляет не более 10-15 минут, то степень утомления невысокая; восстановительный период в пределах 30 минут свидетельствует о средней степени утомления. При глубоком утомлении восстановление может затянуться на более продолжительное время, вплоть до начала следующего рабочего дня [85].

Отсутствие благоприятных условий труда наряду с другими негативными факторами может приводить к накоплению утомления, снижению внимания, сопротивляемости организма, что повышает уровень заболеваемости и производственного травматизма рабочих. В связи с этим названные показатели также можно рассматривать в качестве индикаторов рациональной организации рабочего места.

Показатели уровня заболеваемости работников за определенный период можно определить по формулам (2.32), (2.33).

$$n_{снн} = \frac{N_{снт}}{N_{ср}} \times 100 \qquad (2.32)$$

где $n_{снт}$ – число случаев нетрудоспособности на 100 работающих;

$N_{снт}$ – число всех случаев нетрудоспособности;

$N_{ср}$ – средняя численность работающих.

$$n_{днт} = \frac{N_{днт}}{N_{ср}} \times 100 \qquad (2.33)$$

где $n_{днт}$ – число дней нетрудоспособности на 100 работающих;

$N_{днт}$ – число всех дней нетрудоспособности;

$N_{ср}$ – средняя численность работающих.

Физический смысл последнего показателя заключается в оценке дней нетрудоспособности, приходящихся на 100 работающих среднесписочного состава за рассматриваемый период в подразделении.

Уровень травматизма можно рассчитать по формуле (2.34).

$$n_{тр} = \frac{N_{н.сл}}{N_{ср}} \times 100 \qquad (2.34)$$

где $n_{тр}$ – уровень травматизма;

$N_{н.сл.}$ – число несчастных случаев за рассматриваемый период с потерей трудоспособности на один день и более;

$N_{ср}$ – средняя численность работающих за этот же период.

Физический смысл этого показателя заключается в том, что он оценивает число несчастных случаев, приходящееся на 100 работающих в рассматриваемом структурном подразделении за отчетный период.

Показатель тяжести несчастных случаев определяется по формуле 2.35:

$$n_{т} = \frac{N_{днт}}{N_{н.сл.}} \qquad (2.35)$$

где $N_{днт}$ — суммарное число дней нетрудоспособности из-за несчастных случаев, произошедших в подразделении за рассматриваемый период.

Физический смысл этого показателя заключается в том, что он оценивает среднее число дней нетрудоспособности, приходящееся на один несчастный случай (за рассматриваемый период в подразделении).

1) Дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда. Ранее уже говорилось о том, что «не свои» работники, как правило, выпадают из поля зрения органов охраны труда, в результате чего заемным специалистам могут не производиться доплаты за вредность. Согласно трудовому кодексу РФ сотрудникам, занятым на работе с вредными (опасными) условиями, установлено право на получение оклада в повышенном размере [73]. Минимальные размеры таких надбавок и условия их назначения должны устанавливаться Правительством РФ, а конкретные размеры — работодателем в локальных нормативных актах, коллективном или трудовом договоре.

В связи с этим считаем необходимым рассмотреть в качестве еще одного индикатора, характеризующего соответствие условий труда нормам трудового законодательства, показатель удельного веса дополнительных выплат в структуре заработной платы работника (Формула 2.36).

$$У_{дв} = \frac{ДВ}{ЗП} \times 100\%, \qquad (2.36)$$

где $У_{дв}$ — удельный вес дополнительных выплат, связанных с режимом и условиями труда в структуре заработной платы работника, %;

ДВ — величина дополнительных выплат, связанных с режимом и условиями труда, руб.;

ЗП — заработная плата работника, руб.

Следует отметить, что минимальный размер выплат подобного рода должен составлять 4% от «стандартного» оклада [73]. Назначаться такая надбавка должна по итогам аттестации соответствующего рабочего места, учитывающей тяжесть и напряженность труда, физические, химические и иные производственные факторы.

Рассмотрев сущность показателей, позволяющих оценить степень целесообразности заключения нестандартного трудового договора с

работодателем и обосновав их практическую значимость в рамках проводимого исследования, систематизируем величины, сгруппировав их по четырем основным направлениям: оплата труда, затраты, интенсивность и условия труда. Результаты представим в таблице 2.8.

Таблица 2.8 — Предлагаемая группировка показателей целесообразности заключения нестандартного трудового договора с работодателем

№	Наименование показателя	Оптимальное значение показателя
Экономическая составляющая эффективности		
1.	*Оплата труда*	
1.1	Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы	>1
1.2	Отношение индекса заработной платы работника к индексу потребительских цен	≥1
1.3	Отдача от накопленного специфического капитала	—
2.	*Затраты* на поиск работы, разрешение трудовых споров	—
Социальная составляющая эффективности		
3.	*Интенсивность труда*	
3.1	Коэффициент внутрисменной занятости	0,75–0,92
3.2	Коэффициент темпа работы	1
3.3	Коэффициент выполнения норм выработки	≥1
4.	*Условия труда*	
4.1	Период высокой устойчивой работоспособности	Не менее 0,75 рабочего времени первой половины смены; 0,65 – второй смены.
4.2	Период врабатывания	Не более 40 мин. в начале смены; в послеобеденное время не более 20 мин.
4.3	Время восстановления функциональных показателей после работы	10-15 мин. – степень утомления высокая; 30 мин. – средняя степень утомления; Более продолжительное время – глубокое утомление
4.4	Уровень заболеваемости	—
4.5	Уровень травматизма	—
4.6	Показатель тяжести несчастных случаев	—
4.7	Удельный вес дополнительных выплат в структуре заработной платы	≥0,04

Реализация следующего этапа алгоритма оценки эффективности, подразумевающая определение индексов экономической и социальной составляющей эффективности, возможна посредством определения индивидуальных индексов каждого показателя эффективности заемного труда.

В общем виде такие индексы могут быть представлены формулой (2.37).

$$I_P = \frac{P_1}{P_0}, \qquad (2.37)$$

где P_1 и P_0 – значения величин, полученные в ходе расчетов для нестандартного трудового договора и аналогичной штатной должности (профессии) соответственно.

Говорить о равной степени важности каждого из предлагаемых показателей было бы не совсем корректным. Поэтому для проведения дальнейших расчетов считаем необходимым ввести удельные веса – каждому показателю эффективности заемного труда необходимо рассчитать весовой коэффициент, который будет определять степень значимости показателя в рамках предлагаемой методики оценки эффективности.

Алгоритм проведения дальнейших расчетов будет соответствовать методу анализа иерархий, рассмотренному в параграфе 2.2. Следует лишь внести некоторые уточнения в набор критериев согласования:

1) *Адекватность показателя цели исследуемого явления.* Так, например, в рамках шкалы относительной важности показатель «Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы» по данному критерию будет иметь сильное превосходство над показателем «Коэффициент внутрисменной занятости». Подобное соотношение (5/1) объяснимо тем, что возможность заработной платы обеспечивать не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы для работника зачастую является первостепенной задачей, нежели его внутрисменная занятость.

2) *Возможность формализации алгоритма расчета показателя.* В ходе парного сравнения индикаторов эффективности по данному критерию преимуществом будут обладать показатели, определение которых возможно посредством четкого алгоритма расчета или формулы (коэффициент темпа работы, коэффициент внутрисменной занятости и т.д.)

3) *Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)*. По данному критерию

превосходство будут иметь показатели, источником информации о которых послужат такие документы, как, например, формы государственной статистической отчетности (форма-4 ФСС, форма 1-т «Отчет по труду», форма 4-труд «Отчет об использовании календарного фонда времени» и т.д.) В рамках проводимого исследования таковыми величинами будут являться: среднемесячная заработная плата работника, удельный вес дополнительных выплат в структуре заработной платы, количество дней нетрудоспособности работника и т.д.

С учетом вышеизложенного матрицы парных сравнений можно представить следующим образом (Таблицы 2.9, 2.10).

Таблица 2.9. — Матрица парных сравнений для определения индекса экономической эффективности нестандартного трудового договора ($I_э$)

Показатель	$I_{э1}$	$I_{э2}$	…	$I_{эn}$	Среднее геометрическое	Степень важности показателя
$I_{э1}$	1	$v_{12}^1 = w_1^1/w_2^1$	…	$v_{1n}^1 = w_1^1/w_n^1$	$V_1^1=(1\times v_{12}^1\times\ldots\times v_{1n}^1)/n$	$M_1^1= V_1^1/V$
$I_{э2}$	$v_{21}^1 = w_2^1/w_1^1$	1	…	$v_{2n}^1 = w_2^1/w_n^1$	$V_2^1=(v_{21}^1\times1\times \ldots\times v_{2n}^1)/n$	$M_2^1= V_2^1/V$
…	…	…	…	…	…	…
$I_{эn}$	$v_{n1}^1 = w_n^1/w_1^1$	$v_{n2}^1 = w_n^1/w_2^1$	…	1	$V_n^1=(v_{n1}^1\times v_{n2}^1\times\ldots\times 1)/n$	$M_n^1= V_n^1/V$
				Сумма	$V= V_1^1+ V_2^1+\ldots V_n^1$	1

Таблица 2.10. — Матрица парных сравнений для определения индекса социальной эффективности нестандартного трудового договора (I_c)

Показатель	I_{c1}	I_{c2}	…	I_{cn}	Среднее геометрическое	Степень важности показателя
I_{c1}	1	$v_{12}^2 = w_1^2/w_2^2$	…	$v_{1n}^2 = w_1^2/w_n^2$	$V_1^2=(1\times v_{12}^2\times\ldots\times v_{1n}^2)/n$	$M_1^2= V_1^2/V$
I_{c2}	$v_{21}^2 = w_2^2/w_1^2$	1	…	$v_{2n}^2 = w_2^2/w_n^2$	$V_2^2=(v_{21}^2\times1\times \ldots\times v_{2n}^2)/n$	$M_2^2= V_2^2/V$
…	…	…	…	…	…	…
I_{cn}	$v_{n1}^2 = w_n^2/w_1^2$	$v_{n2}^2 = w_n^2/w_2^2$	…	1	$V_n^2=(v_{n1}^2\times v_{n2}^2\times\ldots\times 1)/n$	$M_n^2= V_n^2/V$
				Сумма	$V= V_1^2+ V_2^2+\ldots V_n^2$	1

Алгоритм расчета весовых коэффициентов для каждого индивидуального индекса представлен в итоговой матрице (Таблица 2.11).

Таблица 2.11. — Матрица для определения итогового значения весов

Показатель	Удельный вес (У)	Степень важности показателя				Итоговое значение весов			
		I_1	I_2	…	I_n	I_1	I_2	…	I_n
$I_э$	$У_{Iэ}$	M_1^1	M_2^1	…	M_n^1	$Q^1_1= У_{Iэ}\times M_1^1$	$Q^1_2= У_{Iэ}\times M_2^1$	…	$Q^1_n= У_{Iэ}\times M_n^1$
I_c	$У_{Ic}$	M_1^2	M_2^2	…	M_n^2	$Q^2_1= У_{Iэ}\times M_1^2$	$Q^2_2= У_{Iэ}\times M_2^2$	…	$Q^2_n= У_{Iэ}\times M_n^2$
-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Таким образом, соискателю рабочего места становится возможным определить индексы экономической и социальной эффективности по формулам 2.38, 2.39.

$$I_э=I_{э1}\times Q^1_1+ I_{э2}\times Q^1_2+I_{э3}\times Q^1_3, \quad (2.38)$$

$$I_c=I_{c1}\times Q^2_1+ I_{c2}\times Q^2_2+ I_{c3}\times Q^2_3 \quad (2.39)$$

Обобщающий показатель социально-экономической эффективности нестандартного трудового договора позволит рассчитать средняя геометрическая простая (формула 2.40).

$$Iсэ = \sqrt{Iс\times Iэ}\,, \quad (2.40)$$

где $I_э$ – индекс экономической составляющей эффективности нестандартного трудового договора с работодателем;

I_c – индекс социальной составляющей эффективности нестандартного трудового договора с работодателем.

Реализация предложенного алгоритма оценки социально-экономической эффективности позволит соискателю рабочего места принять обоснованное решение о характере трудовых отношений с работодателем. Однако ввиду трудоемкости процесса расчета вышеназванных показателей, необходимости доступа к документам статистической отчетности предприятия, считаем возможным предположить необходимость вменения данной процедуры в обязанности сотрудников отдела кадров предприятия. Именно с данным подразделением связано обычно начало деятельности нового сотрудника на новом для него месте работы. Грамотная мотивация и заинтересованность в эффективном выполнении своих обязанностей, которая может быть сформирована в начале трудовой деятельности на конкретном предприятии,

напрямую детерминирует достижение основной цели предприятия —обеспечения финансовой стабильности его работы.

* * *

Предпринятая во второй главе диссертационного исследования разработка методического инструментария оценки эффективности заемного труда с позиции обеих сторон трудовых отношений позволила сделать следующие выводы.

1. Разработанный алгоритм принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда предусматривает пять этапов: анализ организационной структуры предприятия, расчет оптимальной численности персонала; оценка эффективности деятельности подразделений предприятия; выделение подразделения, подлежащего переводу на использование заемного труда; формирование набора показателей для оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя и с позиции работника; идентификация и оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда; принятие управленческого решения о целесообразности внедрения системы заемного труда.

2. В процессе принятия решения о внедрении системы заемного труда на предприятии наибольший потенциал использования имеют следующие методы: анализ документов, опрос, метод экспертных оценок, экономико-статистические.

3. Для решения задач оценки целесообразности делегирования функций заемным специалистам с позиции работодателя в исследовании была разработана система показателей, преобразуемых посредством индексов в интегральный показатель социально-экономической эффективности заемного труда. В рамках экономической составляющей эффективности в исследовании рассмотрена совокупность показателей, учитывающая социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника, суммарные платежи в бюджет в расчете на один рубль выручки, объем прибыли дополученной в результате ликвидации простоев, соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы. О социальной эффективности заемного труда в исследовании предложено

судить на основании показателей: текучесть кадров, качество трудовой жизни сотрудников и психологическая атмосфера в трудовом коллективе.

4. Анализ возможностей и рисков, сопряженных с вхождением в систему заемного труда работником, позволил разработать алгоритм оценки социально-экономической эффективности заемного труда. В рамках методики экономическая составляющая эффективности представлена совокупностью показателей: отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню МРОТ; отношение индекса заработной платы работника к уровню потребительских цен; отдача от накопленного специфического капитала; затраты на поиск работы.

Для оценки социальной составляющей эффективности в исследовании использованы показатели, характеризующие интенсивность и условия труда работника (коэффициент внутрисменной занятости, уровень заболеваемости, удельный вес дополнительных выплат в структуре заработной платы и т.п.).

5. Опираясь на результаты разработки методического инструментария оценки эффективности заемного труда, следует отметить, что поэтапная реализация алгоритма принятия управленческого решения относительно эффективности привлечения заемного персонала позволит решить ключевую задачу настоящего диссертационного исследования, подразумевающую собой разработку и апробацию методики оценки эффективности аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала, как с позиции работника, так и с позиции работодателя.

3 Управленческие подходы к повышению эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда

3.1 Оценка эффективности взаимодействия субъектов рынка труда: результаты анализа и ключевые проблемы

В разработанной нами методике оценки эффективности взаимодействия субъектов рынка труда предусмотрено последовательное решение ряда задач, первоочередной из которых является анализ организационной структуры управления предприятием (ОСУ). Необходимость его проведения обусловлена влиянием количественно-качественной структуры специалистов на степень достижения стратегических целей предприятия, а также его способность адаптироваться к изменениям внешней среды.

Для понимания масштабов и результатов деятельности исследуемых предприятий, проанализируем показатели, представленные в таблице Г.1. Будучи оснащенными разным оборудованием, анализируемые предприятия выпускают различную по ассортименту, качеству и ценам продукцию. Как следствие, выручка крупного предприятия (отнесенного к таковым на основании ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ), выпускающего, например, электрические плиты, может быть существенно ниже выручки среднего или даже малого предприятия, занимающегося производством украшенного холодного оружия. Поэтому определять масштабность деятельности хозяйствующего субъекта по величине максимальной выручки от реализации, на наш взгляд, было бы не совсем корректны. В связи с этим в качестве критерия отнесения хозяйствующего субъекта к числу малых, средних или крупных предприятий считаем необходимым принять численность работников данного предприятия.

Среди объектов исследования крупными предприятиями являются ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «ЗМЗ», ОАО «Стальмост», ОАО «Строймеханизация»,

средними – ОАО «Континент», ООО «Торгпроектстрой», ОАО «Практика», малыми – ООО «Феррум», ОАО «Стройтехника» и ОАО «Монолит».

В качестве индикаторов, характеризующих эффективность экономической деятельности объектов исследования, представлены основные показатели рентабельности (активов, продукции, персонала) и производительность труда. Информационными источниками для расчёта показателей и проведения анализа послужили: Форма № 1 «Бухгалтерский баланс», Форма № 2 «Отчёт о прибылях и убытках», Форма № 5 «Приложение к бухгалтерскому балансу».

Проанализируем состав, соподчиненность, а также распределение работы по подразделениям и управленческим органам на предприятиях Уральского региона, являющихся в рамках диссертации объектами исследования. В приложении Д выборочно представлены схемы организационных структур управления пяти предприятий, функционирующих в условиях динамичной внешней среды, осуществляющих производство и реализацию продукции, а также оказывающих комплекс специализированных услуг. В анализируемых схемах ОСУ имеется много сходного. Высший уровень — генеральный директор. Средний уровень — заместитель генерального директора. Традиционно закрепленные за заместителями должностные обязанности соответствуют функциональным подсистемам предприятия («по производству», «по персоналу», «по экономике и финансам» и т.д.). Преимущественно на всех схемах соблюдается принцип управляемости ОСУ, который заключается в том, что количество подчиненных функциональных руководителей (заместителей директора) у директора не должно превышать 3-5 человек. Заслуживает отдельного внимания организационная структура ОАО «ЗлатМетТрейд», перегруженная, на наш взгляд, функциональными руководителями, число которых составляет одиннадцать человек (Рисунок Д.4). Происходит некоторое дублирование функций. В частности, на схеме отдельными структурными единицами выделены должности заместителей директора «по экономике» и «по финансам». Не вызывает сомнений необходимость оптимизации организационной структуры на данном уровне. Для изменения ситуации требуется создать на

предприятии финансово-экономическую службу во главе с заместителем директора по экономике и финансам, предусмотрев в ее составе должности специалистов по финансовому планированию, проведению текущего операционного анализа, составлению бюджета предприятия.

Как видно из организационной структуры ОАО «Континент» (Рисунок Д.1), количество функциональных руководителей здесь достигает шести человек, что, также, на наш взгляд, требует определенной оптимизации.

Обращает на себя внимание, что на анализируемых схемах структурная единица «главный бухгалтер» и его отдел подчиняются непосредственно директору. Подобная подчиненность объясняется соответствием организационной структуры сущности плановой экономики, а также правом главного бухгалтера распоряжаться денежными средствами на расчетном счете исходя из требования второй подписи на платежных документах. Сохраняется и персональная ответственность главного бухгалтера за использование денежных средств. На сегодняшний день подчинение главного бухгалтера непосредственно генеральному директору закреплено в уставных и должностных документах предприятий [87]. Среди анализируемых ОСУ исключение составляет ОАО «Континент», где главный бухгалтер находится в подчинении заместителя генерального директора по экономическим вопросам (Рисунок Д.1).

Третий уровень управления решает оперативные задачи по организации хозяйственной деятельности и представлен на ОСУ отдельными структурными подразделениями. Следует отметить, что на данном уровне все схемы ОСУ построены в соответствии с принципом управляемости — количество структурных подразделений, находящихся в ведении у заместителя директора, находится в пределах 6-8 единиц. Проанализировав количественно-качественную структуру персонала исследуемых предприятий, попытаемся рассчитать оптимальную численность работников посредством формул (2.1), (2.4), представленных в параграфе 2.1. Проиллюстрируем практическую реализацию методики определения оптимальной численности административно-управленческого персонала, специалистов и рабочих на примере предприятия

ОАО «Континент». Исходные данные для проведения расчета административно-управленческого персонала представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 — Исходные данные для расчета оптимальной численности административно-управленческого персонала ОАО «Континент»

В часах

Наименование показателя	Количественное выражение показателя
Месячный фонд времени одного сотрудника согласно договору, Т	170
Коэффициент затрат времени на дополнительные работы, $К_{ДР}$	1,30
Коэффициент затрат времени на отдых сотрудников, $К_О$	1,12
Коэффициент пересчета численности, $К_Н$	1,10
Время, выделяемое на различные работы, не учтенное в плановых расчетах, $t_р$	200
Фактическая численность административно-управленческого персонала, $Ч_ф$, чел.	31

Основные виды организационно-управленческих работ, выполняемых административно-управленческим персоналом предприятия, а также время, необходимое для реализации данного вида работ, представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 — Основные виды организационно-управленческих работ ОАО «Континент»

Организационно-управленческий вид работ в подразделении	Количество действий по выполнению вида работ, m_i	Время реализации одного действия, t_i, ч
Планирование деятельности подразделения	3000	0,5
Контроль за выполнением работ в подразделении	500	1
Разработка мероприятий по корректировке отклонений от плана	300	3

Суммарное время выполнения организационно-управленческих работ равно:

$$\sum_{i=1}^{n} m_i \cdot t_i = 3000 \times 0{,}5 + 500 \times 1 + 300 \times 3 = 2900 \text{ ч.} \quad (3.1)$$

Коэффициент необходимого распределения времени равен:

$$К_{НРВ}=1,3\times1,12\times1,1=1,6 \quad (3.2)$$

Коэффициент фактического распределения времени составляет:

$$К_{ФРВ}=\frac{170\times30}{3000\times0,5+500\times1+300\times3}=\frac{5100}{2900}=1,76 \quad (3.3)$$

После того, как составляющие формулы Розенкранца определены, определим потребность в административно-управленческом персонале на ОАО «Континент» в 2014 году:

$$Ч_Р=\frac{2900}{170}\times1,6+\frac{200}{170}\times\frac{1,6}{1,76}=28,6\text{ чел.} \quad (3.4)$$

Таким образом, фактическая численность административно-управленческого персонала предприятия превышает оптимальное значение, полученное в ходе расчетов, на 2 единицы (31 чел. – 29 чел.).

Обозначив основные функциональные обязанности сотрудников подразделений, являющихся потенциальными претендентами на внедрение заемного труда, рассчитаем оптимальное количество специалистов в каждом подразделении исходя из нормы времени на соответствующую операцию и ее объема на протяжении определенного промежутка времени.

Вернемся к рассматриваемому примеру. На организационной структуре ОАО «Континент» (Приложение Д, Рисунок Д.1) основные структурные единицы предприятия представлены следующими подразделениями: производственный отдел, отдел МТО, отдел сбыта, отдел кадров, бухгалтерия, информационно-технологический отдел, юридический отдел, административно-хозяйственные службы. На наш взгляд, в рамках анализируемого предприятия потенциально возможным является привлечение сторонних специалистов для выполнения обязанностей бухгалтера, юриста, IT-специалиста, отдела кадров, уборки и охраны помещений. Систематизируем в таблицу Е.1 (Приложение Е) исходные данные для расчетов оптимальной численности по каждому из названных подразделений.

На основании полученных значений суммарной трудоемкости работ за год ($Т_Г$) в каждом из рассматриваемых подразделении ОАО «Континент» и полезного фонда рабочего времени одного работника за этот же период ($Ф_П$) по формуле

(2.4) рассчитаем оптимальную численность персонала в каждом из анализируемых подразделений. Полученные результаты сведем в таблицу 3.3.

Таблица 3.3 — Оптимальная численность персонала анализируемых подразделений ОАО «Континент» в 2014 году

Наименование подразделения	Трудоемкость работ за год $Т_Г$, чел.-час	Полезный фонд рабочего времени $Ф_П$, час.	Оптимальная численность персонала, чел.	Фактическая численность персонала, чел.	Превышение (недостаток) персонала, (+/-)
Отдел кадров	10004,4	1910	5	5	0
Бухгалтерия	11457,6	1910	6	5	-1
Юридический отдел	9805,2	1910	5	5	0
Отдел информационных технологий	4476,8	1910	2	4	+2
Технический отдел	2795,7	1910	2	2	0
Служба безопасности и охраны	17842,5	1910	9	11	+2

Из таблицы видно, что сотрудники бухгалтерии в процессе исполнения своих функциональных обязанностей испытывают перегрузки, так как оптимальное значение численности превышает фактическое на одного человека. Очевидна нехватка персонала в подразделении.

Обратная ситуация в отделе информационных технологий и в службе безопасности и охраны. Расчеты показали, что для выполнения требуемого объема IT-работ необходимо в два раза меньше специалистов, так как оптимальное значение численности в два раза меньше его фактической величины. В отделе безопасности оптимизация численности также должна предполагать сокращение двух штатных единиц.

Аналогичным образом рассчитаем оптимальную численность персонала для остальных предприятий, являющихся объектами исследования. Полученные результаты сведем в таблицу 3.4 и приведенную в приложении Ж таблицу Ж.1.

Таблица 3.4 — Численность административно-управленческого персонала на исследуемых предприятиях

Наименование предприятия	Фактическая численность персонала, чел.	Оптимальная численность персонала, чел.	Превышение (недостаток) персонала (+/-)
ОАО «ЗлатМетТрейд»	335	333	+2
ОАО «ЗМЗ	20	20	0
ОАО «Стальмост»	25	25	0
ОАО «Континент»	31	29	+2
ООО «Строймеханизация»	24	24	0
ООО «Торгпроектстрой»	9	9	0
ОАО «Практика»	10	10	0
ООО «Феррум»	5	5	0
ОАО «Стройтехника»	4	4	0
ОАО «Монолит»	4	4	0

Из таблицы видно, что исследуемые предприятия дополнительной потребности в административно-управленческом персонале не испытывают. Более того, на предприятиях ОАО «ЗлатМетТрейд» и ОАО «Континент» фактическая численность административно-управленческого персонала незначительно превышает расчетное значение этого показателя. Результаты расчетов для остальных предприятий показали соответствие полученного значения численности административно-управленческого персонала его фактической величине.

Прокомментируем результаты расчета оптимальной численности специалистов в анализируемых подразделениях. Из таблицы Ж.1 видно, что дополнительную потребность в кадрах испытывают предприятия:

– ОАО «Континент» (бухгалтер),

– ООО «Торгпроектстрой» (специалист по кадрам, уборщица),

– ОАО «ЗМЗ (юрист),

– ООО «Феррум» (юрист),

– ООО «Строймеханизация (IT-специалист),

– ОАО «Практика» (специалист по кадрам),

– ОАО «Монолит» (IT-специалист, уборщица).

Превышение фактической численности персонала над его оптимальным значением отмечено на предприятиях: ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «ЗМЗ, ОАО «Стальмост», ОАО «Континент» и ООО «Строймеханизация», ОАО «Стройтехника».

Проанализировав численность персонала, проведем оценку эффективности деятельности подразделений исследуемых предприятий с целью выявления структурной единицы, подлежащей переводу на использование заемного труда. Работу подразделений будем оценивать по трем основным направлениям: финансовые результаты, внутренние хозяйственные процессы, персонал. В параграфе 2.1 диссертационного исследования каждое из названных направлений идентифицировано с тремя конкретными показателями. Рассчитаем каждый из них, результаты систематизируем в таблицу И.1.

Сравнение полученных значений со среднеотраслевыми показателями позволяет выделить в рамках исследуемых предприятий следующие неэффективно функционирующие подразделения:

1. Бухгалтерия (ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «Стальмост», ОАО «Континент»);
2. Отдел кадров (ОАО «ЗлатМетТрейд», ООО «Торгпроектстрой», ОАО «Практика», ООО «Строймеханизация»);
3. Юридический отдел (ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «ЗМЗ, ООО «Стальмост», ООО «Феррум»);
4. Отдел информационных технологий (ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «ЗМЗ, ОАО «Стройтехника» ОАО «Континент»);
5. Технический отдел (ОАО «ЗлатМетТрейд», ООО «Торгпроектстрой», ОАО «Монолит»).

Проанализируем возможные варианты трудоустройства персонала в подразделениях с позиции работодателя посредством разработанной нами методики (параграф 2.2). Поскольку основной задачей будет являться определение интегрального показателя социально-экономической

эффективности до и после внедрения заемного труда на предприятии, систематизируем в таблицах К.1 и К.2. исходные данные, необходимые для проведения расчетов. Следует отметить, что в ходе практической реализации методики оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя ввиду отсутствия производственных подразделений среди анализируемых из системы индикаторов исключены показатели: объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в оборудовании; соотношение темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы. Из таблиц видно, что некоторые показатели, обозначенные в рамках исследования временными, исчисленные до и после внедрения заемного труда, имеют положительную динамику. В частности, социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника, суммарные платежи предприятия в бюджет в расчете на один рубль выручки имеют тенденцию к снижению. Обратная ситуация обстоит с показателями объема выручки, полученной в результате ликвидации простоев, среднемесячной заработной платы работника, коэффициента опережения и показателя качества выпускаемой продукции. Динамика названных показателей в сравниваемых периодах имеет тенденцию роста, что, несомненно, является положительным для работодателя. В параграфе 2.2 настоящего исследования уже говорилось о комплексности показателя производительности труда. Динамика ее величины, как правило, обусловлена ее составляющими. В связи с этим одним из шагов методики является факторный анализ производительности труда, позволяющий судить о влиянии удельного веса заемных работников на величину данного показателя. В таблице 3.6 приведены исходные данные для факторного анализа производительности труда. Поскольку в качестве объектов исследования были отобраны предприятия, в рамках которых заемный труд до настоящего момента не применялся, в таблице 3.5 величина удельного веса заемного персонала приведена на момент делегирования функций заемным специалистам.

Таблица 3.5 — Исходные данные для факторного анализа производительности труда

Наименование предприятия	Объем продукции, тыс.руб.		Общая численность персонала, чел.		Численность штатного персонала, чел.		Уд. вес заемного персонала, доли
	до	после	до	после	до	после	
ОАО «ЗлатМетТрейд»	390134,0	390135,5	2500	2487	2500	2423	0,026
ОАО «ЗМЗ	32321,0	44347,4	255	254	255	244	0,039
ОАО «Стальмост»	201438,0	262086,0	317	315	317	302	0,041
ОАО «Континент»	199844,0	258621,6	315	312	315	304	0,026
ООО «Строймеханизация»	175092,0	186991,5	276	276	276	272	0,014
ООО «Торгпроектстрой»	97435,0	128485,7	140	143	140	137	0,042
ОАО «Практика»	89345,0	123476,8	123	124	123	121	0,024
ООО «Феррум»	6807,0	9774,1	60	61	60	59	0,033
ОАО «Стройтехника»	6690,0	6798,7	59	58	59	56	0,034
ОАО «Монолит»	5868,0	10187,5	52	52	52	51	0,038

Результаты факторного анализа, систематизированные в таблице 3.6.

Таблица 3.6 — Результаты факторного анализа производительности труда

Предприятие	Изменение производительности за счет:				Общее изменение производительности
	объема продукции	численности штатного персонала	удельного веса заемного персонала	общей численности персонала	
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,0	-5 066,7	156,8	161,0	-4 748,8
ОАО «ЗМЗ	47,2	-4 031,6	174,6	181,8	-3 628,1
ОАО «Стальмост»	191,3	-17 472,4	831,8	868,1	-15 581,2
ОАО «Континент»	186,6	-23 511,1	828,7	850,9	-21 644,8
ООО «Строймеханизация»	43,1	-46 747,9	677,5	687,5	-45 339,8
ООО «Торгпроектстрой»	221,8	-42 828,6	899,3	937,0	-40 770,5
ОАО «Практика»	277,5	-61 738,4	996,0	1 020,3	-59 444,7

Окончание таблицы 3.6

Предприятие	Изменение производительности за счет:				Общее изменение производительности
	объема продукции	численности штатного персонала	удельного веса заемного персонала	общей численности персонала	
ООО «Феррум»	49,5	-9 774,2	160,3	165,6	-9 398,8
ОАО «Стройтехника»	1,8	-2 266,3	117,2	121,5	-2 025,8
ОАО «Монолит»	83,1	-5 093,8	195,9	203,8	-4 611,0

Данные свидетельствуют о том, что увеличение численности заемного персонала будет способствовать росту производительности труда на всех объектах исследования. Одновременно с этим, снижение численности штатного персонала способствует отрицательной динамике анализируемого показателя на анализируемых предприятиях. В результате, обладая наибольшим удельным весом, фактор «Численность штатного персонала» детерминирует общее отрицательное изменение производительности труда.

В проводимом исследовании в качестве одной из величин, сигнализирующих о неэффективности кадровой политики предприятия, рассматривается коэффициент текучести кадров. Результаты реализации факторной модели, построенной в параграфе 2.2, позволили увидеть динамику текучести по заемному и собственному персоналу для каждого из анализируемых предприятий (Таблица 3.7).

Из таблицы 3.7 видно, что после внедрения заемного труда наблюдается увеличение текучести кадров по обеим категориям персонала, преимущественно по штатным специалистам. Подобная динамика, несомненно, создает предпосылки для более детального анализа причин роста текучести кадров и разработки мероприятий по усовершенствованию кадровой политики рассматриваемых предприятий.

Таблица 3.7 — Результаты факторного анализа коэффициента текучести кадров

Предприятие	Изменение коэффициента текучести кадров за счет:		Общее изменение коэффициента текучести кадров
	численности штатного персонала	численности заемного персонала	
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,00	0,97	1,97
ОАО «ЗМЗ	1,00	0,96	1,96
ОАО «Стальмост»	1,00	0,96	1,96
ОАО «Континент»	1,00	0,97	1,97
ООО «Строймеханизация»	1,00	0,99	1,99
ООО «Торгпроектстрой»	1,00	0,96	1,96
ОАО «Практика»	1,00	0,98	1,98
ООО «Феррум»	1,00	0,97	1,97
ОАО «Стройтехника»	1,00	0,97	1,97
ОАО «Монолит»	1,00	0,96	1,96

Для оценки качества трудовой жизни сотрудников предприятия, а также социально-психологической атмосферы трудового коллектива, в анализируемых подразделениях до и после внедрения заемного труда было проведено анкетирование. Выборочная совокупность составила 284 человека. Тип выборки можно охарактеризовать случайным. 51% опрошенных – это мужчины, из них в возрасте от 23 до 30 лет – 27 %, от 31 до 45 лет – 24 %. Доля женщин составила 49 %, в т.ч. в возрасте от 23 до 30 лет – 31 %, от 31 до 45 лет – 18 %. Анкета включала в себя 26 вопросов, систематизированных в разделы, подразумевающие под собой элементы качества трудовой жизни работника (в частности, трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные блага и гарантии). Опросный лист приведен в приложении А.

Результаты опроса респондентов показали, что в трудовом коллективе анализируемых подразделений в сложных ситуациях преимущественно царят доброжелательность и взаимопомощь. Около 40 % ответов приходится именно на эти качества. 93 % опрошенных отметили, что на работе их окружают хорошие люди, с которыми у них сложились товарищеские отношения, и им было бы

тяжело покидать свой коллектив. 65 % респондентов указали на то, что в трудовом коллективе каждый работает независимо друг от друга, однако все важные вопросы решаются сообща. Вместе с тем, заставляют задуматься ответы на вопросы, связанные с отношением респондентов к работе и их непосредственному руководству. Около 55% опрошенных более или менее удовлетворены деловыми отношениями со своим непосредственным руководителем, при этом 61 % не испытывают энтузиазма в момент общения с ним в ходе решения каких-либо вопросов. 63 % респондентов отметили то, что на работе периодически испытывают стрессы. Скорее неудовлетворенны заработной платой 56 % опрошенных, материальными вознаграждениями – 37 %, льготами и надбавками – 41 %. Примерно 60 % акцентировали внимание на отсутствии возможности самореализации на рабочем месте, отсутствие перспективы карьерного роста отметили 44 % респондентов. Удовлетворение у работников вызывают комфорт и удобство рабочего места (об этом сказали 76 % респондентов), возможность совместного досуга (70 %) и ощущение общественной полезности (47 %).

Во втором разделе анкеты «Оплата труда» респондентам были предложены вопросы, связанные с заработной платой, существующей системой вознаграждений, взысканий и т.п. Полностью удовлетворенных оплатой труда оказалось лишь 15 %. Около 56 % опрошенных заявили, что получаемая заработная плата в некоторой степени соответствует их трудовому вкладу. Остальные работники оказались полностью неудовлетворенны своей зарплатой. Вместе с тем около 56 % заявили, что доходы, получаемые на предприятии, позволяют жить так, как живут многие окружающие люди. Оставшиеся 46 % отметили абсолютно противоположную ситуацию.

Как уже было отмечено ранее, рабочие места респондентов, по их мнению, характеризуются удобством и комфортом. Примерно 74 % работников отметили полное обеспечение канцелярскими принадлежностями и другими расходными материалами. Однако, оценивая уровень упорядоченности и равномерности

организации труда в анализируемых подразделениях, около 70 % респондентов отметили чередование стабильности и авралов на рабочем месте.

При анализе ответов на вопросы четвертого и пятого разделов анкеты «Руководство организацией» и «Служебная карьера» обращает на себя внимание отсутствие возможности у опрашиваемых влиять на продвижение по служебной лестнице (96 %), а также пассивная работа с персоналом анализируемых подразделений (наставничество, работа с молодежью, объективная аттестация кадров и т.д.).

Заключительный раздел «Социальные блага и гарантии» включал ряд вопросов, касающихся социальных выплат на предприятии. На вопрос «Ощущаете ли Вы себя социально защищенным человеком, работая на данном предприятии?» с полной уверенностью положительно ответили лишь 7 % опрошенных.

Таким образом, основные результаты социологического исследования свидетельствуют о благоприятной психологической атмосфере внутри трудового коллектива, отсутствии социальной напряженности. В то же время, выводы создают предпосылки для преобразований в области кадровой политики, направленных на мотивацию персонала, формирующих у работника чувство социальной защищенности и материальной обеспеченности.

В параграфе 2.2 уже говорилось о том, что на качество и результативность деятельности работника непосредственное влияние оказывает его профессиональная квалификация. Посредством метода экспертных оценок в анализируемых подразделениях до и после внедрения заемного труда по пятибалльной шкале была проведена оценка знаний, умений, способностей и личностных качеств работников, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность их профессиональной деятельности. Для удобства проведения оценки для каждого подразделения был разработан собственный экспертный лист, параметры которого были структурированы по показателям, характеризующим каждую из профессиональных компетенций. В приложении Л выборочно приведены несколько экспертных листов

применительно к анализируемым подразделениям. Перечень и содержательная часть компетенций упоминаемых в исследовании профессий систематизированы в таблице 3.8.

Таблица 3.8 — Перечень компетенций, подлежащих экспертной оценке в анализируемых подразделениях

№	Наименование единицы профессионального стандарта
	Бухгалтерия
1	**Компетентность специалиста в области ведения бухгалтерского учета**
1.1	Принимает к учету первичные учетные документы о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта
1.2	Осуществляет денежное измерение объектов бухгалтерского учета и текущую группировку фактов хозяйственной жизни
1.3	Осуществляет итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни
2.	**Компетентность специалиста в области составления и представления финансовой отчетности экономического субъекта**
2.1	Составляет бухгалтерскую (финансовую) отчетности
2.2	Составляет консолидированную финансовую отчетности
2.3	Осуществляет внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности
2.4	Ведёт налоговый учет и составляет налоговую отчетность, налоговое планирование
2.5	Проводит финансовый анализ, бюджетирование и управление денежными потоками
	Юридический отдел
1	**Компетентность специалиста в области корпоративной практики**
1.1	Осуществляет регистрацию юридического лица, вносит изменения в учредительные документы и эмиссии ценных акций.
1.2	Координирует сделки с акциями предприятия.
2	**Компетентность специалиста в области общеправового сопровождения деятельности предприятия**
2.1	Обеспечивает предприятие нормативными правовыми актами, которые необходимы для его хозяйственной деятельности.
2.2	Проверяет соответствие законодательству представляемых на подпись руководству предприятия проектов приказов, положений, инструкций и других документов правового характера.
2.3	Обеспечивает организационно-правовую деятельность по обеспечению сохранности собственности предприятия (подготовка договоров о материальной ответственности, инструкций по порядку поступлений и приемки материальных ценностей и т.д.)
2.4	Подготавливает заявления, заявки и другие документы для получения разрешений и лицензий, необходимых для осуществления хозяйственной деятельности предприятия
3	**Компетентность специалиста в области договорной работы на предприятии**
3.1	Осуществляет организационно-правовое сопровождение договорной работы предприятия (разработка проектов договоров, проверка их на соответствие законодательству, разрешение разногласий по проектам договоров, ведение реестра)
4	**Компетентность специалиста в области претензионной работы на предприятии**
4.1	Обеспечивает организационно-правовое сопровождение претензионной деятельности предприятия (учет претензий, рассмотрение, подготовка отчетов, подготовка претензий к контрагентам, контроль)

Продолжение таблицы 3.8

№	Наименование единицы профессионального стандарта
5	**Компетентность специалиста в области исковой работы на предприятии**
5.1	Обеспечивает организационно-правовое сопровождение исковой деятельности предприятия (подготовка материалов и исковых заявлений, ведение банка данных по исковой работе, представление интересов предприятия в суде)
6	**Компетентность специалиста в области правового обеспечения предприятия при проверках, проводимых государственными контрольно-надзорными органами**
6.1	Проверяет правильность и обоснованность выводов государственных контрольно-надзорных органов.
6.2	Составляет процессуальные документы по результатам проверок
6.3	Подготавливает и направляет жалобы на действия должностных лиц государственных контрольно-надзорных органов.
7	**Компетентность специалиста в области правового сопровождения трудовых отношений на предприятии**
7.1	Осуществляет организационно-правовое сопровождение трудовых споров (проверка законности перевода работников и их увольнения, законности наложения на работников дисциплинарных взысканий, консультирование, работников организации по различным правовым вопросам в письменной и устной форме).
Отдел кадров	
1	**Компетентность специалиста в области управления организационным проектированием развития системы и технологии управления предприятием и его персоналом**
1.1	Управляет организацией труда и нормированием трудовых процессов
1.2	Формирует профессионально-квалификационную структуру персонала и штатное расписание организации
2	**Компетентность специалиста в области управления маркетингом на рынке труда и наймом персонала на предприятие**
2.1	Разрабатывает прогноз и планирует потребность в персонале с учетом текущих и перспективных потребностей организации
2.2	Проводит поиск, привлечение, оценку, отбор и прием персонала
2.3	Управляет занятостью и высвобождением персонала
3	**Компетентность специалиста в области у**правления оценкой персонала организации
3.1	Управляет проведением комплексной оценки персонала
3.2	Проводит оценку кандидатов на вакантную должность
3.3	Проводит текущую периодическую оценку (аттестацию персонала)
4	**Компетентность специалиста в области управления профессиональным развитием персонала предприятия**
4.1	Организовывает обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала, саморазвитие
4.2	Планирует карьерный рост и служебно-профессиональное продвижение
5	**Компетентность специалиста в области у**правления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации
5.1	Управляет формированием и развитием системы оплаты труда персонала
5.2	Управляет тарификацией труда
5.3	Формирует и развивает системы дополнительного материального стимулирования персонала
6	**Компетентность специалиста в области управления обеспечением функционирования системы и технологии управления персоналом предприятия**
6.1	Управляет ведением кадрового делопроизводства и кадрового учета (включая табельный учет, воинский учет и другие виды учета)

Окончание таблицы 3.8

№	Наименование единицы профессионального стандарта
6.2	Ведет организационно-распорядительную документацию и локально- нормативные акты
6.3	Управляет нормативно-правовым обеспечением системами технологии управления персоналом
6.4	Управляет безопасностью и дисциплиной труда, обеспечивает охрану труда
6.5	Создает оптимальные условия труда и соблюдения требования эстетики, эргономики и психофизиологии труда
Отдел информационных технологий	
1	**Компетентность специалиста в области обеспечения функционирования базы данных (БД)**
1.1	Осуществляет резервное копирование, восстановление БД, управляет доступом
1.2	Устанавливает и настраивает программное обеспечение для обеспечения работы пользователей БД
1.3	Осуществляет мониторинг событий, возникающих в процессе работы БД
2	**Компетентность специалиста в области предотвращения потерь и повреждения БД**
2.1	Разрабатывает регламенты резервного копирования БД
2.2	Проводит процедуры восстановления после сбоя БД
2.3	Предотвращает попытки несанкционированного доступа к данным
3	**Компетентность специалиста в области развития БД**
3.1	Осуществляет мониторинг работы программно-аппаратного обеспечения базы данных, предложения по его модернизации
3.2	Обновляет версии программного обеспечения БД
3.3	Консультирует специалистов в процессе эксплуатации БД
3.4	Подготавливает предложения по повышению квалификации сотрудников
3.5	Обеспечивает бесперебойное функционирование БД
Технический отдел	
1	**Компетентность специалиста в области уборки общих и служебных помещений**
1.1	Убирает общие помещения (получение хозяйственного инвентаря, обеспечение его сохранности, обработка, влажная уборка помещения, соблюдение охраны труда и т.д.)
1.2	Убирает санитарные узлы и туалетные комнаты (влажная уборка и дезинфекция помещения, укомплектование расходными материалами, уборка и хранение инвентаря)
1.3	Осуществляет сбор, временное хранение и транспортировку отходов на предприятии

Примечание — содержание компетенций заимствовано из литературных источников [64], [78], [64], [66], [67].

По результатам оценки, ввиду существенного расхождения мнений относительно отдельных категорий работников анализируемых подразделений по формуле 2.20, приведенной в параграфе 2.2, была проведена оценка согласованности мнений экспертов посредством коэффициента конкордации (согласия). Результаты оценки систематизированы в таблице 3.9.

Из таблицы видно, что имеет место высокая степень согласованности по всем сотрудникам анализируемых подразделений, поскольку значение коэффициента превышает пороговое значение 0,6–0,8.

Таблица 3.9 — Результаты оценки согласованности мнений экспертов

ФИО работника	Оценка эксперта по пятибалльной шкале				Коэффициент конкордации
	Эксперт №1	Эксперт №2	Эксперт №3	Эксперт №4	
Бухгалтерия					
Мезенина А.С. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	1	3	4	2	1,38
Хрусталева Е.П. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	2	2	4	3	
Богданович С.В. (ОАО «Стальмост»)	3	2	1	3	0,76
Козырева Т.Н. (ОАО «Континент»)	2	1	1	4	0,60
Юридический отдел					
Иванов А.И. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	4	4	2	1	1,51
Цыкунов С.Д. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	4	2	2	3	
Шумихин П.А. (ОАО «ЗМЗ)	3	3	1	4	1,13
Салихов М.С. (ОАО «Стальмост»)	2	1	4	3	0,94
Отдел кадров					
Дронова Е.П. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	3	1	1	2	0,64
Киселева К.А. (ООО «Торгпроектстрой»)	3	4	2	2	1,51
Плечева Л.Н. (ОАО «Практика»)	2	3	4	1	0,94
Курбатова О.А. (ООО «Строймеханизация»)	3	4	2	2	1,51
Отдел информационных технологий					
Нестеров М.П. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	3	4	2	2	1,51
Максимов С.П. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	2	1	4	4	
Риттер С.Н. (ОАО «ЗМЗ)	3	2	2	1	0,60
Зубко В.С. (ОАО «Стройтехника»)	2	2	3	1	0,60
Технический отдел					
Родина Д.С. (ОАО «ЗлатМетТрейд»)	2	1	3	3	0,60

Принимая во внимание небольшую вариацию полученных значений, для формирования обобщенной оценки уровня квалификации персонала в анализируемых подразделениях использовалось среднее арифметическое. Результаты расчетов систематизированы в таблице К.2 (Приложение К). Полученные значения иллюстрируют динамику роста в отношении уровня квалификации персонала подразделений. Несомненно, что подобная тенденция положительным образом характеризует решение руководства предприятия о вхождении в систему заемного труда. Заключительным этапом практической реализации предлагаемой методики являлось определение обобщающего индекса социально-экономической эффективности заемного труда. На основании полученных значений индикаторов эффективности были рассчитаны частные индексы, которые систематизированы в таблице М.1 (Приложение М). Посредством метода анализа иерархий было произведено парное сравнение анализируемых величин по пяти признакам (параграф 2.2). Наибольший потенциал использования имел метод экспертных оценок. При этом в качестве экспертов выступили 4 руководителя анализируемых подразделений. Каждому эксперту предлагалось сравнить индивидуальные значения индексов с использованием шкалы относительной важности Т. Саати. Матрицы парных сравнений индексов экономической и социальной составляющей эффективности заемного труда приведены в таблицах Н.1, Н.2 (Приложение Н), матрицы определения итоговых значений весов индексов – в таблицах Н.3 и Н.4. В таблице 3.10 представлены результаты расчетов обобщающего индекса социально-экономической эффективности вхождения в систему заемного труда.

Из таблицы видно, что для всех предприятий индекс экономической составляющей эффективности превышает индекс ее социальной составляющей. Подобное соотношение говорит о более сильном влиянии заемного труда на экономические показатели деятельности предприятия, нежели на социальные. В целом, принимая во внимание полученные значения обобщающего индекса социально-экономической эффективности, решение о делегировании функций

заемным специалистам в анализируемых подразделениях можно считать целесообразным.

Таблица 3.10 — Результаты расчетов обобщающего индекса социально-экономической эффективности внедрения заемного труда на предприятиях

Предприятие	Индексные значения экономической и социальной составляющих эффективности внедрения заемного труда		
	Индекс экономической составляющей эффективности	Индекс социальной составляющей эффективности	Обобщающий индекс
	$I_Э$	$I_С$	$I_{СЭ}$
Бухгалтерия			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,67	1,13	1,88
ОАО «Стальмост»	1,39	1,15	1,60
ОАО «Континент»	1,32	1,27	1,67
Юридический отдел			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	2,07	1,09	2,26
ОАО «ЗМЗ	1,39	1,24	1,72
ОАО «Стальмост»	1,41	1,01	1,42
ООО «Феррум»	1,17	1,26	1,48
Отдел кадров			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,98	1,06	2,10
ООО «Торгпроектстрой»	1,37	1,18	1,62
ОАО «Практика»	1,98	1,18	2,34
ООО «Строймеханизация»	1,61	1,01	1,63
Отдел информационных технологий			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	2,03	1,12	2,27
ОАО «ЗМЗ	1,48	1,02	1,50
ОАО «Стройтехника»	1,18	1,15	1,36
ОАО «Континент»	1,54	1,14	1,75
Технический отдел			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,39	1,07	1,49
ООО «Торгпроектстрой»	1,63	1,18	1,93
ОАО «Монолит»	1,32	1,35	1,79

Однако анализ промежуточных результатов расчетов позволяет отметить, что наряду с преимуществами данной формы занятости в виде снижения

социальных выплат, затрат на персонал, повышения качества продукции и т.п. работодатель рискует столкнуться с такими негативными последствиями заемного труда, как снижение производительности труда и рост текучести кадров.

Ранее уже говорилось о том, что вхождение в систему заемного труда должно быть целесообразным не только для руководства предприятия, но и для работника, заключающего нестандартный трудовой договор с работодателем. Поэтому следующим этапом практической реализации методики является оценка социально-экономической эффективности заемного труда с позиции соискателя рабочего места. Идентификация возможностей и потенциальных рисков заемного труда с конкретными величинами позволила сформировать систему показателей эффективности. Для удобства проведения расчетов показатели были систематизированы в четыре группы: оплата труда, затраты на поиск работы, интенсивность и условия труда. В таблице П.1 приведены исходные данные для расчета показателей группы «Оплата труда» в анализируемых выше подразделениях: бухгалтерия, юридический отдел, отдел кадров, отдел информационных технологий, технический отдел.

Следует отметить, что кроме данных, заимствованных на исследуемых предприятиях, в расчетах участвуют величины, источником информации которых является Росстат (средняя заработная плата в стране, индекс потребительских цен на товары и услуги).

В таблице 3.11 систематизированы результаты расчетов показателей группы «Оплата труда».

Из таблицы видно, что на всех объектах исследования уровень средней заработной платы как штатного работника, так и заемного специалиста не обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, поскольку показатель социальной эффективности заработной платы не достигает значения единицы. То есть у работников рассматриваемых предприятий отсутствует возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей-пенсионеров и т.п. Значения индекса стабильности заработной платы

свидетельствуют о чрезвычайно низких темпах роста оплаты труда в сравнении с ростом цен на потребительские товары и услуги».

Таблица 3.11 — Результаты расчетов показателей группы «Оплата труда»

Наименование предприятия	Социальная эффективность заработной платы работника в октябре 2014 года		Индекс стабильности заработной платы работника в 2014 году	
	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист
Бухгалтерия				
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,43	0,43	0,01	0,01
ОАО «Стальмост»	0,38	0,38	0,01	0,01
ОАО «Континент»	0,40	0,40	0,01	0,01
Юридический отдел				
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,42	0,40	0,01	0,01
ОАО «ЗМЗ	0,39	0,38	0,01	0,01
ОАО «Стальмост»	0,39	0,38	0,01	0,01
ООО «Феррум»	0,42	0,41	0,01	0,01
Отдел кадров				
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,30	0,30	0,01	0,01
ООО «Торгпроектстрой»	0,34	0,33	0,01	0,01
ОАО «Практика»	0,31	0,32	0,01	0,01
ООО «Строймеханизация»	0,30	0,30	0,01	0,01
Отдел информационных технологий				
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,29	0,30	0,01	0,01
ОАО «ЗМЗ	0,34	0,35	0,01	0,01
ОАО «Стройтехника»	0,34	0,34	0,01	0,01
ОАО «Континент»	0,36	0,35	0,01	0,01
Технический отдел				
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,38	0,35	0,01	0,01
ООО «Торгпроектстрой»	0,48	0,45	0,01	0,01
ОАО «Монолит»	0,46	0,44	0,01	0,01

Полученные результаты демонстрируют в количественном выражении тот низкий уровень оплаты труда, который был выявлен посредством анкетирования в анализируемых подразделениях.

В параграфе 2.3 уже говорилось о том, что вхождение работника в систему заемного труда предполагает не только положительные моменты для него. Имеют

место и потенциальные риски, среди которых обращает на себя внимание вероятность недонакопления специфического человеческого капитала, поскольку организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений. В ходе исследования спрогнозировать ожидаемое увеличение (уменьшение) размера оплаты труда в результате продления (прерывания) его специфического стажа на единицу времени позволило уравнение Дж. Минцера. Описательная статистика переменных, используемых в ходе расчетов, приведена в таблице Р.1 (приложение Р). Обозначим переменные, участвующие в проведении регрессионного анализа для расчета ожидаемого увеличения оплаты труда работника в результате продления его специфического стажа:

–y – увеличение заработной платы (результативная переменная);

–x_1 – количество лет образования;

–x_2 – трудовой стаж;

–x_3 – специфический стаж.

Коэффициенты при соответствующих переменных будут являться искомыми коэффициентами регрессии. Вычислим суммы, необходимые для расчета коэффициентов уравнения линейной регрессии с помощью вспомогательной таблицы Р.2 (Приложение Р). После чего рассчитаем коэффициенты линейной регрессии для обозначенных ранее переменных по формулам (3.5) – (3.8).

$$a_{1_1} = \frac{5 \times 1283{,}03 - 95{,}17 \times 65{,}5}{5 \times 872{,}75 - 65{,}5^2} = \frac{6415{,}15 - 6233{,}63}{4363{,}75 - 4290{,}25} = \frac{181{,}51}{73{,}5} = 2{,}46 \qquad (3.5)$$

$$a_{1_2} = \frac{5 \times 1971{,}02 - 95{,}17 \times 108{,}4}{5 \times 2467{,}4 - 108{,}4^2} = \frac{9855{,}1 - 10316{,}43}{12337 - 11750{,}56} = \frac{-461{,}12}{586{,}44} = -0{,}78 \qquad (3.6)$$

$$a_{1_3} = \frac{5 \times 658{,}69 - 95{,}17 \times 34{,}39}{5 \times 236{,}77 - 34{,}39^2} = \frac{3293{,}45 - 3272{,}89}{1183{,}85 - 1182{,}67} = \frac{20{,}55}{1{,}17} = 17{,}44 \qquad (3.7)$$

$$a_{0_1} = \frac{1}{5} \times (95{,}17 - 2{,}46 \times 65{,}5) = 13{,}19 \qquad (3.8)$$

Таким образом, искомая регрессионная зависимость примет следующий вид:

$$y=13{,}19+2{,}46x_1-0{,}78x_2+17{,}44x_3 \qquad (3.9)$$

Из полученного уравнения видно, что специфический трудовой стаж, равно как и все уровни образования, будет вносить положительный вклад в размер заработной платы, поскольку знаки коэффициентов при соответствующих переменных положительные. Однако следует отметить отрицательную отдачу от общего трудового стажа: при прочих равных условиях, дополнительный год работы на том же предприятии снижает месячную заработную плату, хотя и на незначительную величину – 0,78 %. Это означает, что регулярная смена рабочего места может приводить к получению дополнительного выигрыша в заработной плате.

Следующий показатель, который был проанализирован в рамках методики — затраты, связанные с поиском работы. В параграфе 2.3 уже говорилось о том, что возможен как самостоятельный поиск работы, так и при помощи рекрутингового агентства. Проанализируем информацию о затратах, приведенную в таблице 3.12.

Таблица 3.12 — Затраты соискателя, связанные с поиском работы

Наименование статьи затрат	Расшифровка статьи затрат	Сумма, руб./мес.
1. Затраты, связанные с размещением объявления о поиске работы в средствах массовой информации	1.1 Кабельное телевидение	50,00
	1.2 Объявление бегущей строкой на телеканале ОТВ Челябинск (11 слов, на 2 суток, 10 выходов в сутки,165 руб./слово)	5445,00
	1.3 Интернет (Интерсвязь)	400,00
2. Затраты, связанные с публикацией объявления о поиске работы в журналах, газетах	Газета «Из рук в руки»	100,00
3. Затраты на оплату мобильной связи	Оператор «Билайн»	≅350,00
4. Затраты на оплату проезда до потенциального места работы	На маршрутном такси (18 руб.×26)	≅468
5. Затраты на питание, возникающие в период поиска работы	Легкий обед в кафе (200 руб. × примерно 6 раз в месяц)	≅ 1200
	Итого	**8013,00**

Анализ затрат показал, что в случае самостоятельного поиска работы месячная сумма затрат соискателя составит 8013,00 руб. Следует отметить, что стоимость объявления бегущей строкой будет варьироваться в зависимости от города, в котором проживает (пытается найти работу) соискатель.

В свою очередь, обзор сайтов рекрутинговых агентств позволил сделать вывод о том, что в случае поиска работы через агентство занятости соискатель не несет никаких затрат. Однако данный вид поиска является пассивным, а потому результат может заставить себя долго ждать. Таким образом, выбирая вид поиска работы, соискатель должен оценить свои финансовые возможности и временные ресурсы, которые он будет использовать для поиска подходящей вакансии.

Рассмотренные выше показатели посредством индексного метода позволили оценить экономическую составляющую эффективности заемного труда с позиции работника. Оценка социальной составляющей была проведена при помощи показателей условий и интенсивности труда работника. В таблице С.1 (приложение С) приведены исходные данные для расчета коэффициента использования сменного времени. Следует пояснить, что сбор информации о затратах времени штатного специалиста в анализируемых подразделениях осуществлялся при помощи индивидуальной фотографии рабочего времени методом непосредственных замеров. В наблюдательном листе записывались все действия исполнителя и перерывы в том порядке, в каком они фактически происходили. Наблюдение проводилось 19 марта 2014 года. Смена началась в 8:00. Продолжительность рабочего дня составила 8 часов. В приложении С приведен пример сводного баланса рабочего времени одного из сотрудников отдела кадров. Источником информации о затратах времени заемного специалиста при тех же условиях послужили статистические данные организации, которая специализируется на предоставлении персонала для выполнения разнопрофильных работ.

Отметим, что в таблице С.1 при расчете общей продолжительности смены учитывались простои по организационно-техническим причинам, а также простои рабочего времени, связанные с нарушением трудовой дисциплины. Однако для

объективности результатов расчета коэффициента при определении данной величины во внимание вышеназванные затраты времени не принимались. Проанализируем полученную информацию (Таблица 3.12).

Таблица 3.12. — Результаты расчетов коэффициента использования сменного времени

Наименование предприятия	Коэффициент использование сменного времени, $К_{исп}$	
	Штатный специалист	Заемный специалист
Бухгалтерия		
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,92	0,97
ОАО «Стальмост»	0,94	1,00
ОАО «Континент»	1,00	1,00
Юридический отдел		
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,92	0,96
ОАО «ЗМЗ	0,96	0,95
ОАО «Стальмост»	0,93	0,96
ООО «Феррум»	1,00	0,90
Отдел кадров		
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,00	0,97
ООО «Торгпроектстрой»	0,92	0,95
ОАО «Практика»	0,94	0,97
ООО «Строймеханизация»	0,99	0,99
Отдел информационных технологий		
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,97	0,97
ОАО «ЗМЗ	0,96	1,00
ОАО «Стройтехника»	0,97	1,00
ОАО «Континент»	1,00	0,98
Технический отдел		
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,97	0,98
ООО «Торгпроектстрой»	0,98	0,98
ОАО «Монолит»	0,98	0,98

Из таблицы видно, что полученные значения коэффициента для обеих категорий персонала преимущественно не достигают 1, что свидетельствует об отсутствии переработки и эффективном использовании рабочего времени в анализируемых подразделениях.

Второй показатель интенсивности труда в рамках проводимого исследования – коэффициент темпа работы – соотношение нормативного и фактического времени выполнения анализируемой операции. Источником информации о нормативном времени выполнения послужил профессиональный стандарт, упоминаемый ранее при определении общей трудоемкости работ в каждом из рассматриваемых подразделений. Фактическое время было заимствовано из наблюдательного листа, полученного при проведении индивидуальной фотографии рабочего времени. В таблице Р.2 выборочно представлено по две основные операции, выполняемые в рамках анализируемых подразделений, и полученные значения искомой величины. Результаты свидетельствуют о нормальном темпе работы, обеспечивающем физиологическую норму, благоприятную для здоровья обеих категорий персонала. Однако следует отметить единичные случаи превышения фактического времени выполнения анализируемой операции над нормативным на предприятиях: ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «ЗМЗ, ОАО «Стальмост», ООО «Торгпроектстрой», ОАО «Практика», ООО «Феррум». Обратная ситуация наблюдается на предприятиях ОАО «Стальмост», ОАО «Континент», ООО «Строймеханизация», ООО «Торгпроектстрой», ОАО «Практика», ОАО «Стройтехника». Учитывая характер анализируемых операций, подобное соотношение объяснимо более высокой квалификацией специалистов и наличием соответствующего программного обеспечения, позволяющего более эффективно использовать рабочее время.

Ранее уже говорилось о том, что совокупность факторов рабочей среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, является объектом пристального внимания, когда речь идет о неустойчивой занятости. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда компании-пользователя, в результате чего заемным работникам не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится полноценный инструктаж. В рамках исследования было обозначено два основных

направления, по которым соискателю рабочего места следует проводить оценку условий труда, — это эргономика рабочего места и дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.

Анализ условий труда позволил сформулировать общие положения, характеризующие эргономику рабочего места в рамках анализируемых подразделений:

1. Площадь одного рабочего места сотрудника составляет 6 кв.м. При размещении рабочих мест с ПК расстояние между рабочими столами с видеомониторами составляет не менее 2,0 м, а расстояние между боковыми поверхностями видеомониторов — не менее 1,2 м.

2. Рабочие места с ПК при выполнении расчетов, требующих значительного умственного напряжения или высокой концентрации внимания, преимущественно изолированы друг от друга перегородками высотой 1,5 – 2,0 м.

3. Конструкция рабочего стола обеспечивает оптимальное размещение на рабочей поверхности используемого оборудования с учетом его количества и конструктивных особенностей, характера выполняемой работы. При этом на исследуемых предприятиях используются рабочие столы различных конструкций, отвечающие современным требованиям эргономики. Поверхность рабочего стола имеет коэффициент отражения 0,5 – 0,7. Высота рабочей поверхности стола составляет 725 мм.

4. Конструкция рабочего стула (кресла) обеспечивает поддержание рациональной рабочей позы при работе на ПК, позволять изменять позу с целью снижения статического напряжения мышц шейно-плечевой области и спины для предупреждения развития утомления.

5. Для обеспечения оптимального освещения рабочие столы размещены таким образом, чтобы мониторы были ориентированы боковой стороной к световым проемам. В качестве источников света при искусственном освещении применяются преимущественно люминесцентные лампы типа ЛБ и компактные люминесцентные лампы (КЛЛ).

6. Для поддержания оптимальных параметров микроклимата на некоторых объектах исследования анализируемые подразделения оборудованы климатической техникой, обеспечивающей поддержание комфортной температуры воздуха в летнее время. В зимнее время используются радиаторы водяного отопления.

7. Установлено суммарное время регламентированных перерывов, а именно для предупреждения утомляемости каждого сотрудников отдела рабочая смена организована путем чередования работ с использованием компьютера и без него. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с компьютером (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПК, предусмотрен перерыв на 10…15 мин через каждые 45…60 мин работы.

Кроме этого, следует отметить и производственную эстетику анализируемых подразделений, к которой можно отнести цвета окраски стен в помещении, чистоту помещения и инвентаря, организацию рабочего места, использование комнатных цветов и, в некоторых случаях, приятного музыкального сопровождения в течение дня.

Несмотря на соблюдение требований охраны труда согласно анкетированию, результаты которого были представлены в начале настоящего параграфа, лишь 10 % работников, по их собственному мнению, требуется 10-15 минут для восстановления функциональных показателей после работы. У этой же группы респондентов период врабатывания в начале смены составляет не более 40 минут. Порядка 65 % отметили, что период восстановления после рабочего дня составляет 30-40 минут, что свидетельствует о средней степени утомления персонала. Оставшаяся часть респондентов заявили, что нуждаются в более длительном периоде восстановления умственных и физических способностей к труду.

В качестве индикаторов рациональной организации рабочего места в анализируемых подразделениях были рассчитаны показатели уровня

заболеваемости за 2014 год, уровень травматизма и показатель тяжести несчастных случаев. В приложении У приведены исходные данные, необходимые для расчетов. Проанализируем полученные результаты, систематизированные в таблице 3.13.

Таблица 3.13 – Результаты расчетов показателей уровня заболеваемости и травматизма на 2014 г.

Наименование предприятия	Число случаев нетрудоспособности на 100 работающих, $n_{снт}$		Число дней нетрудоспособности на 100 работающих, $n_{днт}$		Уровень травматизма, $n_{тр}$		Показатель тяжести травматизма, $n_{т}$	
	Штатный работник	Заемный специалист	Штатный работник	Заемный специалист	Штатный работник	Заемный специалист	Штатный работник	Заемный специалист
Бухгалтерия								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	170	166	1250	1246	26,67	26,67	46,88	46,75
ОАО «Стальмост»	175	175	1250	1237	37,50	37,50	33,33	33,00
ОАО «Континент»	160	160	1240	1240	40,00	20,00	31,00	62,00
Юридический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	173	173	1246	1233	33,33	20,00	37,40	61,67
ОАО «ЗМЗ	160	160	1260	1240	40,00	40,00	31,50	31,00
ОАО «Стальмост»	171	142	1257	1257	42,86	42,86	29,33	29,33
ООО «Феррум»	200	200	1200	1000	100,00	100,00	12,00	10,00
Отдел кадров								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	160	150	1260	1230	40,00	40,00	31,50	30,75
ООО «Торгпроектстрой»	200	200	1200	1100	50,00	50,00	24,00	22,00
ОАО «Практика»	200	200	1000	1000	50,00	50,00	20,00	20,00
ООО «Строймеханизация»	140	100	1240	1200	40,00	40,00	31,00	30,00
Отдел информационных технологий								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	140	140	1240	1230	30,00	30,00	41,33	41,00
ОАО «ЗМЗ	140	140	1280	1300	20,00	20,00	64,00	65,00
ОАО «Стройтехника»	200	166	1933	1900	33,33	33,33	58,00	57,00
ОАО «Континент»	200	200	1000	1000	50,00	50,00	20,00	20,00
Технический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	166	158	1333	1333	33,33	33,33	40,00	40,00
ООО «Торгпроектстрой»	200	200	1866	1766	33,33	33,33	56,00	53,00
ОАО «Монолит»	166	166	1800	1800	33,33	33,33	54,00	54,00

В рамках анализируемых подразделений структура заработной платы не будет предполагать подобную выплату, поскольку в течение рабочей смены сотрудники не испытывают на себе воздействие вышеназванных факторов.

Полученные значения показателей эффективности заемного труда с позиции соискателя рабочего места позволили определить индексы соответствующих величин, которые систематизированы в таблице Ф.1 (Приложение Ф).

С помощью метода анализа иерархий экспертами было произведено парное сравнение анализируемых величин по трем признакам (параграф 2.3). Матрицы парных сравнений индексов экономической и социальной составляющей эффективности заемного труда приведены в таблицах Ф.1, Ф.2 (приложение Ф), матрицы определения итоговых значений весов индексов – в таблицах Ф.3 и Ф.4. В таблице 3.14 представлены результаты расчетов обобщающего индекса социально-экономической эффективности вхождения в систему заемного труда для соискателя рабочего места.

Из таблицы видно, что для всех работников анализируемых подразделений индексы экономической и социальной составляющей эффективности в равной степени детерминируют ее результирующее значение. Подобное соотношение говорит о равносильном влиянии нестандартного трудового договора на экономические и социальные показатели, значимые для соискателя рабочего места при принятии решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда. В целом, принимая во внимание полученные значения обобщающего индекса социально-экономической эффективности, решение о заключении нестандартного трудового договора с работодателем можно считать целесообразным преимущественно не во всех анализируемых подразделениях. Исключение составляют: бухгалтерия ОАО «Стальмост», ОАО «Континент», юридический отдел ОАО «ЗлатМетТрейд», отдел кадров ОАО «Практика» и отдел информационных технологий ОАО «ЗМЗ.

Таблица 3.14 — Результаты расчетов обобщающего индекса социально-экономической эффективности вхождения в систему заемного труда

Наименование предприятия	Индексные значения экономической и социальной составляющих эффективности внедрения заемного труда		
	Индекс экономической составляющей эффективности	Индекс социальной составляющей эффективности	Обобщающий индекс
	$I_Э$	$I_С$	$I_{СЭ}$
Бухгалтерия			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,976	1,008	0,992
ОАО «Стальмост»	1,014	1,013	1,013
ОАО «Континент»	0,983	1,110	1,045
Юридический отдел			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,943	1,076	1,007
ОАО «ЗМЗ	0,984	0,988	0,986
ОАО «Стальмост»	1,010	0,973	0,992
ООО «Феррум»	0,974	0,912	0,943
Отдел кадров			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,996	0,967	0,982
ООО «Торгпроектстрой»	0,966	0,980	0,973
ОАО «Практика»	1,026	1,006	1,016
ООО «Строймеханизация»	0,977	0,929	0,952
Отдел информационных технологий			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,998	0,995	0,997
ОАО «ЗМЗ	1,001	1,014	1,007
ОАО «Стройтехника»	0,996	0,967	0,981
ОАО «Континент»	0,976	0,990	0,983
Технический отдел			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,933	0,988	0,960
ООО «Торгпроектстрой»	0,944	0,979	0,961
ОАО «Монолит»	0,961	0,996	0,978

Важным моментом при принятии решения о целесообразности внедрения системы заемного труда является идентификация и оценка рисков, сопряженных с привлечением заемного персонала, а также разработка мероприятий по их минимизации.

В ходе практической реализации методик оценки целесообразности вхождения в систему заемного труда с позиций работодателя и работника были

выявлены негативные последствия – риски, с которыми может столкнуться каждая из сторон трудовых отношений. Систематизируем их в таблицу 3.15.

Таблица 3.15 – Идентифицированные потенциальные риски работодателя и работника в рамках анализируемых подразделений

Функциональная подсистема предприятия	Фактор риска
Риски работодателя	
Производство	Снижение производительности труда (Ф1)
Персонал	Рост текучести кадров (Ф2)
	Возникновение социальной напряженности внутри трудового коллектива (Ф3)
Финансы	Рост затрат на персонал в структуре издержек производства в результате возникновения трудовых споров, недобросовестности временного агентства занятости (Ф4)
Общие подсистемы	Утечка конфиденциальной информации (финансовая отчетность, логины, пароли, технологические и конструкторские разработки и т.п.) (Ф5)
Риски работника	
Производство	Несоблюдение требований охраны труда со стороны работодателя (Ф6)
Персонал	Отчуждение со стороны трудового коллектива (Ф7)
Финансы	Более низкий уровень заработной платы (Ф8)
Общие подсистемы	Вероятность недонакопления человеческого капитала (Ф9) Меньшая защищенность социальных и трудовых прав (Ф10)

На этапе анализа и оценки с целью определения уровня идентифицированных рисков наибольший потенциал использования имеет метод экспертных оценок. Нами он был применен в рамках каждого субъекта исследования. При этом в качестве экспертов выступили 4 руководителя анализируемых подразделений.

Каждому эксперту был предоставлен перечень потенциальных рисков. Им предлагалось оценить вероятность их наступления, руководствуясь следующей системой оценок:

– 1 – риск, скорее всего, не реализуется;

– 2 – риск рассматривается как несущественный;

– 3 – о наступлении события ничего определенного сказать нельзя;

– 4 – риск, скорее всего, проявится;

– 5 – риск наверняка реализуется.

Результаты анкетирования экспертов на примере ОАО «Континент» представлены в таблице 3.16.

Таблица 3.16 – Результаты ранжирования рисков экспертами на примере ОАО «Континент»

Эксперты/Факторы риска	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	Ф8	Ф9	Ф10
Эксперт 1	4	4	3	4	3	3	2	4	5	2
Эксперт 2	3	2	3	4	2	4	3	5	4	3
Эксперт 3	2	1	2	2	1	2	1	4	4	3
Эксперт 4	3	2	3	4	1	3	2	1	4	4

В идеале, оценки, поставленные экспертом, не должны были повторяться, т.е. эксперту было предложено проранжировать факторы (поставив либо 5, либо 4, либо 3, 2, 1 и только один раз). Однако, на практике, в случае, если эксперт считал явления равнозначными, он присваивал им одинаковую оценку. В такой ситуации необходимо провести перерасчёт оценок в так называемые стандартизированные ранги. Для этого мы присвоили каждой оценке определённое место в порядке возрастания, затем пересчитали связанные ранги в так называемые стандартизированные ранги (путём деления суммы мест, занимаемых связанными рангами, на их число). Например, для эксперта 1 у нас имеются три связанных ранга (две 2, три 3 и четыре 4), тогда стандартизированные ранги будут иметь вид (1+2)/2 = 1,5; (3+4+5)/2=6 и (6+7+8+9)/2=15. Результаты такого пересчета на примере ОАО «Континент» представлены в таблице 3.17.

Таблица 3.17 – Результаты пересчета в стандартизированные ранги на примере ОАО «Континент»

Эксперты/Факторы риска	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	Ф8	Ф9	Ф10
Эксперт 1	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**2**	**4**	**5**	**2**
Распределение мест	6	7	3	8	4	5	1	9	10	2
Связанные ранги	**15**	**15**	**6**	**15**	**6**	**6**	**1,5**	**6**	**10**	**1,5**
Эксперт 2	**3**	**2**	**3**	**4**	**2**	**4**	**3**	**5**	**4**	**3**
Распределение мест	3	1	4	7	2	8	5	10	9	6
Связанные ранги	**9**	**1,5**	**9**	**12**	**1,5**	**12**	**9**	**10**	**12**	**9**
Эксперт 3	**2**	**1**	**2**	**2**	**1**	**2**	**1**	**4**	**4**	**3**
Распределение мест	4	1	5	6	2	7	3	9	10	8
Связанные ранги	**11**	**3**	**11**	**11**	**3**	**11**	**3**	**9,5**	**9,5**	**8**
Эксперт 4	**3**	**2**	**3**	**4**	**1**	**3**	**2**	**1**	**4**	**4**
Распределение мест	5	3	6	8	1	7	4	2	9	10
Связанные ранги	**9**	**3,5**	**9**	**13,5**	**1,5**	**9**	**3,5**	**1,5**	**13,5**	**13,5**

Полученные стандартизированные ранги позволяют провести проверку согласованности мнений экспертов с помощью коэффициента конкордации (согласия). Необходимые данные представлены в таблице 3.18.

Таблица 3.18 – Исходные данные для расчета коэффициента конкордации

Эксперты/Факторы риска	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	Ф8	Ф9	Ф10
Эксперт 1	15	15	6	15	6	6	1,5	6	10	1,5
Эксперт 2	9	1,5	9	12	1,5	12	9	10	12	9
Эксперт 3	11	3	11	11	3	11	3	9,5	9,5	8
Эксперт 4	9	3,5	9	13,5	1,5	9	3,5	1,5	13,5	13,5
R_i	44	23	35	51,5	12	38	17	27	45	32
$R_{ср}$	33,0	17,3	26,3	38,6	9,0	28,5	12,8	20,3	33,8	24,0
$(R_i – R_{ср})$	11,0	5,8	8,8	12,9	3,0	9,5	4,3	6,8	11,3	8,0
$(R_i – R_{ср})^2$	121,0	33,1	76,6	165,8	9,0	90,3	18,1	45,6	126,6	64,0

Рассчитаем коэффициент конкордации по формуле (3.10).

$$W = \frac{12 \times 687}{4^2 \times (10^3 - 10)} = \frac{8244}{15840} = 0{,}57 \qquad (3.10)$$

Не столь высокое значение коэффициента конкордации свидетельствует о слабой связи между рассматриваемыми признаками. Значимость коэффициента проверим на основе критерия Пирсона (3.11).

$$\chi^2 = \frac{12 \times 687}{4 \times 10 \times (10-1)} = \frac{8244}{360} = 22{,}9 \qquad (3.11)$$

На основе расчетного значения χ^2=22,9 и количества степеней свободы γ=n–1=10–1=9 при уровне значимости α=0,05 теоретическое значение χ^2 примет значение 23,6 [86]. Выполнение неравенства $\chi^2 \leq \chi^2_\alpha$ позволяет принять нулевую гипотезу и считать согласованность мнений экспертов удовлетворительной.

Результаты проведенного экспертного опроса показали, что наиболее существенное влияние на результативность вхождения в систему заемного труда ОАО «Континент», с точки зрения вероятности и тяжести последствий наступления, будут оказывать следующие факторы риска:

– снижение производительности труда;

– рост затрат на персонал в структуре издержек производства в результате возникновения трудовых споров, недобросовестности временного агентства занятости;

– несоблюдение требований охраны труда со стороны работодателя;

– вероятность недонакопления человеческого капитала;

– меньшая защищенность социальных и трудовых прав.

Количественную характеристику идентифицированным на ОАО «Континент» рискам можно дать с помощью системы показателей, представленных в таблице 3.19.

Таблица 3.19 – Показатели оценки рисков ОАО «Континент»

Факторы риска	Показатели оценки риска
Работодатель	
Снижение производительности труда	Динамика производительности труда до и после внедрения заемного труда
Рост текучести кадров	Динамика коэффициента текучести кадров до и после внедрения заемного труда
Возникновение социальной напряженности внутри трудового коллектива	Анкетный опрос

Окончание таблицы 3.19

Факторы риска	Показатели оценки риска
Рост затрат на персонал в структуре издержек производства в результате возникновения трудовых споров, недобросовестности временного агентства занятости	Динамика затрат на персонал в структуре издержек производства
Утечка конфиденциальной информации	Статистические данные по обрабатывающей промышленности
Работник	
Несоблюдение требований охраны труда со стороны работодателя	Уровень заболеваемости, травматизма
Отчуждение со стороны трудового коллектива	Анкетный опрос
Более низкий уровень заработной платы	Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы
Вероятность недонакопления человеческого капитала	Динамика заработной платы
Меньшая защищенность социальных и трудовых прав	Анкетный опрос

Следует отметить, что все параметры X_i в интегральных показателях формул (2.7), (2.8) параграфа 2.3 будут представлять собой соотношение показателей оценки риска до и после внедрения заемного труда на предприятии. Значимость факторов в интегральных показателях учтем на основе балльной оценки соответствующих видов рисков, рассчитанных с использованием метода экспертного опроса. Рассчитаем количественное выражение рисков для работодателя и работника по формулам (3.12)–(3.13) и (3.14)–(3.15) соответственно.

$$R_{пт_1} = 0,135 \times 1,29 + 0,07 \times 1,08 + 0,11 \times 0,45 = 0,298 \quad (3.12)$$

$$R_{фэ_1} = 0,16 \times 2,17 + 0,04 \times 0,03 = 0,348 \quad (3.13)$$

$$R_{пт_2} = 0,12 + 1,00 + 0,12 \times 0,5 + 0,52 \times 0,07 = 0,216 \quad (3.14)$$

$$R_{фэ_2} = 0,08 \times 0,98 + 0,13 \times 0,98 + 0,09 \times 0,07 = 0,212 \quad (3.15)$$

Аналогичные расчеты проведем для остальных объектов исследования. Полученные результаты систематизируем в таблицу 3.20.

Таблица 3.20 – Количественное выражение рисков работодателя и работника в рамках объектов исследования

Наименование предприятия	Работодатель		Работник	
	$R_{пт1}$	$R_{фэ1}$	$R_{пт1}$	$R_{фэ1}$
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,314	0,351	0,224	0,214
ОАО «ЗМЗ	0,315	0,365	0,215	0,207
ОАО «Стальмост»	0,345	0,357	0,218	0,213
ОАО «Континент»	0,298	0,348	0,216	0,212
ООО «Строймеханизация»	0,310	0,325	0,250	0,270
ООО «Торгпроектстрой»	0,295	0,263	0,243	0,281
ОАО «Практика»	0,456	0,482	0,212	0,221
ООО «Феррум»	0,287	0,295	0,261	0,237
ОАО «Стройтехника»	0,311	0,345	0,387	0,359
ОАО «Монолит»	0,412	0,435	0,395	0,356

Из таблицы видно, что в системе нестандартных трудовых отношений в большей степени риску подвержен работодатель, при этом наибольшая вероятность возникновения неблагоприятных последствий заемного труда преимущественно связана с двумя подсистемами предприятия – финансы и общие подсистемы. Обратная ситуация зафиксирована с количественным выражением рисков, рассчитанных для работника. В большинстве случаев доминирующее значение принимает производственно-технический риск. Наименьшее значение рисков наблюдается на предприятиях: ОАО «Стальмост», ОАО «Континент», ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «Практика» и ОАО «ЗМЗ. Итоги количественной оценки рисков еще раз подтверждают результаты оценки эффективности заемного труда с позиции обеих стороны трудовых отношений: доминирующее значение экономической составляющей эффективности заемного труда для работодателя, социальной составляющей – для соискателя рабочего места.

Критериальную оценку уровня риска примем исходя из предположения, что оптимальное значение каждого интегрального показателя стремится к единице. Следовательно, средний уровень риска, присущий каждому предприятию, функционирующему в условиях рыночной экономики, будет варьироваться около данного значения [97].

При помощи метода статистической группировки для анализируемых предприятий сформируем 3-х балльную шкалу уровней рисков: высокий, средний,

низкий. Значение интегрального показателя выше уровня 1,25 будет означать область высокого риска, устойчивость такого предприятия будет снижена влиянием факторов, принимаемых во внимание при расчетах. Значение показателя ниже 0,75 будет свидетельствовать о наличии низкого уровня риска. Данные таблицы 3.19 свидетельствуют о том, что вхождение в систему заемного труда будет сопряжено с низкой степенью производственно-технического и финансово-экономического риска как для работодателя, так и для работника.

Факторы риска и необходимость компенсации вероятности ущерба в случае их проявления вызывают потребность в страховании как одном из эффективных способов их минимизации. Его сущность изложена в параграфе 2.1. В таблице 3.21 представлены негативные последствия наступления рискового события и мероприятия по их минимизации для работодателя. Риски работника в данной таблице не принимаются во внимание, поскольку единственным способом минимизации риска для данной стороны трудовых отношений является отказ от вхождения в систему заемного труда и рассмотрение альтернативного варианта.

Таблица 3.21 — Неблагоприятные последствия рисков работодателя и мероприятия по их минимизации

Фактор риска	Неблагоприятные последствия риска	Мероприятия по минимизации риска	Экономический ущерб
Снижение производительности труда	Снижение прибыли	Модернизация производства, создание грамотной и сбалансированной системы вознаграждений, мотивирующей сотрудников на достижение большего результата	Среднедневная выработка на одного человека × Коэффициент снижения производительности × Количество дней, в течение которых наблюдается снижение производительности
Рост текучести кадров	Снижение производительности труда, снижение прибыли	Выявление причин увольнения сотрудников, разработка системы отбора и адаптации персонала, создание кадрового резерва, совершенствование системы мотивации персонала	Среднедневная выработка на одного человека × Средняя продолжительность перерыва, вызванного текучестью × Число выбывших по причине текучести

Окончание таблицы 3.21

Фактор риска	Неблагоприятные последствия риска	Мероприятия по минимизации риска	Экономический ущерб
Возникновение социальной напряженности внутри трудового коллектива	Снижение вовлеченности персонала в процесс производства, производительности труда, снижение прибыли	Акцентирование внимания на решении кадровых вопросов	Среднедневная выработка × Коэффициент снижения производительности × Количество дней, в течение которых наблюдается снижение производительности
Рост затрат на персонал в структуре издержек производства в результате возникновения трудовых споров, недобросовестности временного агентства занятости	Снижение прибыли	Тендер	Издержки производства × Коэффициент увеличения затрат на персонал
Утечка конфиденциальной информации	Упущенная выгода в результате испорченного имиджа, штрафы, компенсации по судебным искам	Использование DLP систем – технологии предотвращения утечек конфиденциальной информации из информационной системы вовне	Величина экономического ущерба формируется ценой источника ущерба (величина штрафа, стоимость технологической разработки и т.п.)

Рассчитаем величину экономического ущерба работодателя в результате снижения производительности труда и размер страхового возмещения на примере ОАО «Континент». Среднедневная выработка на одного рабочего на предприятии составляет 2,55 тыс.руб., коэффициент снижения производительности – 0,04 ($1-\frac{613,09}{634,43}$), количество дней, в течение которых наблюдается снижение

производительности – 30. Тогда величина экономического ущерба будет принимать значение (3.16):

$$ЭУ=2,55\times0,04\times30=3,06 \text{ тыс.руб./чел.} \quad (3.16)$$

Размер страхового возмещения в результате наступления страхового случая рассчитаем методом «пропорционального возмещения ущерба» (3.17).

$$СВ=\frac{159875,2}{199844,0}\times3,06\times315=771,1 \text{ тыс.руб.} \quad (3.17)$$

Таким образом, величина экономического ущерба работодателя в результате снижения производительности труда составит 3,06 тыс.руб. на одного человека. Принимая во внимание общую численность работников анализируемого предприятия (315 человек), общая величина ущерба составит 963,9 тыс.руб. При этом в случае наступления страхового случая величина страхового возмещения составит 771,1 тыс.руб. Следует уточнить, что в договоре страхования потерь от роста или снижения того или иного фактора риска (например, снижения производительности труда) страхователю следует установить границу, начиная с которой возникнет обязанность страховщика произвести страховую выплату.

Таким образом, результаты поэтапной реализации методики, изложенной в параграфе 2.1, позволяют сделать выводы о том, что в рамках анализируемых предприятий вхождение в систему заемного труда является целесообразным преимущественно для работодателя. Вместе с тем на результативность вхождения в систему заемного труда, с точки зрения вероятности и тяжести последствий наступления, будут оказывать влияние факторы риска, связанные со снижением производительности труда и ростом текучести кадров. Для соискателя рабочего места заключение нестандартного трудового договора является разумным лишь с руководителями нескольких предприятий: ОАО «Стальмост», ОАО «Континент», ОАО «ЗлатМетТрейд», ОАО «Практика» и ОАО «ЗМЗ. Проявление идентифицированных видов рисков на иных предприятиях, анализируемых в рамках исследования, создает работнику предпосылки для рассмотрения альтернативного варианта трудоустройства. В целом анализ показал, что все предприятия имеют низкий уровень риска.

3.2 Перспективы развития форм взаимодействия субъектов рынка труда и повышения их эффективности

На сегодняшний день об актуальности и перспективности развития гибких форм занятости говорят изменения, которые происходят в российском законодательстве. Ярким примером могут служить нововведения в миграционном законодательстве, нацеленные на привлечение высокопрофессиональных иностранных кадров с целью повышения эффективности производственной сферы [79]. Статистика развития российского рынка труда показывает, что «рынок услуг по подбору временного персонала за прошлый год вырос на 11% до 23,9 млрд. руб., а по сравнению с 2011 г. рынок увеличился в объеме в двое» [14]. Привлечение заемного персонала становится востребовано самыми разными субъектами рынка: ИТ-индустрия, банки, страховые компании, промышленность (пищевая, автомобильная, обрабатывающая), торговые сети [3]. Максимальная концентрация заемных работников наблюдается на предприятиях сферы услуг (36 %), строительства (29 %) и промышленности (13 %) [83]. Практически все развитые страны не только отменили запреты на использование заемной рабочей силы, но и приняли соответствующие законы, регулирующие отношения в этой сфере [117].

Практическая реализация методики, содержание которой изложено в параграфе 3.1, позволила смоделировать ситуацию выбора между традиционной и заемной формой труда как работодателю, так и соискателю рабочего места. Следует отметить, что, несмотря на неоднозначность полученных результатов, категорических «противопоказаний» для вхождения в систему заемного труда в рамках субъектов исследования выявлено не было.

Попытаемся обозначить основные направления повышения эффективности использования заемного труда для работника и работодателя посредством выделения его сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, т.е. при помощи SWOT-анализа (Таблица 3.22).

Таблица 3.22 — SWOT-анализ заемного труда в Уральском регионе

Работник	**Сильные стороны**	**Слабые стороны**
	– индивидуальный график работы; – трудовая мобильность.	– отсутствие четкого правового регулирования; – меньшая защищенность трудовых и социальных прав; – нестабильность занятости; – отсутствие компенсационного пакета; – отсутствие возможности участвовать в коллективном решении трудовых вопросов.
	Возможности	**Угрозы**
	– возможность получения опыта работы/постоянного рабочего места; – возможность совмещения с учебой, другой работой; – перекладывание издержек поиска работы на частное агентство занятости; – перекладывание издержек трудового конфликта на частное агентство занятости.	– ухудшение условий труда; – более низкая оплата труда; – недонакопление специфического капитала; – недобросовестность агентства-провайдера.
Работодатель	**Сильные стороны**	**Слабые стороны**
	– оптимизация затрат на персонал; – снижение налоговой нагрузки за счет экономии на социальных выплатах; – количественная гибкость рабочей силы.	– отсутствие законной возможности влиять на качество и дисциплину; – ограничения российского законодательства на реализацию заемного труда; – отсутствие четкого правового регулирования ряда аспектов, связанных с заемным трудом
	Возможности	**Угрозы**
	– быстрая замена отсутствующих работников; – возможность сконцентрироваться на основном виде деятельности; – повышение производительности труда; – повышение качества продукции; – снижение безработицы.	– низкая квалификация персонала; – снижение трудовой мотивации персонала; – рост текучести кадров; – возникновение социальной напряженности внутри трудового коллектива; – утечка конфиденциальной информации; – недобросовестность агентства-провайдера.

Поясним, что к сильным сторонам заемного труда мы будем относить характеристики, являющиеся преимуществом по сравнению с другими формами занятости. В столбце «Возможности» будут отражены факторы, позволяющие работнику/ работодателю достичь поставленной цели. Характеристики, ослабляющие сильные стороны заемного труда, будут отражены в столбце

«Слабые стороны». Наконец, к угрозам отнесем факторы, препятствующие достижению поставленной цели [98]. В логике нашего анализа все четыре параметра выделим отдельно для двух сторон трудовых отношений: работодателя и работника.

Выявив приоритетные факторы и проблемные зоны заемного труда, сформулируем основные предложения по повышению эффективности использования гибких форм занятости. Они таковы:

1. Для обеспечения трудовых и социальных гарантий заемного работника в трудовых договорах, заключаемых между работником и частным агентством занятости, необходимо более детально раскрывать пункты, касающиеся характеристики условий и оплаты труда работника, его прав, режима труда и отдыха, материальной ответственности сторон. В случае неисполнения или существенного изменения условий труда предусмотреть: для работника — возможность отказа от исполнения должностных обязанностей, для работодателя/частного агентства занятости — материальную или иную ответственность, согласно действующему законодательству РФ.

2. Учитывая трехсторонний механизм взаимоотношений гибких форм занятости, взаимодействие работодателя с работником осуществляется через агентство-провайдера. Как следствие, работодатель лишен возможности напрямую вилять на качество и дисциплину труда привлекаемого специалиста. Для решения данной проблемы считаем необходимым предусматривать в трудовом договоре подробное описание порядка и размера поощрений, в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей предусмотреть дисциплинарную или материальную ответственность работника.

3. Весьма актуальной проблемой для привлекаемого специалиста является отсутствие возможности участия в коллективном решении трудовых вопросов. Подобное «отчуждение» негативным образом может сказываться на трудовой мотивации работника и в целом на социально-психологической атмосфере в коллективе. В связи с этим считаем необходимым учитывать суммарный «опыт работы» привлеченного специалиста на разных предприятиях-заказчиках и на

этом основании включать заемного работника в группу «пользования коллективными правами».

4. Принимая во внимание стремление руководства повысить эффективность деятельности предприятия путем делегирования вспомогательных функций заемным специалистам, весьма актуальными являются вопросы профессиональной квалификации предоставляемого частным агентством занятости персонала. В связи с этим, во избежание приема на работу специалистов с низкой квалификацией, считаем необходимым предусмотреть для работодателя возможность экспертной оценки уровня знаний, умений и навыков принимаемого специалиста в соответствующей области. В качестве инструментария, принимая за основу профессиональный стандарт, разработать экспертный лист, параметры которого будут структурированы по показателям, характеризующим каждую из профессиональных компетенций специалиста.

5. В проводимом исследовании уже упоминалось о вероятности снижения трудовой мотивации у привлекаемых специалистов в результате вхождения в систему заемного труда. Анализ научных публикаций, посвященных данной проблеме, позволил выделить две основные задачи мотивации. Это признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, и поднятие морального состояния через соответствующую форму признания. На наш взгляд, одним из способов признания результатов труда и поднятия морального состояния является материальное стимулирование.

В связи с этим для повышения трудовой мотивации сотрудников, сокращения текучести кадров считаем необходимым реализовать следующие мероприятия по совершенствованию заработной платы:

а) Для поощрения постоянных сотрудников, внёсших немалый вклад в развитие предприятия, разработать систему надбавок за стаж работы. Так, например, работникам, проработавшим на предприятии свыше 10 лет – 10% от установленного тарифного оклада, 15 лет – 12% от установленного тарифного оклада, 20 лет - 15% от установленного тарифного оклада.

б) Ввести на предприятии систему премирования работников независимо от формы трудоустройства:

– Ежемесячная премия. Например, 1\3 от основной заработной платы. Премия выдается работнику подразделения, чей результат признан лучшим за прошедший месяц.

– Квартальная премия. Выплачивается в размере средней фактической заработной платы работника (включая премии и надбавки) четырем лучшим работникам предприятия независимо от подразделения один раз в четыре месяца.

– Годовая премия. Выплачивается лучшему работнику года в размере трех фактических заработных плат работника один раз в год.

в) Для заинтересованности работников в передаче полученных знаний и умений «молодым» сотрудникам предприятия считаем необходимым ввести доплату наставникам до 15 % от тарифа за период обучения сотрудника при успешной его аттестации.

Кроме этого, считаем необходимым обеспечить работникам комфортное рабочее место, возможность напрямую обращаться к руководству предприятия, предусмотреть вручение подарков за высокие результаты и творческие достижения.

Считаем, что данные мероприятия позволят повысить эффективность труда работников, их инициативу, внесут в коллектив положительный дух соперничества.

6. Результаты анкетирования, представленные в параграфе 3.1, настоящего исследования, позволили сделать вывод о доброжелательном климате, уважении и доверии друг к другу в рамках анализируемых подразделений. Однако, создание рабочего настроения, снижение социальной напряженности в любой момент может стать одной из насущных задач руководства в результате вхождения в систему заемного труда. На наш взгляд, процесс формирования благоприятного климата внутри трудового коллектива должен предполагать следующие мероприятия:

– при комплектовании рабочего коллектива учитывать психологическую совместимость сотрудников, сочетать разные типы поведения людей в зависимости от целей работы в коллективе. Так, например, группа с представителями одного типа поведения окажется мало работоспособной (если соберутся лица, ждущие указаний и не умеющие проявлять инициативу, или же – напротив – только лидеры);

– необходимо оптимально ограничивать количество лиц, подчиненных одному руководителю (5-7 человек);

– предупреждать и разрешать межличностные конфликты;

– применять социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (социально-психологические тренинги, деловые игры, методы убеждений и т.п.) [11];

– создавать сотрудникам коллектива возможность общения в тесной неформальной обстановке;

– открыть на территории предприятия комнату психологической разгрузки и ввести в штат сотрудника-психолога.

Реализация вышеназванных мероприятий, на наш взгляд, позволит стабилизировать микроклимат в коллективе, избежать излишних стрессов сотрудников, улучшить их психологическое состояние.

7. Снизить риск утечки конфиденциальной информации позволит установка на предприятии DLP (Data Loss Prevention)–системы. Ее принцип действия заключается в анализе потоков данных, выходящих за пределы корпоративной сети. В случае обработки определенной информации и факта передачи конфиденциальных данных система либо блокирует такую передачу, либо посылает уведомления службе безопасности.

8. Избежать делового сотрудничества с недобросовестным агентством занятости как работодателю, так и соискателю рабочего места позволит мониторинг деятельности агентства-провайдера как на момент получения лицензии, так и в процессе ее действия. На законодательном уровне санировать

российский рынок труда от недобросовестных агентств занятости позволит Федеральный Закон № 116 от 5 мая 2014 года.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий, на наш взгляд, позволит минимизировать «проблемные зоны» заемного труда и повысить эффективность его использования.

* * *

Предпринятая в третьей главе диссертационной работы практическая реализация методики оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиции обеих сторон трудовых отношений на примере хозяйствующих субъектов Уральского федерального округа позволила сделать следующие выводы.

1. В рамках анализируемых предприятий вхождение в систему заемного труда является целесообразным преимущественно для работодателя. Превышение индекса экономической составляющей эффективности над индексом ее социальной составляющей свидетельствует о более сильном влиянии заемного труда на экономические показатели деятельности предприятия, нежели на социальные. Однако анализ промежуточных результатов расчетов позволил отметить, что наряду с преимуществами данной формы занятости в виде снижения социальных выплат, затрат на персонал, повышения качества продукции и т.п. работодатель рискует столкнуться с такими негативными последствиями заемного труда, как снижение производительности труда и рост текучести кадров.

2. Для повышения эффективности будущего заемного труда соискатель рабочего места должен применять экономический подход. В результате чего выявлено равносильное влияние нестандартного трудового договора на экономические и социальные показатели, значимые для соискателя рабочего места при принятии решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда. Анализ полученных значений обобщающего индекса социально-экономической эффективности позволил прийти к выводу о том, что заключение

нестандартного трудового договора с работодателем можно считать целесообразным преимущественно не во всех анализируемых подразделениях.

3. Наиболее существенное влияние на результативность вхождения в систему заемного труда, с точки зрения вероятности и тяжести последствий наступления, будут оказывать следующие факторы риска:

– снижение производительности труда;

– рост затрат на персонал в структуре издержек производства в результате возникновения трудовых споров, недобросовестности временного агентства занятости;

– несоблюдение требований охраны труда со стороны работодателя;

– вероятность недонакопления человеческого капитала;

– меньшая защищенность социальных и трудовых прав.

4. Количественная оценка рисков, сопряженных с вхождением в систему заемного труда, позволила сделать вывод о том, что в системе нестандартных трудовых отношений в большей степени риску подвержен работодатель, при этом наибольшая вероятность возникновения неблагоприятных последствий заемного труда преимущественно связана с двумя подсистемами предприятия – финансы и общие подсистемы. Обратная ситуация зафиксирована с количественным выражением рисков, рассчитанных для работника. В большинстве случаев доминирующее значение принимает производственно-технический риск.

5. Выделение проблемных зон заемного труда при помощи SWOT-анализа позволило разработать комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности использования гибких форм занятости в Уральском регионе.

Заключение

Выполненное диссертационное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Ретроспективный анализ эволюции рынка труда позволил выявить радикальные изменения, произошедшие в системе занятости постиндустриального общества. Смена занятости индустриального общества, основанная на стандартизации ее основных аспектов, дестандартизированной занятостью, совмещающей в себе элементы занятости и безработицы, создала предпосылки для появления гибких и изменчивых форм взаимодействия субъектов рынка труда, к которым относятся формы заемного труда (аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала). Каждая из этих форм оценена с точки зрения специфики трудовых отношений и возможностей для предприятий, использующих работников заемного труда.

2. Различные формы заемного труда различаются по таким параметрам, как участвующие в процессе стороны, сферы использования, возможности самореализации персонала, гарантии и ответственность агентства занятости, интеграция в корпоративную структуру и т.д. Сравнительный анализ форм заемного труда позволил выделить преимущества и недостатки нестандартных форм занятости как для работодателя, так и для соискателя рабочего места, а также выявить уместность использования привлеченного персонала в зависимости от того, какие цели ставит перед собой руководство организации и какие ресурсы оно готово использовать для успешного ведения бизнеса.

3. Разработан алгоритм принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда, предполагающий реализацию пяти этапов: анализ организационной структуры предприятия, расчет оптимальной численности персонала; оценка эффективности деятельности подразделений предприятия, выделение подразделения, подлежащего переводу на использование заемного труда; формирование набора показателей для оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя и с позиции работника; идентификация и оценка экономических рисков, сопутствующих использованию

заемного труда; принятие управленческого решения о целесообразности внедрения системы заемного труда.

4. Для решения задач оценки целесообразности делегирования функций заемным специалистам с позиции работодателя построена система индикаторов, преобразуемых посредством индексов в интегральный показатель социально-экономической эффективности заемного труда. В рамках экономической составляющей эффективности рассмотрена совокупность показателей, учитывающая социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника, суммарные платежи в бюджет в расчете на один рубль выручки, объем прибыли, дополученной в результате ликвидации простоев, соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы. О социальной эффективности заемного труда предложено судить на основании показателей текучести кадров, качества трудовой жизни сотрудников и психологической атмосферы в трудовом коллективе.

5. На основании анализа возможностей и рисков, сопряженных с вхождением в систему заемного труда работником, разработана методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда. В рамках методики экономическая составляющая эффективности представлена совокупностью показателей: отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню МРОТ; отношение индекса заработной платы работника к уровню потребительских цен; отдача от накопленного специфического капитала; затраты на поиск работы. Оценка социальной составляющей эффективности предполагает расчет показателей, характеризующих интенсивность и условия труда работника (коэффициент внутрисменной занятости, уровень заболеваемости, удельный вес дополнительных выплат в структуре заработной платы и т.п.).

6. Реализация разработанных методик на примере хозяйствующих субъектов Уральского федерального округа показала, что вхождение в систему заемного труда является целесообразным преимущественно для работодателя. Превышение индекса экономической составляющей эффективности над индексом ее социальной составляющей свидетельствует о более сильном влиянии заемного

труда на экономические показатели деятельности предприятия, нежели на социальные. Определено, что наряду с преимуществами данной формы труда в виде снижения социальных выплат, затрат на персонал, повышения качества продукции и т.п. работодатель рискует столкнуться с такими негативными последствиями заемного труда, как снижение производительности труда и рост текучести кадров. Выявлено равносильное влияние нестандартного трудового договора на экономические и социальные показатели, значимые для соискателя рабочего места при принятии решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда. Анализ полученных значений обобщающего индекса социально-экономической эффективности позволил прийти к выводу о том, что заключение нестандартного трудового договора с работодателем можно считать целесообразным преимущественно не во всех анализируемых подразделениях.

7. Выявлено, что существенное влияние на результативность вхождения в систему заемного труда, с точки зрения вероятности и тяжести последствий наступления, будут оказывать факторы риска: снижение производительности труда; рост затрат на персонал в структуре издержек производства в результате возникновения трудовых споров, недобросовестности временного агентства занятости; несоблюдение требований охраны труда со стороны работодателя; вероятность недонакопления человеческого капитала; меньшая защищенность социальных и трудовых прав. При этом в системе нестандартных трудовых отношений в большей степени риску подвержен работодатель, наибольшая вероятность возникновения неблагоприятных последствий заемного труда преимущественно связана с двумя подсистемами предприятия – финансы и общие подсистемы. Обратная ситуация зафиксирована с количественным выражением рисков, рассчитанных для работника. В большинстве случаев доминирующее значение принимает производственно-технический риск.

8. Результаты анализа, проведенного с помощью разработанных методик оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника, позволили сформулировать следующие управленческие решения, направленные на повышение эффективности

использования данной формы занятости: в трудовых договорах более детально раскрывать пункты, касающиеся условий и оплаты труда, дисциплины работников, качества выполняемых ими работ; предусмотреть для работодателя возможность экспертной оценки уровня знаний, умений и навыков принимаемого специалиста в соответствующей области; для повышения трудовой мотивации предусмотреть систему поощрений работников независимо от формы трудоустройства, реализацию мероприятий с целью снижения социальной напряженности; во избежание утечки конфиденциальной информации установить на предприятии систему DLP; осуществлять мониторинг деятельности агентства-провайдера как на момент получения лицензии, так и в процессе ее действия.

9. Перспективы развития темы диссертационной работы связаны прежде всего с нововведениями в миграционной политике России. Как известно, часть из них направлена на привлечение западных высококвалифицированных специалистов, что необходимо для повышения эффективности производственной и иных сфер труда. В связи с этим одной из перспектив дальнейших разработок в сфере гибкой занятости, на наш взгляд, является оценка эффективности заемного труда специалистов, привлекаемых в качестве педагогических и научно-педагогических работников. Кроме этого, особого внимания заслуживают вопросы оценки изменений, происходящих на внешнем уровне – между государством и предприятием, вошедшим в систему заемного труда.

Список литературы

1. Абакумова, Н.Н. Социальная политика и социальный пакет организаций / Н.Н. Абакумова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2009. – № 3. – С. 98-102.

2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

3. Анисимова, Н.А. Проблемы использования привлеченного персонала на Российском рынке труда / Н.А. Анисимова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2013. – № 3. – С. 1-6.

4. Ануфриева, О.Б. Организационная структура как важный механизм управления предприятием / О.Б. Ануфриева // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. – 2007. – № 7. – С. 83-90.

5. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход: избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

6. Беляков, О.А. Механизм планирования производительности труда на малом предприятии / О.А. Беляков // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Экономика. – 2011. – № 6 (12). – С 119-122.

7. Бегутова, С.А. Математико-статистические методы оценки экономического риска / С.А. Бегутова // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2010. – № 2. – С.287-290.

8. Бекренева, В.А. Анализ финансовой устойчивости организации. Методология / В.А. Бекренева // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. – 2011. – № 3. – С. 93-104.

9. Бизюков, П.В. Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.

10. Борисов, А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов – М.: Книжный мир, 2006. – 860 с.

11. Быкова, А.Н. Снижение социальной напряженности как фактор эффективного управления персоналом организации [Электронный ресурс] / А.Н. Быкова, // Центр Социологических Исследований, Московский Государственный Социальный Университет, 2001. Режим доступа: http://eco-training.livejournal.com/951.html/ (дата обращения: 03.08.2015).

12. Вагнер, А.Н. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе [Электронный ресурс] / А.Н. Вагнер // Friedrich Ebert Stiftung, 2014. Режим доступа: www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=10924&ty=pdf/ дата обращения (14.06.2015).

13. Васенко, В.Е. Алгоритм методики расчёта интегрального показателя устойчивого развития региона / В.Е. Васенко // Научный журнал КубГАУ. – 2012. – №79(05). – С. 1-11.

14. Гончарова, О. Закон о заемном труде меняет правила игры для работодателей и кадровых агентств / О. Гончарова, С. Романова, Ю. Петрова // Ведомости. – 2015. – № 7. – Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/07/28/602405-zakon-o-zaemnom-trude-menyaet-pravila-igri-dlya-rabotodatelei-i-kadrovih-agentstv?from=newsletter-editor-choice&utm_source=newsletter&utm_medium=content&utm_campaign=editor-choice&utm_term=news33/ (дата обращения: 27.07.2015)

15. Горина, Е.Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход / Е.Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 1-7.

16. Горелова, Л.В. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации / Л.В. Горелова, С.Е. Гордеев //Вестник Екатерининского института. – 2010. – № 1(9). – С. 1-5.

17. Горшков, М.К. Прикладная социология: практическое пособие для вузов / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – М.: Центр социального прогнозирования, 2003. – 312 с.

18. Григашкина, С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 322. – С. 148-152.

19. Давыдкин, Е.В. Нечеткая модель оценки эффективности аутсорсинга / Е.В. Давыдкин //Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2011. – №12(114). – С.162-165.

20. Денисова, Т.Н. Оценка интенсивности труда на предприятиях строительной промышленности / Т.Н. Денисова // Академический вестник УралНИИпроект РААСН. – 2012. – № 2. – С. 85-88.

21. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

22. Ежель, О.В. Стратегический анализ затрат торгового предприятия как основа для создания преимуществ на рынке / О.В. Ежель // Вестник ГГТУ им. П.О. Сухого. – 2011. – № 2. – С. 69-77.

23. Емелина, Н.В. Обоснование экономической эффективности управления промышленным предприятием на основе аутсорсинга / Н.В. Емелина //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т.12, № 4(2). – С. 521-525.

24. Жерносек, К.А. Влияние производительности труда на организационную модель рабочего процесса / К.А. Жерносек // Теория и практика общественного развития. Экономические науки. – 2011. – № 6. – С 288-291.

25. Жуков, А.Л. Аудит заработной платы и социальных выплат / А.Л. Жуков // Справочник кадровика. – 2011. – № 6. – С. 93-106.

26. Жуков, И.М. Оценка социальной эффективности управления персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса города Москвы / И.М. Жуков // Вопросы управления. – 2011. – № 4. – С. 195-202.

27. Зеер, Э.Ф. Психологическая оценка персонала: теория и практика / Э.Ф. Зеер, Ю.Л. Русанова // Образование и наука. Серия «Психологические исследования». – 2005. – № 3 (33). – С. 104-112.

28. Иванова, В.И. Развитие кадровых аут-технологий / В.И. Иванова //Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С.162-176.

29. Инночкин, В.В. Методика оценки социально-психологического климата в коллективе библиотеки В.В. Инночкин // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 6. – С. 62-69.

30. Ионова, Ю.Г. Анализ проблем и перспектив рынка труда в России / Ю.Г. Ионова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 13(220). – С. 30-34.

31. Испулова, С.Н. Социально-трудовые отношения на рынке труда монопрофильного города: монография / С.Н. Испулова. – Магнитогорск: МаГУ, 2010. – 185 с.

32. Калашникова, И.В. Кадровые аут-технологии в сфере наемного труда: мировой и российский опыт / И.В. Калашникова, А.В. Топчий // Власть и управление на Востоке России. – 2008. – № 3(44). – С.42-49.

33. Калабина, Е.Г. Конструирование оценки социально-экономической эффективности деятельности организаций государственного сектора экономики [Электронный ресурс] / Е.Г. Калабина // Вестник УрГЭУ. – 2005. – № 5. – Режим доступа: www.aspe.spb.ru/reports/kalabina.doc/ (дата обращения: 10.08.2013).

34. Кантор, Е.Л., Управление производственным потенциалом и фондоотдачей / Е.Л. Кантор, В.Е. Кантор // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2012. – № 4. – С. 77-86.

35. Карпов, О.Э. Методика организации опросов пациентов для оценки удовлетворенности качеством медицинского обслуживания / О.Э. Карпов, Д.А. Махнев // Вестник Национального медико-хирургического Центра им. Н.И. Пирогова. – 2009. – № 1. – С. 68-72.

36. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М.: Финстатинформ, 1998. – 694 с.

37. Касьяненко, Т.Г. Оценка недвижимости: учебное пособие / Т.Г. Касьяненко, Г.А. Маховикова, В.Е. Есипов, С.К. Мирзажанова – М.: КНОРУС, 2011. – 752 с.

38. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

39. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 447 с.

40. Кларк, Саймон. Российский рынок труда / Саймон Кларк // Экономическая социология. – 2001. – Т.2. № 3. – С. 91-104.

41. Козина, И.М. Заемный труд: социальные аспекты / И.М. Козина // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 3-12.

42. Козина, И.М. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы / И.М. Козина // Экономическая социология. – 2012. – Т.13. № 5. – С. 18-33.

43. Кокшарова, В.В. Рынок труда: тенденции развития и механизмы адаптации в условиях кризиса / В.В. Кокшарова, С.В. Орехова // Управленец. – 2010. – № 3-4 (7-8). – С 68-71.

44. Конягина, М.Н. Социально-экономическая эффективность как показатель корпоративной социальной ответственности банков / М.Н. Конягина // Вестник КГФЭИ. – 2011. – № 1(22). – С. 66-73.

45. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Издатель Е.А.Ковалева, 2007. – 160 с.

46. Крылов, Э.И. Анализ управления производства и продаж: учебное пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2001. – 54 с.

47. Крюков, М.А. Анализ эффективности деятельности филиалов и подразделений – необходимое условие устойчивости бизнеса / М.А. Крюков // Эффективное Антикризисное Управление. – 2010. – № 4 (63). – С. 84-87.

48. Кудряшов, Р.Б. Стратегия разработки штатного расписания [Электронный ресурс] / Р.Б. Кудряшов // Планово-экономический отдел. – 2012. – № 10. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/10_2012/chtatnoe_raspisanie/ (дата обращения: 7.04.2014).

49. Лёгостев, А.В. Развитие управленческих и предпринимательских навыков: практикум к лекционным и практическим занятиям [Электронный ресурс] / А.В, Лёгостев. – Екатеринбург: Уральский государственный университет, 2008. Режим доступа: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/1605/5/1335486_guide.pdf/ (дата обращения: 24.11.2013).

50. Ляпин, А. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / А. Ляпин, Г. Нойнхеффер, Л. Шаршукова, П. Бизюков // Центр социально-трудовых прав. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2007. – 48 с.

51. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623 с.

52. Макарова, К.И. Миграция трудовых ресурсов и социально-трудовые отношения / К.И. Макарова, В.С. Раковская, Г.А. Барышева // Российское предпринимательство. – 2011. – № 10. – С. 54-58.

53. Мальцева, И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? / И.О. Мальцева // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 2. – С. 243-278.

54. Маркс, К. Капитал. Т.I. Кн. I. М.: Политиздат, 1978.

55. Маслова, Е.Л. Лизинг персонала: проблемы мотивации / Е.Л. Маслова // Финансовая жизнь. – 2010. – № 1. – С. 80-84.

56. Миляева, Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации / Л.Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 149-155.

57. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 1991.

58. Новосельская, С.А. О построении системы показателей эффективности структурных подразделений ОАО «РЖД» / С.А. Новосельская // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 3. – С. 81-84.

59. Ованесян, Н.М. Управление рисками на промышленном предприятии посредством организационно-экономического механизма страхования / Н.М. Ованесян, Е.А. Мидлер // Вестник ДГТУ. – 2011. – Т.11, № 9(60). – С. 1719-1725.

60. Ожегов, С.И. Словарь русского языка. – 4-е изд. / С.И. Ожегов. – М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1961. – 900 с.

61. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учебное пособие. – 2-е изд., – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

62. Плохова, Н.В. Тенденции российского рынка труда / Н.В. Плохова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 11. – С. 42-46.

63. Поворотова, О.В. Экспресс-оценка стоимости бизнеса для принятия тактических решений в управлении предприятиями / О.В. Поворотова, И.А. Янкина, Е.В. Смирнова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнева. – 2010. – № 2. – С. 166-169.

64. Профессиональный стандарт. Главный бухгалтер // Главбух. Режим доступа: http://www.glavbukh.ru/docs/GB_.pdf (дата обращения: 21.04.2015)

65. Профессиональный стандарт. Специалист по управлению персоналом // ФГБУ Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Минтруд России. Режим доступа: http://rark31.ru/wp-content/uploads/2014/04/Prof.-standart.pdf (дата обращения: 20.04.2015).

66. Профессиональные стандарты в области IT. Режим доступа: http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php (дата обращения: 20.04.2015).

67. Профессиональный стандарт. Уборщица медицинской организации // Общероссийская общественная организация «Ассоциация медицинских сестёр России» РАМС Режим доступа: http://www.msestra.ru/download/file.php?id=2380 (дата обращения: 20.04.2015)

68. Разумов, И.А. Доход предприятия: проблемы в содержании, расчете и определении в качестве налогооблагаемого объекта / И.А. Разумов // Экономика и банки. – 2012. – № 1. – С. 10-13.

69. Рапницкая, Н.М. Страхование как основной метод управления хозяйственным риском / Н.М. Рапницкая // Вестник МГТУ. – 2006. – №4. – С. 659-662.

70. Родионова, Н.П. Организационно-экономический механизм внедрения привлеченного персонала на предприятии / Н.П. Родионова, М.М. Иванова // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. – 2011. – № 12.

71. Ромашкина, Г.Ф. Коэффициент конкордации в анализе социологических данных / Г.Ф. Ромашкина, Г.Г. Татарова // Социология: методология, методы, математическое моделирование. – 2005. – № 20. – С. 131-158.

72. Российская федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [федер. закон № 197 принят Гос. Думой 30 дек. 2001 г. : по состоянию на 13.07.2015]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/ (дата обращения: 22.05.2014).

73. Российская федерация. Законы. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда [Текст]: федер. закон: [принят Гос. Думой 20 ноября 2008]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_132083/ (дата обращения: 22.05.2014).

74. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

75. Рынок труда: оценка состояния, прогнозирование спроса: монография / П.П. Лутовинов, Н.С. Демин, В.И. Колесников, С.И. Кубицкий, Л.Э. – Челябинск: УрСЭАТиСО, 2006. – 216 с.

76. Рынок труда: учебник. / под. ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.

77. Рынок труда в 2009 году: тенденции, динамика, рейтинги // Челябинск. – 2010. – № 1 – С.30-32.

78. Рябцева, Е.В. Международно-правовой стандарт адвокатской деятельности / Е.В. Рябцева // Евразийская адвокатура. – 2013. – № 4 (5). – С. 32-45.

79. Саможнев, А.С. Бизнесмены выступают против ограничения прав заемных работников [Электронный ресурс]/ А.С. Саможнев // Российская бизнес-газета, 2011. Режим доступа: http://www.rg.ru/2011/02/22/a458323.html/ (дата обращения: 20.07.2015).

80. Сидунов, А.А. Оптимизация затрат на развитие персонала организации / А.А. Сидунов // Электронный научно-обозревательный журнал ВГСПУ «Грани познания». – 2012. – № 1 (15). – С. 1-5.

81. Скоробогатов, В.С. Управление производительностью труда / В.С. Скоробогатов, Ю.В. Алексахина // Вестник МГОУ. – 2011. – № 2. – С. 16-18.

82. Смирных, Л.И. Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату / Л.И. Смирных // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2011. – № 2. – С. 164-173.

83. Смирных, Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И.Смирных // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. – 46 с.

84. Справочник кадровика: должности руководителей и служащих, квалификаицонные характеристики, тарифные разряды. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 688 с.

85. Стадниченко, Л.И. Эргономика: Учебное пособие по специальности 080104 (060200) «Экономика труда» / Л.И. Стадниченко. – Воронеж: Воронежский госуниверситет, 2005. –166 с.

86. Степанов, М.Н. Статистические методы обработки результатов механических испытаний: справочник / М,Н. Степанов. – М.: Машиностроение, 1985. – 232 с.

87. Сысоева, Е.Ф. Организационная структура финансово-экономической службы промышленного предприятия / Е.Ф. Сысоева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 90-101.

88. Темницкий, А.Л. Учебное пособие по эмпирической социологии / А.Л. Темницкий. – М.: МГИМО, 2003. – 248 с.

89. Федотова, Г.А. Методология и методика психолого-педагогических исследований: учебное пособие для студентов психолого-педагогических факультетов высших учебных заведений / Г.А. Федотова. – Великий Новгород: НовГУ, 2010. – 114 с.

90. Хэнди, Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего / Ч. Хэнди. – СПб.: Питер, 2001.

91. Черноусова, В.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров на российских предприятиях / В.В. Черноусова // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. – 2013. – № 3. – С. 389-395.

92. Чернявский, С.В. Отечественный опыт налогового изъятия рентных доходов в промышленности / С.В. Чернявский // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 7. – С. 144-150.

93. Шадриков, В.Д. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / В.Д. Шадриков, И.В. Кузнецова. – М.: Институт содержания образования государственного университета – Высшей Школы Экономики, 2010. – 174 с.

94. Шапкин, А.С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций: монография / А.С. Шапкин. – М.: Дашков и К^{о}, 2003. – 544 с.

95. Шевелев, А.Е. Риски в бухгалтерском учете: учебное пособие / А.Е. Шевелев, Е.В. Шевелева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2008. – 304 с.

96. Шевчук, А.В. О будущем труда и о будущем без труда / А.В. Шевчук // Экономическая социология. – 2005. – Т.6. № 3. – С. 11-24.

97. Шелевой, Д.Г. Формирование механизма управления рисками строительных предприятий: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Шелевой Денис Геннадьевич. – Хабаровск, 2010. – 24 с.

98. Шестов, А.Л. Эффективность применения SWOT-анализа на предприятии / А.Л. Шестов // Ресурсы Информация Снабжение Конкуренция. – 2013. – № 1. – С. 51-55.

99. Шингарева, А.А. Эргономика рабочего места как фактор удовлетворенности трудом персонала / А.А. Шингарева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 7. – 256-258.

100. Щербакова, С.А. Амортизационная политика предприятия и выбор оптимального способа начисления амортизации / С.А. Щербакова // Вестник ФГОУ ВПО «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». – 2009. – № 7. – С. 70-71.

101. Щур, Д.Н. Эргономика рабочих мест: требования законодательства / Д.Н. Щур // Кадровый менеджмент.– 2007. – № 5. – С. 21-25.

102. Экономика. Толковый словарь / под общ. ред. И.М. Осадчая. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 496 с.

103. Экономика и социология труда: учебник / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Издательство Томского университета, 2008 – 340 с.

104. Blanpain, R. Temporary Agency Work and the Information Society / R. Blanpain, R. Graham. – The Hague/London/New York: Kluwer Law International. – Cambridge: University of Cambridge and Department of and Industry, 2004. – 25 p.

105. Blanpain, R. Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers / R. Blanpain. – Cambridge: University of Cambridge and Department of and Industry, 1993. – 78 p.

106. Burchell, B. The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment / B. Burchell, S. Deakin, S. Honey. – Cambridge: University of Cambridge and Department of and Industry, 1999. – 34 p.

107. Buechler, S.J. Labor in a Globalizing City. Economic Restructuring in Sao Paulo, Brazil / S.J. Buechler. – Brazil: Springer International Publishing Switzerland, 2014. – 349 p.

108. Dekker, R., Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns – The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom / R. Dekker, L. Kaiser. – Colchester: University of Essex, 2000. – 62 p.

109. Graham, R. Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union / R. Graham. – Bulletin of Comparative Labour Relations. – 2004. – 50 p.

110. Kennedy, B. Social security in a flexible labour market / B. Kennedy, D. Dillon. – Limassol, 2003. – 67 p.

111. Kenner, J. EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and Beyond. – Oxford: Hart Publishing, 2003. – 144 p.

112. Miedema, E. Employed or excluded / E. Miedema, K. Hesselink. – TNO Work & Employment. Hoofddorp, 2002. – 22 p.

113. Organization for Economic Cooperation and Development. OECD Employment outlook: taking the measure of temporary employment. – Paris: OECD, 2002. – P. 39.

114. Pandya, S. Retrofitting Unemployment Insurance to Cover Temporary Workers / S. Pandya // Yale Law and Policy Review. – 1999. – № 17 – P. 907-922.

115. Rifkin, J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the PostMarket Era. – N.Y.: G. P. Putnam’s Sons, 1996.

116. Russo, G. Temporary Jobs and Temporary Workers / G. Russo, C. Gorter, D. Molenaar. – Rotterdam: Tinbergen Institute, 1997. – 47 p.

117. Schmid, G. Employment relationships in the new economy. Yearbook of the Social Science Research Centre/ G. Schmid, D. Storrie. – Berlin, 2001. – 121 p.

118. Schmidt, M. News of Atypical Work in Germany: Recent developments as to fixedterm contracts, temporary and part-time work / M. Schmidt. – German Law Journal, 2002. – 7 p.

119. Stancanelli, E. Do Temporary Jobs Pay? Wages and Career Perspectives of Temporary Workers. OECD, Paris and Tilburg University, 2002. – 36 p.

120. Waas, B. Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments / B. Waas // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2003 – № 19(3). – Pp. 387-404.

121. Walwei, U. Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits / U. Walwei – Nuernberg: German Institute for Employment Research, 1997. – 45 p.

122. Wiley, C. Recruiting Strategies for changing times / C. Wiley // International Journal of Manpower. – 1992 – № 9. – Pp. 13-21.

123. Zappala, L. The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement? / L. Zappala // Industrial Law Journal. – 2003. – № 4. – Pp. 310-316.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета «Качество трудовой жизни»

Уважаемый респондент! Выскажите, пожалуйста, Ваше мнение относительно удовлетворенности качеством Вашей трудовой жизни. Ваши искренние ответы окажут нам неоценимую помощь в научном анализе этой проблемы.

Внимательно прочитайте вопрос. Из предлагаемого перечня ответов обведите кружком тот вариант, который совпадает с Вашей точкой зрения, либо напишите ответ сами, если он не приводится. Анкетирование проводится анонимно, информация, предоставленная Вами, будет использована в обобщенном виде в научных целях. Заранее благодарим Вас за сотрудничество.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

1. Как Вы можете описать отношения внутри трудового коллектива? (*можно выбрать до 3 ответов)*

1) Доброжелательность
2) Доверие друг к другу
3) Искренность
4) Взаимопомощь в сложных ситуациях
5) Раздражительность, лицемерие в общении
6) Соперничество, зависть друг к другу

2. С каким из утверждений Вы согласны?

1) На работе меня окружают хорошие люди, с которыми у меня сложились товарищеские отношения, и мне было бы очень тяжело покинуть свой коллектив
2) Люди везде одинаковые, мне все равно с кем работать
3) Мне не нравится мой трудовой коллектив

3. С каким из утверждений Вы согласны?

1) В нашем трудовом коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии
2) В нашем трудовом коллективе каждый работает независимо друг от друга, однако все важные вопросы решаются сообща
3) В нашем трудовом коллективе каждый работает независимо друг от друга, не проявляя чувства коллективизма и организованности

4. Предположим, что Вас неожиданно вызывает Ваш непосредственный руководитель. Что Вы чувствуете в этот момент?

5 4 3 2 1

5. Удовлетворены ли Вы деловыми отношениями с Вашим непосредственным руководителем?

1) Полностью удовлетворен
2) Скорее удовлетворен
3) Затрудняюсь ответить
4) Скорее неудовлетворен

5) Совершенно не удовлетворен

6. С каким из утверждений Вы согласны?

1) Моя работа приносит мне только положительные эмоции
2) На работе я периодически испытываю стрессы
3) Выполнение моих должностных обязанностей постоянно сопровождается стрессовыми ситуациями

7. Насколько Вы удовлетворены следующими сторонами Вашего труда? (*дайте, пожалуйста, ответ в каждой строке*)

Элементы трудовой деятельности	полностью удовлетворен	скорее удовлетворен	затрудняюсь ответить	скорее неудовлетворен	совершенно не удовлетворен
Размер заработной платы	1	2	3	4	5
Материальные вознаграждения	1	2	3	4	5
Льготы, надбавки	1	2	3	4	5
Комфорт и удобство рабочего места	1	2	3	4	5
Возможность совместного досуга (корпоративные праздники, выезды на природу с коллегами)	1	2	3	4	5
Демонстрационное или публичное признание заслуг перед организацией	1	2	3	4	5
Возможность самореализации	1	2	3	4	5
Перспективы карьерного роста	1	2	3	4	5
Возможность самосовершенствования	1	2	3	4	5
Ощущение общественной полезности (наставничество, профсоюзная нагрузка и т.д.)	1	2	3	4	5

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА

8. Как Вы считаете, соответствует ли Ваша заработная плата Вашему трудовому вкладу?

1) Полностью соответствует
2) Соответствует в некоторой степени
3) Не соответствует

9. Устраивает ли Вас существующая на предприятии система вознаграждений за успешный труд?

1) Устраивает полностью
2) Устраивает отчасти
3) Не устраивает

10. Устраивает ли Вас существующая на предприятии система взысканий?

1) Устраивает полностью
2) Устраивает отчасти
3) Не устраивает

11. Как Вы можете оценить свои доходы, получаемые на предприятии?

1) Позволяют мне жить лучше многих моих знакомых
2) Позволяют мне жить так, как живут многие окружающие меня люди
3) Не позволяют мне жить так, как живут многие окружающие меня люди

12. Из каких составляющих складывается Ваш общий доход?

1) Только из заработка на предприятии
2) Из заработка на предприятии и периодических дополнительных заработков за пределами предприятия

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ МЕСТО

13. С каким из утверждений Вы согласны?

1) На моем рабочем месте мне удобно и комфортно исполнять свои должностные обязанности
2) Находясь на своем рабочем месте, я испытываю физиологический дискомфорт
3) Я не обращаю внимания на свои ощущения, находясь на своем рабочем месте

14. Выберите пункты, касающиеся организации питания на Вашем рабочем месте.

1) Своевременность
2) Полноценность
3) Доступность по цене
4) Несвоевременность
5) Неполноценность
6) Недоступность по цене

15. Хватает ли Вам для реализации своих должностных обязанностей канцелярских принадлежностей и других расходных материалов?

1) Полностью хватает
2) Скорее хватает
3) Не хватает

16. Какое количество времени необходимо Вам для восстановления умственных и физических способностей после рабочего дня?

1) 10–15 минут
2) 30–40 минут
3) Более длительный период восстановления

17. Насколько упорядоченно и равномерно организован Ваш труд?

1) В основном упорядоченно и стабильно
2) Чередуются стабильность и авралы
3) В основном работаю в авральном режиме

РАЗДЕЛ 4. РУКОВОДСТВО ОРГАНИЗАЦИЕЙ

18. Какие чувства у Вас вызывает Ваше предприятие?

1) Чувство гордости за родное предприятие
2) Чувство стабильности
3) Чувство социальной защищенности
4) Чувство материального благополучия
5) Чувство привычки
6) Чувство раздражения
7) Не испытываю никаких чувств

19. В каких направлениях ведется работа с персоналом на вашем предприятии?

1) Подбор и поиск персонала
2) Мотивация персонала
3) Развитие персонала (обучение, формирование резерва кадров, оценка и т.д.)
4) Развитие наставничества и усиление работы с молодежью
5) Работа по улучшению условий труда работников

20. Имеете ли Вы возможность влиять на передвижение по служебной лестнице руководителей?

1) Да, имею
2) От меня ничего не зависит
3) Другие варианты *(напишите)*_____

РАЗДЕЛ 5. СЛУЖЕБНАЯ КАРЬЕРА

21. В какой степени руководство Вашего предприятия реализует указанные направления с целью повышения квалификации персонала? (дайте ответ в каждой строке)

Приоритетные направления	в большей степени	в меньшей степени	не реализуется	затрудняюсь ответить
Выявление лидеров и работа с ними	4	3	2	1
Поощрение обучения персонала	4	3	2	1
Объективная аттестация кадров	4	3	2	1
Продвижение по заслугам и в соответствии с квалификацией	4	3	2	1

22. Из каких источников Вы получаете информацию о возможных предстоящих мероприятиях по повышению квалификации персонала?

1) От руководителя
2) Из интернета
3) Из средств массовой информации
4) Из газет
5) От коллег

23. За счет каких источников Вы обычно финансируете свое повышение квалификации?

1) За счет средств работодателя
2) За счет личных доходов
3) Частично за счет средств работодателя, частично за свой счет
4) За счет других средств (укажите) _____

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ БЛАГА И ГАРАНТИИ

24. Насколько Вы удовлетворены социальными гарантиями, предоставляемыми руководством Вашего предприятия? (дайте ответ в каждой строке)

Социальные гарантии	полностью удовлетворен	скорее удовлетворен	затрудняюсь ответить	скорее неудовлетворен	совершенно не удовлетворен
Оплата больничных листов	1	2	3	4	5
Предоставление отпуска по графику	1	2	3	4	5
Выплата гарантированных пособий по ТК РФ	1	2	3	4	5
Выплата пособия в случае увольнения или по сокращению	1	2	3	4	5
Медицинское страхование	1	2	3	4	5

25. Ощущаете ли Вы себя социально защищенным человеком, работая на данном предприятии?

1) Да
2) Скорее да
3) Скорее нет
4) Нет
5) Затрудняюсь ответить

26. Какие социальные блага имеют место на Вашем предприятии?

1) Выплата материальной помощи
2) Компенсация транспортных расходов
3) Компенсация расходов на питание
4) Оплата спортивно-оздоровительных услуг

5) Оплата расходов по детским учреждениям
6) Льготные кредиты на жилье или покупку автомобиля
7) Оплата расходов, связанных с нуждами детей сотрудников предприятия (новогодние подарки детям, отправка детей в лагеря, наборы к школе и т.д.)

Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

28. Ваш пол:
1) женский
2) мужской

29. Ваш возраст:_____

30. Характер трудоустройства.
1) штатный работник
2) привлеченный специалист

31. Ваша должность_____

Спасибо за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Форма экспертного листа
оценки уровня квалификации специалиста

1. Наименование предприятия_____
2. Вид деятельности_____
3. ФИО аттестуемого _____
4. Профессия и его тарифный разряд _____
(в соответствии с наименованием, принятым в ЕТКС)
5. Наименование выполняемой работы _____
6. ФИО эксперта и его должность_____

№	Наименование единицы профессионального стандарта	1	2	3	4	5
1	Пример. **Компетентность специалиста в области управления производственно-хозяйственной деятельностью подразделения**					
1.1	Создает и поддерживает эффективную систему контроля деятельности подразделения					
1.2	Координирует деятельность с другими подразделениями					
1.3	Управляет производственно-техническим обеспечением, процессами снабжения, хранения и перемещения запасов в подразделении					
1.4	Разрабатывает предложения по оптимизации производственно-хозяйственной деятельности					
	…					

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица — Результаты экспертной оценки уровня квалификации аттестуемых сотрудников

№	Наименование единицы профессионального стандарта	Средняя оценка эксперта	
		Штатный(е) работник(и)	Заемный(е) специалист(ы)

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1 — Показатели экономической деятельности предприятий в 2014 году

В тысячах рублей

Показатель/Наименование предприятия	ОАО «ЗлатМетТрейд»	ОАО «ЗМЗ	ОАО «Стальмост»	ОАО «Континент»	ООО «Строймеханизация»	ООО «Торгпроектстрой»	ОАО «Практика»	ООО «Феррум»	ОАО «Стройтехника»	ОАО «Монолит»
Объем реализуемой продукции	390134,00	32321,00	201438,00	199844,00	175092,00	97435,00	89345,00	6807,00	6690,00	5868,00
Себестоимость продукции	384737,00	26777,00	168687,00	72549,00	128375,00	66108,00	72638,00	5534,00	5373,00	5841,00
Затраты на 1 руб. товарной продукции	0,99	0,83	0,84	0,36	0,73	0,68	0,81	0,81	0,80	1,00
Чистая прибыль.	29993,00	9773,00	12281,00	4500,00	11370,00	12867,00	2707,00	2062,00	2027,00	2730,00
Рентабельность продукции, %	7,80	36,50	7,28	6,20	8,86	19,46	3,73	37,26	37,73	46,74
Численность персонала, чел.,	2500,00	255,00	317,00	315,00	276,00	140,00	123,00	60,00	59,00	52,00
в том числе: руководители	335,00	20,00	25,00	31,00	24,00	9,00	10,00	4,64	4,00	4,00
специалисты	264,00	45,00	57,00	40,00	41,00	31,00	23,00	17,40	17,00	15,00
рабочие	1901,00	190,00	235,00	244,00	211,00	100,00	90,00	38,28	38,00	33,00
Производительность труда, тыс.руб./чел.	156,05	126,75	635,45	634,43	634,39	695,96	726,38	113,45	113,39	112,85
Рентабельность персонала, %	12,00	38,33	38,74	14,29	41,20	91,91	22,11	34,37	34,36	52,50
Среднегодовая стоимость основных фондов	238710,00	53769,00	83378,00	2790056,00	372884,00	357093,00	1050611,00	11346,00	11150,00	26838,00
Рентабельность активов, %	12,56	18,18	14,73	0,16	3,05	38,83	2,58	18,17	18,18	10,17

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Организационные структуры управления предприятий

Рисунок Д.1 — Организационная структура управления ОАО «Континент»

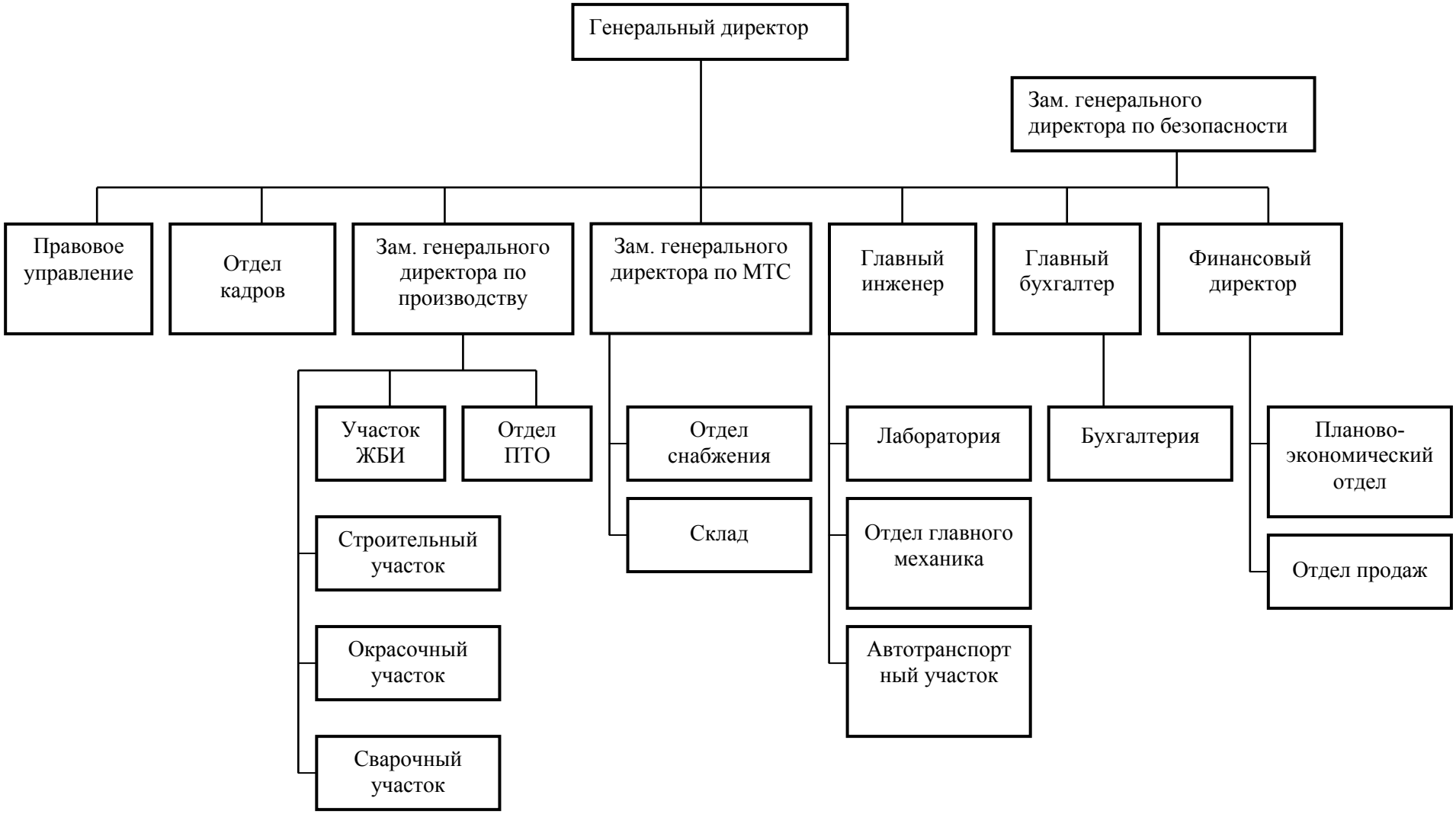

Рисунок Д.2 — Организационная структура управления ООО «Торгпроектстрой»

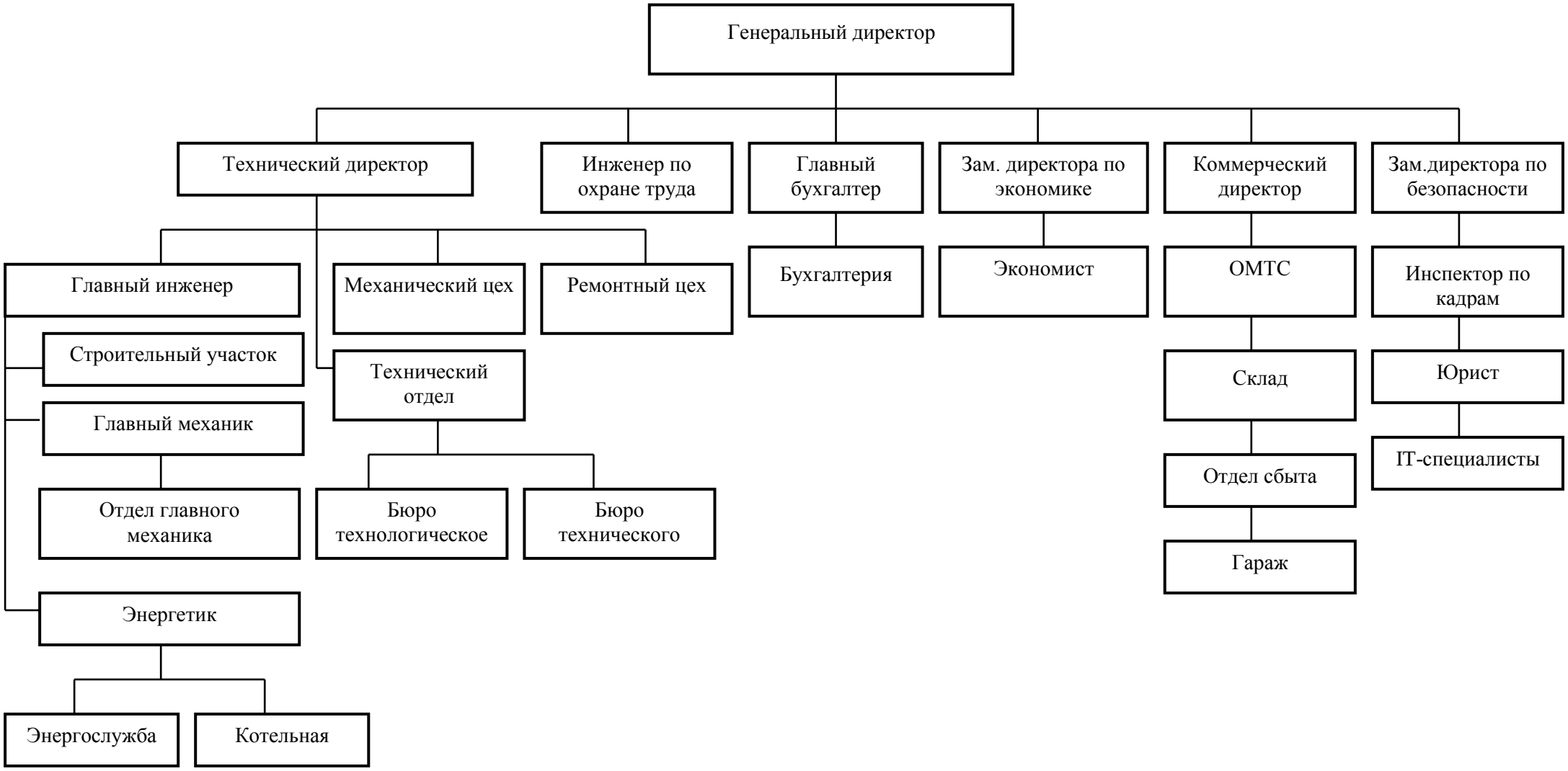

Рисунок Д.3 — Организационная структура управления
ОАО «Златоустовский металлургический завод»

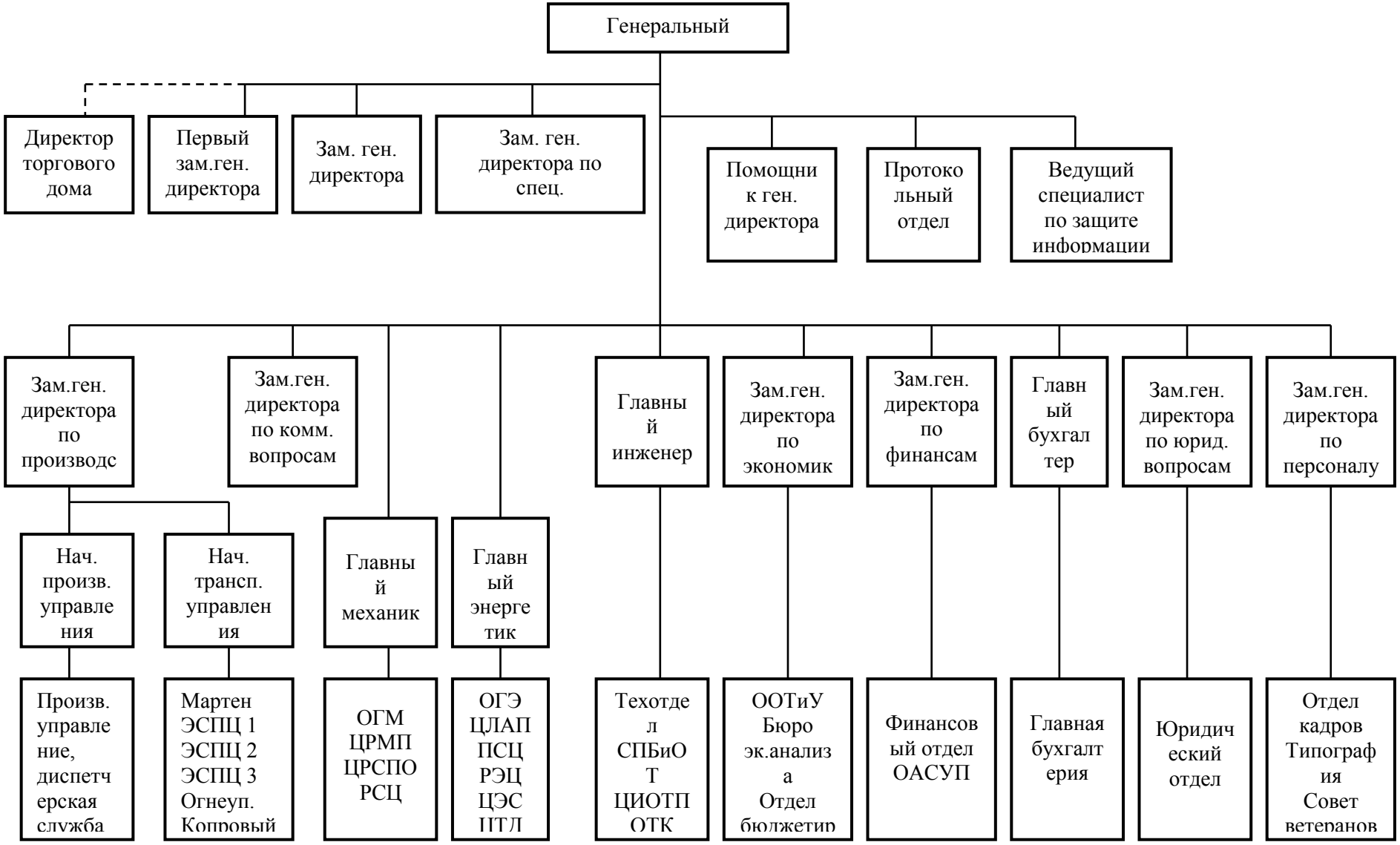

Рисунок Д.4 — Организационная структура управления ОАО «ЗлатМетТрейд»

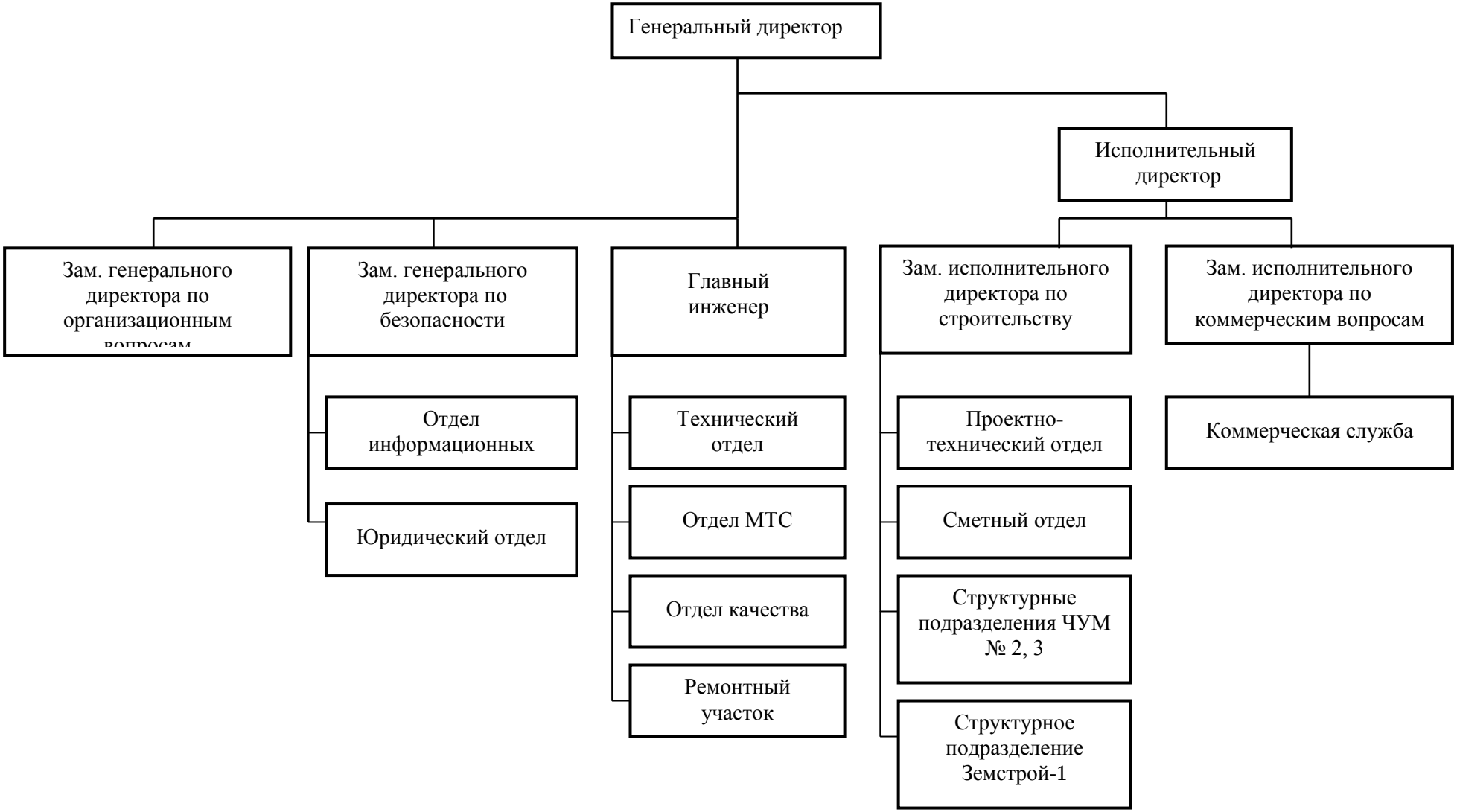

Рисунок Д.5 — Организационная структура управления ОАО «Строймеханизация»

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица Е.1 – Исходные данные для расчета оптимальной численности специалистов основных подразделений ОАО «Континент»

№	Наименование выполняемой операции	Единица измерения	Норма времени, чел.-ч	Объем работы за год	Трудоемкость операции, чел.-ч.
Отдел кадров					
1	Оформление документов при приеме на работу	час	0,5	200	100
2	Оформление документов при увольнении	час	0,42	40	60
3	Оформление документов сотруднику при уходе на пенсию по возрасту или инвалидности	час	3,56	20	50
4	Составление отчета о численности работников по полу, возрасту и т.д.	час	40,85	2	7
5	Оформление характеристик на работника	час	0,92	50	225
6	Составление графика отпусков	час	0,10	2	11
7	Оформление листка нетрудоспособности	час	0,04	150	975
8	Другие операции	–		–	8576,44
Трудоемкость нормируемых работ					**10004,44**
Бухгалтерия					
1	Учет основных средств и капитальных вложений (01, 07, 08)	час	0,96	50	48
2	Учет материальных запасов	час	1,08	91,5	179,34
3	Учет МБП	час	0,33	77	227,92
4	Учет затрат на производство и другие цели	час	2,16	95	376,2
5	Учет денежных средств (по р/сч, валютным счетам, движение денежных средств) сч. 50, 51, 52, 57.	час	0,85	85	421,6
6	Учет расчетов, денежных и кредитных операций (сч. 50, 51, 52, 60, 76, 71, 69, 94, 95)	час	0,68	92,5	643,8
7	Учет готовой продукции (сч. 43)	час	0,16	321	3197,16
8	Учет прочих доходов и расходов (сч. 91)	час	0,18	420	4603,2
9	Учет расчетов с бюджетом (сч. 68)	час	0,45	40	318,4
10	Учет продаж	час	0,33	95	851,2

Продолжение таблицы Е.1

№	Наименование выполняемой операции	Единица измерения	Норма времени, чел.-ч	Объем работы за год	Трудоемкость операции, чел.-ч.
11	Учет краткосрочных ссуд (сч. 92, -95)	час	0,16	20	239,2
Трудоемкость нормируемых работ					**11457,66**
Юридический отдел					
1	Подготовка документов в случае предъявления иска или непринятия иска	1 комплект документов	1,03	50	51,5
2	Участие в судебных заседаниях	1 судебное заседание	2,81	3	6,09
3	Оказание правовой помощи в решении вопросов обеспечения сохранности имущества организации в рамках законодательства	1 консультация	0,42	115	348,45
4	Оказание правовой помощи в решении вопросов о возмещении ущерба и консультация привлечении к ответственности виновных лиц	1 консультация	0,56	115	463,45
5	Участие в подготовке материалов, документ связанных с выплатой возмещений лицам, получившим увечье или повреждение здоровья на производстве	1 документ	0,69	15	75,45
6	Проверка соблюдения законодательства о труде в структурных подразделениях	1 структурное подразделение	1,05	10	60,3
7	Участие в подготовке распорядительных документов (постановления, приказы, распоряжения и т.п.)	1 документ	0,57	300	2109
8	Участие в подготовке ответов на обращения работников предприятия	1 консультация	1,63	310	2489,3
9	Правовая помощь при выявлении некачественной продукции, поступившей в организацию	1 консультация	0,74	352	3178,56
10	Другие операции	–		–	1023
Трудоемкость нормируемых работ					**9805,1**
Отдел информационных технологий					
1	Проверка работоспособности устройств на тестах в ускоренном режиме	1 устройство	0,5	1200	604

Продолжение таблицы Е.1

№	Наименование выполняемой операции	Единица измерения	Норма времени, чел.-ч	Объем работы за год	Трудоемкость операции, чел.-ч.
2	Проверка и удаление компьютерных вирусов на устройствах внешней памяти	1 ЭВМ	0,3	1366	410
3	Поставка обновленных антивирусных программ и полная проверка дисковой памяти на наличие вирусов	1 ЭВМ	0,3	682	204,8
4	Смазка механических устройств ТС (НГМД, стриммеры, принтеры)	1 устройство	0,3	1360	408
5	Очистка от пыли внутренних объемов ПЭВМ (со снятием корпуса)	1 ЭВМ	0,5	1224	612
6	Очистка экранов видеомониторов от пыли и грязи, регулировка и настройка, очистка внутренних объемов от пыли	1 видеомонитор	0,3	1373	412
7	Очистка о неиспользованного тонера элементов печати лазерных принтеров, очистка и промывка оптики, своевременная заправка тонера	1 принтер	0,5	1216	608
8	Очистка от пыли внутренних объемов блоков питания ПЭВМ, очистка и смазка вентиляторов	1 ПЭВМ	0,6	1350	810
9	Очистка экранов видеомониторов и LCD панели от пыли и грязи, регулировка и настройка	1 видеомонитор	0,3	1360	408
Трудоемкость нормируемых работ					**4476,8**
Технический отдел (уборка помещений)					
1	Мытье пола с периодической заменой моющего раствора или воды (фойе, коридор, кабинеты), повторяемость-3 раза в неделю	1 $м^2$	0,484	850	987,36
2	Мытье пола с периодической заменой моющего раствора или воды (лестница), повторяемость-3 раза в неделю	1 $м^2$	1,028	350	863,52

Окончание таблицы Е.1

№	Наименование выполняемой операции	Единица измерения	Норма времени, чел.-ч	Объем работы за год	Трудоемкость операции, чел.-ч.
3	Мытье пола с периодической заменой моющего раствора или воды (туалет), повторяемость - ежедневно	1 $м^2$	1,146	18	49,50
4	Удаление пыли с поверхностей предметов влажным способом, периодически меняя раствор или воду (полка, стол письменный, шкаф конторский двухстворчатый, стул, подоконник) повторяемость -1 раза в неделю	шт.	5,5	180	792
5	Поливка и протирка вазонов с цветами, повторяемость-3 раза в неделю	шт.	0,83	25	49,80
6	Чистка пылесосом ковровых покрытий, повторяемость-3 раза в неделю	шт.	0,67	10	16,08
7	Освобождение корзины от мусора, повторяемость - ежедневно	шт.	0,52	18	37,44
Трудоемкость нормируемых работ					**2795,70**
Служба безопасности и охраны					
1	Проверка документов у проходящих на охраняемый объект (выходящих с объекта) лиц и контроль за ввозом и вывозом (выносом) материальных ценностей.	шт.	0,083	315	6300
2	Контроль за работой, установленных на предприятии приборов охранной и охранно-пожарной сигнализации	час	-	24	5760
3	Служба по охране объектов и материальных ценностей	час	-	24	5760
4	Выяснение причины срабатывания сигнализации и принятие мер к задержанию нарушителей или ликвидации чрезвычайного происшествия.	Количество происшествий за год	0,75	30	22,5
Трудоемкость нормируемых работ					**17842,5**

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Таблица Ж.1 – Численность персонала в анализируемых подразделениях предприятий в 2014 году

Наименование предприятия	Бухгалтерия			Отдел кадров			Юридический отдел		
	Фактическая численность	Оптимальная численность	Превышение/недостаток персонала (+/-)	Фактическая численность	Оптимальная численность	Превышение/недостаток персонала (+/-)	Фактическая численность	Оптимальная численность	Превышение/недостаток персонала (+/-)
ОАО «ЗлатМетТрейд»	30	26	+4	10	9	+1	15	10	+5
ОАО «ЗМЗ	6	6	0	5	5	0	5	6	-1
ОАО «Стальмост»	8	7	+1	6	6	0	7	6	+1
ОАО «Континент»	5	6	-1	5	5	0	5	5	0
ООО «Строймеханизация»	5	5	0	5	4	+1	5	5	0
ООО «Торгпроектстрой»	2	2	0	2	4	-2	2	2	0
ОАО «Практика»	2	2	0	2	3	-1	2	2	0
ООО «Феррум»	1	1	0	2	2	0	1	2	-1
ОАО «Стройтехника»	1	1	0	2	2	0	1	1	0
ОАО «Монолит»	1	1	0	1	1	0	1	1	0

Продолжение таблицы Ж.1

Наименование предприятия	Отдел информационных технологий			Технический отдел (уборка помещений)			Служба безопасности и охраны		
	Фактическая численность	Оптимальная численность	Превышение/нед остаток персонала (+/-)	Фактическая численность	Оптимальная численность	Превышение/нед остаток персонала (+/-)	Фактическая численность	Оптимальная численность	Превышение/нед остаток персонала (+/-)
ОАО «ЗлатМетТрейд»	10	9	+1	12	10	+2	8	8	0
ОАО «ЗМЗ	5	4	+1	5	5	0	6	5	+1
ОАО «Стальмост»	6	6	0	5	5	0	8	8	0
ОАО «Континент»	4	2	+2	2	2	0	11	9	+2
ООО «Строймеханизация»	4	5	-1	4	4	0	5	5	0
ООО «Торгпроектстрой»	2	2	0	3	2	-1	5	5	0
ОАО «Практика»	2	2	0	2	2	0	4	4	0
ООО «Феррум»	2	2	0	2	2	0	4	4	0
ОАО «Стройтехника»	3	2	+1	2	2	0	4	4	0
ОАО «Монолит»	2	3	-1	3	2	+1	4	4	0

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Таблица И.1 – Показатели эффективности деятельности анализируемых подразделений в 2014 году

Наименование предприятия	Показатели эффективности деятельности подразделений										
	Бухгалтерия	Административные расходы на одного сотрудника в месяц, руб.	Сумма штрафных санкций, руб.	Коэффициент полной занятости сотрудника бухгалтерии	**Отдел кадров**	Административные расходы на одного сотрудника, руб.	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела	Время закрытия свободной вакансии, дн.	**Юридический отдел**	Административные расходы на одного сотрудника, руб.	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела
ОАО «ЗлатМетТрейд»		5000	6000	70		5000	70	7		3000	70
ОАО «ЗМЗ		312	1800	99		310	100	5		620	103
ОАО «Стальмост»		384	1320	78		380	100	5		630	89
ОАО «Континент»		454	1150	105		455	100	5		730	100
ООО «Строймеханизация»		385	875	100		385	86	5		630	99
ООО «Торгпроектстрой»		135	639	98		135	103	5		265	100
ОАО «Практика»		151	532	98		150	104	5		285	100
ООО «Феррум»		78	579	99		80	100	5		150	105
ОАО «Стройтехника»		75	489	100		75	100	5		160	98
ОАО «Монолит»		75	460	100		75	100	5		157	100

Продолжение таблицы И.1

Наименование предприятия	Показатели эффективности деятельности подразделений										
	Отдел информационных технологий	Административные расходы на одного сотрудника, руб.	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела	Количество жалоб сотрудников на функционирование автоматизированных систем в месяц	**Технический отдел (уборка помещений)**	Административные расходы на одного сотрудника в месяц, руб.	Коэффициент полной занятости сотрудника	Количество обоснованных жалоб со стороны основного персонала на работу уборщицы в месяц	**Служба безопасности и охраны**	Административные расходы на одного сотрудника, руб.	Коэффициент полной занятости сотрудника отдела
ОАО «ЗлатМетТрейд»		4000	85	150		3800	70	1		5000	100
ОАО «ЗМЗ		312	88	75		215	98	0		310	98
ОАО «Стальмост»		384	100	99		284	99	1		380	100
ОАО «Континент»		454	86	79		352	100	1		455	97
ООО «Строймеханизация»		385	104	57		285	98	0		385	100
ООО «Торгпроектстрой»		135	99	60		132	103	0		135	100
ОАО «Практика»		151	100	45		148	98	0		150	100
ООО «Феррум»		120	100	28		115	99	1		80	100
ОАО «Стройтехника»		115	88	24		102	100	0		75	100
ОАО «Монолит»		125	104	24		113	105	0		75	100

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Исходные данные для расчета индексов экономической и социальной составляющих эффективности заемного труда

Таблица К.1 – Исходные данные для расчета индекса экономической составляющей эффективности заемного труда

В тысячах рублей

Предприятие	Показатели экономической составляющей эффективности заемного труда							
	Затраты на персонал в издержках производства, %		Социальные выплаты предприятия в расчете на 1 работника		Суммарные платежи предприятия в бюджет в расчете на 1 рубль выручки		Среднемесячная заработная плата работника предприятия	
	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда	Штатный специалист	Заемный специалист
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Бухгалтерия								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,29	0,11	3600,00	3120,00	361,18	313,02	23,12	23,25
ОАО «Стальмост»	0,58	0,26	757,10	662,46	76,24	66,71	20,70	20,56
ОАО «Континент»	1,35	0,62	657,14	547,62	57,20	47,67	21,56	21,30
Юридический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,29	0,08	1800,00	1200,00	180,59	120,39	24,44	23,00
ОАО «ЗМЗ	3,59	1,61	705,88	588,24	63,74	53,12	22,50	22,26
ОАО «Стальмост»	0,58	0,26	662,46	567,82	66,71	57,18	22,40	21,90
ООО «Феррум»	4,50	2,42	500,00	250,00	73,17	36,58	24,35	24,02
Отдел кадров								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,30	0,09	1200,00	1080,00	120,39	108,35	19,12	19,32
ООО «Торгпроектстрой»	1,46	0,66	642,86	428,57	56,98	37,99	21,82	21,50

Окончание таблицы К.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ОАО «Практика»	1,05	0,31	1024,39	682,93	58,41	38,94	20,06	20,85
ООО «Строймеханизация»	0,69	0,27	742,75	594,20	49,98	39,99	19,45	19,23
Отдел информационных технологий								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,29	0,08	1200,00	1080,00	120,39	108,35	17,54	17,80
ОАО «ЗМЗ	3,53	1,55	588,24	470,59	53,12	42,49	20,50	21,10
ОАО «Стройтехника»	5,29	3,15	1016,95	762,71	142,71	107,03	20,56	20,10
ОАО «Континент»	1,35	0,61	438,10	219,05	38,13	19,07	21,56	21,13
Технический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,27	0,06	1440,00	1200,00	144,47	120,39	8,50	7,90
ООО «Торгпроектстрой»	1,25	0,44	642,86	428,57	56,98	37,99	10,70	10,15
ОАО «Монолит»	4,83	2,26	692,31	461,54	119,13	79,42	10,25	9,80

Таблица К.2 – Исходные данные для расчета индекса социальной составляющей эффективности заемного труда

Предприятие	Показатели социальной составляющей эффективности заемного труда											
	Удельный вес заемных работников в общей численности персонала, %		Коэффициент текучести кадров и его динамика, %		Оценка качества трудовой жизни сотрудников*		Оценка психологической атмосферы в трудовом коллективе*		Средний уровень квалификации специалистов по результатам экспертных оценок		Качество выпускаемой продукции (работ, услуг)	
	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда	Штатный специалист	Заемный специалист	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда	Штатный специалист	Заемный специалист	До внедрения заемного труда	После внедрения заемного труда
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Бухгалтерия												
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,00	0,01	4,8	5,0	—	—	—	—	3,00	4,00	0,97	1,20
ОАО «Стальмост»	0,00	0,02	4,0	4,6	—	—	—	—	4,00	5,00	1,12	1,25
ОАО «Континент»	0,00	0,02	3,9	4,2	—	—	—	—	3,00	5,00	0,86	1,12
Юридический отдел												
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,00	0,01	3,9	4,2	—	—	—	—	4,00	5,00	1,21	1,25
ОАО «ЗМЗ	0,00	0,02	5,0	5,7	—	—	—	—	3,00	4,00	0,73	1,08
ОАО «Стальмост»	0,00	0,02	3,9	3,9	—	—	—	—	5,00	5,00	1,27	1,36
ООО «Феррум»	0,00	0,03	4,0	4,8	—	—	—	—	3,00	4,00	0,78	1,12
Отдел кадров												
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,00	0,01	4,6	5,0	—	—	—	—	4,00	4,00	1,18	1,28

Окончание таблицы К.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ООО «Торгпроектстрой»	0,00	0,02	4,5	5,0	—	—	—	—	3,00	4,00	0,91	1,20
ОАО «Практика»	0,00	0,02	3,9	4,2	—	—	—	—	3,00	4,00	0,89	1,23
ООО «Строймеханизация»	0,00	0,01	3,7	3,8	—	—	—	—	5,00	5,00	1,32	1,34
Отдел информационных технологий												
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,00	0,01	4,2	4,6	—	—	—	—	4,00	5,00	1,15	1,27
ОАО «ЗМЗ	0,00	0,02	3,6	3,68	—	—	—	—	5,00	5,00	1,21	1,28
ОАО «Стройтехника»	0,00	0,08	5,0	5,23	—	—	—	—	3,00	4,00	0,98	1,30
ОАО «Континент»	0,00	0,01	4,0	4,59	—	—	—	—	4,00	5,00	1,18	1,25
Технический отдел												
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,00	0,01	4,7		—	—	—	—	4,00	5,00	1,23	1,30
ООО «Торгпроектстрой»	0,00	0,02	4,9	5,2	—	—	—	—	3,00	4,00	0,89	1,28
ОАО «Монолит»	0,00	0,06	5,0	6,2	—	—	—	—	3,00	4,00	0,72	1,25

* Результаты оценки качества трудовой жизни сотрудников и психологической атмосферы в коллективе проанализированы в тексте диссертации.

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Экспертный лист
оценки уровня квалификации специалиста

1. Наименование предприятия *ОАО «ЗлатМетТрейд»*
2. Вид деятельности *деятельность в области бухгалтерского учета*
3. ФИО аттестуемого *Бунькова М.С.*
4. Профессия и его тарифный разряд *бухгалтер, 5 разряд*
5. Наименование выполняемой работы *бухгалтер*
6. ФИО эксперта, должность *Королев С.П., начальник финансового управления*

№	Наименование единицы профессионального стандарта	1	2	3	4	5
1	**Компетентность специалиста в области ведения бухгалтерского учета**					
1.1	Принимает к учету первичные учетные документы о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта			+		
1.2	Осуществляет денежное измерение объектов бухгалтерского учета и текущую группировку фактов хозяйственной жизни				+	
1.3	Осуществляет итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни				+	
2	**Компетентность специалиста в области составления и представления финансовой отчетности экономического субъекта**					
2.1	Составляет бухгалтерскую (финансовую) отчетности				+	
2.2	Составляет консолидированную финансовую отчетности			+		
2.3	Осуществляет внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности				+	
2.4	Ведёт налоговый учет и составляет налоговую отчетности, налоговое планирование				+	
2.5	Проводит финансовый анализ, бюджетирование и управление денежными потоками				+	

Экспертный лист
оценки уровня квалификации специалиста

1. Наименование предприятия *ОАО «ЗлатМетТрейд»*
2. Вид деятельности *организационно-правовое сопровождение деятельности предприятия*
3. ФИО аттестуемого *Фрост М.Ю.*
4. Профессия и его тарифный разряд *юрист, 5 разряд*
5. Наименование выполняемой работы *организационно-правовое сопровождение деятельности предприятия*
6. ФИО эксперта, должность *Истомин П.В., начальник юридического отдела*

№	Наименование единицы профессионального стандарта	1	2	3	4	5
1.	**Компетентность специалиста в области корпоративной практики**					
1.1	Осуществляет регистрацию юридического лица, вносит изменения в учредительные документы и эмиссии ценных акций.				+	
1.2	Координирует сделки с акциями предприятия.					
2.	**Компетентность специалиста в области общеправового сопровождения деятельности предприятия**					
2.1	Обеспечивает предприятие нормативными правовыми актами, которые необходимы для его хозяйственной деятельности.				+	
2.2	Проверяет соответствие законодательству представляемых на подпись руководству предприятия проектов приказов, положений, инструкций и других документов правового характера.				+	
2.3	Обеспечивает организационно-правовую деятельность по обеспечению сохранности собственности предприятия (подготовка договоров о материальной ответственности, инструкций по порядку поступлений и приемки материальных ценностей и т.д.)					+
2.4	Подготавливает заявления, заявки и другие документы для получения разрешений и лицензий, необходимых для осуществления хозяйственной деятельности предприятия					+
3	**Компетентность специалиста в области договорной работы на предприятии**					
3.1	Осуществляет организационно-правовое сопровождение договорной работы предприятия (разработка проектов договоров, проверка их на соответствие законодательству, разрешение разногласий по проектам договоров, ведение реестра)				+	
4.	**Компетентность специалиста в области претензионной работы на предприятии**					
4.1	Обеспечивает организационно-правовое сопровождение претензионной деятельности предприятия (учет претензий, рассмотрение, подготовка отчетов, подготовка претензий к контрагентам, контроль)				+	
5.	**Компетентность специалиста в области исковой работы на предприятии**					
5.1	Обеспечивает организационно-правовое сопровождение исковой деятельности предприятия (подготовка материалов и исковых заявлений, ведение банка данных по исковой работе, представление интересов предприятия в суде)				+	
6	**Компетентность специалиста в области правового обеспечения предприятия при**					

	проверках, проводимых государственными контрольно-надзорными органами					
6.1	Проверяет правильность и обоснованность выводов государственных контрольно-надзорных органов.				+	
6.2	Составляет процессуальные документы по результатам проверок				+	
6.3	Подготавливает и направляет жалобы на действия должностных лиц государственных контрольно-надзорных органов.					+
7.	**Компетентность специалиста в области правового сопровождения трудовых отношений на предприятии**					
7.1	Осуществляет организационно-правовое сопровождение трудовых споров (проверка законности перевода работников и их увольнения, законности наложения на работников дисциплинарных взысканий, консультирование, работников организации по различным правовым вопросам в письменной и устной форме).				+	

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Таблица М.1 – Индексные значения показателей эффективности заемного труда на объектах исследования

Предприятие	Индексные значения показателей эффективности заемного труда с позиции работодателя						
	Затраты на персонал в издержках производства	Социальные выплаты предприятия в расчете на 1 работника	Суммарные платежи предприятия в бюджет в расчете на 1 рубль выручки	Среднемесячная заработная плата работника предприятия	Коэффициент текучести кадров и его динамика	Средний уровень квалификации специалистов по результатам экспертных оценок	Качество выпускаемой продукции (работ, услуг)
	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{Э3}$	$I_{Э4}$	$I_{С1}$	$I_{С2}$	$I_{С3}$
1	2	3	4	5	6	7	8
Бухгалтерия							
ОАО «ЗлатМетТрейд»	2,7	1,15	1,15	1,01	1,04	1,33	1,24
ОАО «Стальмост»	2,17	1,14	1,14	0,99	1,15	1,25	1,12
ОАО «Континент»	2,17	0,83	0,83	0,99	1,08	1,67	1,30
Юридический отдел							
ОАО «ЗлатМетТрейд»	3,45	1,49	1,49	0,94	1,08	1,25	1,03
ОАО «ЗМЗ	2,22	0,83	0,83	0,99	1,14	1,33	1,48
ОАО «Стальмост»	2,17	1,16	1,17	0,98	1,00	1,00	1,07
ООО «Феррум»	1,85	0,5	0,5	0,99	1,20	1,33	1,44
Отдел кадров							
ОАО «ЗлатМетТрейд»	3,33	1,11	1,11	1,01	1,09	1,00	1,08
ООО «Торгпроектстрой»	2,22	0,66	0,66	0,99	1,11	1,33	1,32
ОАО «Практика»	3,44	0,66	0,66	1,04	1,08	1,33	1,38
ООО «Строймеханизация»	2,56	1,25	1,25	0,99	1,03	1,00	1,02
Отдел информационных технологий							
ОАО «ЗлатМетТрейд»	3,44	1,11	1,11	1,01	1,10	1,25	1,10

Окончание таблицы М.1

1	2	3	4	5	6	7	8
ОАО «ЗМЗ	2,27	1,25	1,25	1,03	1,02	1,00	1,06
ОАО «Стройтехника»	1,66	1,33	1,33	0,98	1,05	1,33	1,33
ОАО «Континент»	2,22	2,00	2,00	0,98	1,15	1,25	1,06
Технический отдел							
ОАО «ЗлатМетТрейд»	2,13	1,2	1,2	0,93	1,04	1,25	1,06
ООО «Торгпроектстрой»	2,77	0,66	0,66	0,95	1,06	1,33	1,44
ОАО «Монолит»	2,13	0,66	0,66	0,96	1,24	1,33	1,74

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Результаты расчетов итогового значения весов индексов экономической и социальной составляющих эффективности заемного труда с позиции работодателя

Таблица Н.1 – Матрица парных сравнений индексов экономической составляющей эффективности заемного труда с позиции работодателя

Показатель/Критерий	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{Э3}$	$I_{Э4}$	Среднее геометрическое, V	Степень важности показателя, M
Адекватность показателя цели исследуемого явления						
$I_{Э1}$	1	1,25	1,25	1,66	1,29	0,30
$I_{Э2}$	0,8	1	0,8	1,66	1,07	0,25
$I_{Э3}$	0,8	1,25	1	1,66	1,18	0,28
$I_{Э4}$	0,6	0,6	0,6	1	0,70	0,17
				Сумма	2,092	1,00
Возможность формализации алгоритма расчета показателя						
$I_{Э1}$	1	2,33	2,33	1,25	1,73	0,38
$I_{Э2}$	0,42	1	0,8	0,6	0,71	0,16
$I_{Э3}$	0,42	1,25	1	0,6	0,82	0,18
$I_{Э4}$	0,8	1,66	1,66	1	1,28	0,28
				Сумма	4,53	1,00
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени						
$I_{Э1}$	1	1,25	1,25	1,66	1,29	0,32
$I_{Э2}$	0,6	1	0,8	1,66	1,02	0,25
$I_{Э3}$	0,42	1,25	1	1,25	0,98	0,24

Окончание таблицы Н.1

Показатель/Критерий	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{Э3}$	$I_{Э4}$	Среднее геометрическое, V	Степень важности показателя, M
$I_{Э4}$	0,6	0,6	0,8	1	0,75	0,19
				Сумма	4,04	1,00
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)						
$I_{Э1}$	1	1,25	1,25	2,33	1,46	0,33
$I_{Э2}$	0,6	1	0,8	2,33	1,18	0,27
$I_{Э3}$	0,42	1,25	1	1,66	1,08	0,25
$I_{Э4}$	0,42	0,6	0,6	1	0,66	0,15
				Сумма	4,38	1,00
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий						
$I_{Э1}$	1	1,25	1,25	2,33	1,46	0,33
$I_{Э2}$	0,6	1	0,8	2,33	1,18	0,27
$I_{Э3}$	0,42	1,25	1	1,66	1,08	0,25
$I_{Э4}$	0,42	0,6	0,6	1	0,66	0,15
				Сумма	4,38	1,00

Таблица Н.2 – Матрица парных сравнений индексов социальной составляющей эффективности заемного труда с позиции работодателя

Показатель/Критерий	I_{C1}	I_{C2}	I_{C3}	Среднее геометрическое, V	Степень важности показателя, M
Адекватность показателя цели исследуемого явления					
I_{C1}	1,00	0,60	0,60	0,12	0,10
I_{C2}	1,67	1,00	0,60	0,33	0,29
I_{C3}	1,67	1,25	1,00	0,69	0,61
			Сумма	1,15	1
Возможность формализации алгоритма расчета показателя					
I_{C1}	1,00	2,33	1,67	1,30	0,79
I_{C2}	0,43	1,00	0,60	0,09	0,05
I_{C3}	0,60	1,25	1,00	0,25	0,15
			Сумма	1,63	1
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени					
I_{C1}	1,00	2,33	1,67	1,30	0,78
I_{C2}	0,43	1,00	0,80	0,11	0,07
I_{C3}	0,60	1,25	1,00	0,25	0,15
			Сумма	1,66	1
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)					
I_{C1}	1,00	2,33	1,67	1,30	0,83
I_{C2}	0,43	1,00	0,80	0,11	0,07
I_{C3}	0,60	0,80	1,00	0,16	0,10
			Сумма	1,57	1
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий					
I_{C1}	1,00	1,25	1,67	0,69	0,46
I_{C2}	1,25	1,00	1,67	0,69	0,46
I_{C3}	0,60	0,60	1,00	0,12	0,08
			Сумма	1,51	1

Таблица Н.3 – Матрица определения итогового значения весов индексов экономической составляющей эффективности заемного труда с позиции работодателя

Критерий	Удельный вес критерия (У)	Степень важности показателя				Итоговое значение весов			
		$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{Э3}$	$I_{Э4}$	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{Э3}$	$I_{Э4}$
Адекватность показателя цели исследуемого явления	0,2	0,30	0,25	0,28	0,17	0,06	0,08	0,07	0,05
Возможность формализации алгоритма расчета показателя	0,2	0,38	0,16	0,18	0,28	0,08	0,06	0,03	0,05
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени	0,2	0,32	0,25	0,24	0,19	0,06	0,08	0,06	0,05
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)	0,2	0,33	0,27	0,25	0,15	0,07			
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий	0,2	0,33	0,27	0,25	0,15	0,07	0,09	0,07	0,04
Вес индекса						**0,4944**	**0,064**	**0,072**	**0,058**

Таблица Н.4 – Матрица определения итогового значения весов индексов социальной составляющей эффективности заемного труда с позиции работодателя

Критерий	Удельный вес критерия (У)	Степень важности показателя			Итоговое значение весов		
		I_{C1}	I_{C2}	I_{C3}	I_{C1}	I_{C2}	I_{C3}
Адекватность показателя цели исследуемого явления	0,2	0,1	0,29	0,61	0,02	0,058	0,122
Возможность формализации алгоритма расчета показателя	0,2	0,79	0,05	0,15	0,158	0,01	0,03
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени	0,2	0,78	0,07	0,15	0,156	0,014	0,03
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)	0,2	0,83	0,07	0,1	0,166	0,014	0,02
Способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий	0,2	0,46	0,46	0,08	0,092	0,092	0,016
Вес индекса					**0,592**	**0,188**	**0,218**

ПРИЛОЖЕНИЕ П

Таблица П.1 – Исходные данные для расчета показателей группы «Оплата труда»

Предприятие	Номинальная средняя заработная плата работника предприятия за октябрь 2014 г, руб/час		Средняя заработная плата в стране за октябрь 2014 г., руб/час	Стоимость труда работника в октябре 2014 г. (Р1), руб		Стоимость труда работника в сентябре 2014 г. (Р0), руб.		Индекс заработной платы (Iзп)		Индекс цен на потребительские услуги на октябрь 2014 г.
	Штатный специалист	Заемный специалист		Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Бухгалтерия										
ОАО «ЗлатМетТрейд»	125,67	126,36	175,2	23,12	23,25	21,10	23,25	1,10	1	100,8
ОАО «Стальмост»	112,50	111,74	175,5	20,70	20,56	22,00	20,56	0,94	1	100,8
ОАО «Континент»	117,17	115,76	175,5	21,56	21,30	21,00	21,30	1,03	1	100,8
Юридический отдел										
ОАО «ЗлатМетТрейд»	132,84	125,00	189,44	24,44	23,00	23,20	23,00	1,05	1	100,8
ОАО «ЗМЗ	122,28	120,98	189,44	22,50	22,26	21,90	22,26	1,03	1	100,8
ОАО «Стальмост»	121,74	119,02	189,44	22,40	21,90	24,30	21,90	0,92	1	100,8
ООО «Феррум»	132,34	130,54	189,44	24,35	24,02	23,10	24,02	1,05	1	100,8
Отдел кадров										
ОАО «ЗлатМетТрейд»	103,93	105,00	210,54	19,12	19,32	18,50	19,32	1,03	1	100,8
ООО «Торгпроектстрой»	118,59	116,85	210,54	21,82	21,50	20,15	21,50	1,08	1	100,8
ОАО «Практика»	109,02	113,32	210,54	20,06	20,85	20,00	20,85	1,00	1	100,8
ООО «Строймеханизация»	105,71	104,51	210,54	19,45	19,23	18,50	19,23	1,05	1	100,8

Окончание таблицы П.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Отдел информационных технологий										
ОАО «ЗлатМетТрейд»	95,33	96,74	195,5	17,54	17,80	16,90	17,80	1,04	1	100,8
ОАО «ЗМЗ	111,41	114,67	195,5	20,50	21,10	19,25	21,10	1,06	1	100,8
ОАО «Стройтехника»	111,74	109,24	195,5	20,56	20,10	21,32	20,10	0,96	1	100,8
ОАО «Континент»	117,17	114,84	195,5	21,56	21,13	20,90	21,13	1,03	1	100,8
Технический отдел										
ОАО «ЗлатМетТрейд»	46,20	42,93	72,9	8,50	7,90	8,00	7,90	1,06	1	100,8
ООО «Торгпроектстрой»	58,15	55,16	72,9	10,70	10,15	10,00	10,15	1,07	1	100,8
ОАО «Монолит»	55,71	53,26	72,9	10,25	9,80	9,98	9,80	1,03	1	100,8

ПРИЛОЖЕНИЕ Р

Исходные данные для расчета ожидаемого увеличения оплаты труда работника в результате продления его специфического стажа

Таблица Р.1 – Описательная статистика используемых переменных, 2014 г.

Критерий	Анализируемые подразделения				
	Отдел кадров	Бухгалтерия	Юридический отдел	Отдел информационных технологий	Технический отдел (уборка помещений)
1. Женщины, %	55,1	54,3	45,1	25,3	68,7
2. Средний возраст, лет	38,2	41,6	41,2	36,4	50,4
3. Средняя продолжительность трудового стажа, лет	18,1	21,4	21,6	16,7	30,6
4. Средняя продолжительность специфического стажа, лет	6,96	7,21	6,90	6,78	6,54
5. Средняя продолжительность периода обучения, лет	12,5	15	15	12,5	10,5
Число наблюдений	40	61	44	40	40

Таблица Р.2 – Промежуточные расчеты составляющих регрессионного уравнения

y_i	x_1	x_2	x_3	x_1^2	x_2^2	x_3^2	x_1y	x_2y	x_3y	$(y_i - \bar{y})^2$
20,11	12,5	18,1	6,96	156,25	327,61	48,44	251,37	363,99	139,96	1,15
21,79	15	21,4	7,21	225	457,96	51,98	326,85	466,30	157,10	474,80
23,42	15	21,6	6,90	225	466,56	47,61	351,3	505,87	161,59	548,49
20,04	12,5	16,7	6,78	156,25	278,89	45,96	250,5	334,66	135,87	401,60
9,81	10,5	30,6	6,54	110,25	936,36	42,77	103	300,18	64,15	96,23
$\sum = 95,17$	Σ=65,5	Σ=108,4	Σ=34,39	Σ=872,75	Σ=2467,4	Σ=236,77	Σ=1283,03	Σ=1971,02	Σ=658,69	Σ=1522,29

ПРИЛОЖЕНИЕ С

Исходные данные для расчета показателей группы «Интенсивность труда»

Таблица С.1 – Исходные данные для расчета коэффициента использования сменного времени

Предприятие	Составляющие коэффициента использования сменного времени, мин													
	Подготовительно-заключительное время		Оперативное время		Время обслуживания рабочего места		Время на отдых и личные надобности		Простои по организационно-техническим причинам		Потери рабочего времени в связи с нарушениями трудовой дисциплины		Продолжительность смены	
	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Бухгалтерия														
ОАО «ЗлатМетТрейд»	40	38	318	347	22	20	60	60	40	15	0	0	480	480
ОАО «Стальмост»	35	35	330	361	25	24	60	60	30	0	0	0	480	480
ОАО «Континент»	37	36	360	361	23	23	60	60	0	0	0	0	480	480
Юридический отдел														
ОАО «ЗлатМетТрейд»	38	40	322	337	20	23	60	60	30	20	10	0	480	480
ОАО «ЗМЗ	40	37	336	338	24	20	60	60	0	20	20	5	480	480
ОАО «Стальмост»	37	35	325	343	23	22	60	60	20	0	15	20	480	480
ООО «Феррум»	37	37	360	311	23	22	60	60	0	35	0	15	480	480
Отдел кадров														
ОАО «ЗлатМетТрейд»	38	39	362	341	20	25	60	60	0	0	0	15	480	480

Окончание таблицы С.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
ООО «Торгпроектстрой»	40	40	317	333	23	22	60	60	30	25	10	0	480	480
ОАО «Практика»	40	37	328	346	22	22	60	60	15	15	15	0	480	480
ООО «Строймеханизация»	37	37	356	356	22	22	60	60	0	0	5	5	480	480
Отдел информационных технологий														
ОАО «ЗлатМетТрейд»	40	38	343	345	22	22	60	60	0	15	15	0	480	480
ОАО «ЗМЗ	37	40	338	358	25	22	60	60	15	0	5	0	480	480
ОАО «Стройтехника»	35	37	348	358	22	25	60	60	15	0	0	0	480	480
ОАО «Континент»	37	37	363	351	20	22	60	60	0	0	0	10	480	480
Технический отдел														
ОАО «ЗлатМетТрейд»	40	40	343	348	22	22	60	60	15	10	0	0	480	480
ООО «Торгпроектстрой»	40	40	350	348	20	22	60	60	10	10	0	0	480	480
ОАО «Монолит»	40	40	348	348	20	20	60	60	12	12	0	0	480	480

Таблица С.2 – Результаты расчета коэффициента темпа выполнения работы на анализируемой операции

Наименование предприятия	Анализируемые операции																							
		Расчет больничных листов		Составление отчета по пенсионному фонду, налогу на прибыль			Оформление документов при приеме на работу		Составление графика отпусков			Участие в подготовке распорядительных документов		Участие в судебных заседаниях			Проверка и удаление компьютерных вирусов		Регулировка и настройка видеомониторов и LCD панели			Мытье пола с периодической заменой моющего раствора или воды		Удаление пыли с поверхностей предметов влажным способом	
		$К_{трш}$	$К_{трз}$	$К_{трш}$	$К_{трз}$		$К_{трш}$	$К_{трз}$	$К_{трш}$	$К_{трз}$		$К_{трш}$	$К_{трз}$	$К_{трш}$	$К_{трз}$		$К_{трш}$	$К_{трз}$	$К_{трш}$	$К_{трз}$		$К_{трш}$	$К_{трз}$	$К_{трш}$	$К_{трз}$
ОАО «ЗлатМетТрейд»	**Бухгалтерия**	1	1	1	1	**Отдел кадров**	1	1	0,99	1	**Юридический отдел**	1	1	1	0,99	**Отдел информационных технологий**	0,98	0,99	1	1	**Технический отдел**	1	0,99	1	0,97
ОАО «ЗМЗ		–	–	–	–		–	–	–	–		1	1	1	1		1	1	1	1		–	–	–	–
ОАО «Стальмост»		1	1	1	0,99		–	–	–	–		1	1	1	1							–	–	–	–
ОАО «Континент»		1,1	1	1	1		–	–	–	–		–	–	–	–		1	1	1	1		–	–	–	–
ООО «Строймеханизация»		–	–	–	–		1	1	1	1		–	–	–	–		–	–	–	–		–	–	–	–
ООО «Торгпроектстрой»		–	–	–	–		1	1	1	1,1		–	–	–	–		–	–	–	–		1	1	1	1
ОАО «Практика»		–	–	–	–		1	0,99	1	1		–	–	–	–		–	–	–	–		–	–	–	–
ООО «Феррум»		–	–	–	–		–	–	–	–		1	1	1	1		–	–	–	–		–	–	–	–
ОАО «Стройтехника»		–	–	–	–		–	–	–	–		–	–	–	–		1	1	1,1	1		–	–	–	–
ОАО «Монолит»		–	–	–	–		–	–	–	–		–	–	–	–		–	–	–	–		1	1	1	1

ПРИЛОЖЕНИЕ Т

Таблица Т.1 – Сводный баланс рабочего времени специалиста отдела кадров в смену наблюдений (19.03.2015 г.)

№	Наименование операции	Длительность, мин	% от $T_{см}$
	А – Работа		
I	**Подготовительно-заключительная**		
1	Подготовка к работе	4	0,83
2	Вход в систему	1	0,21
	Итого:	**5**	**1,04**
II	**Оперативная**		
1	Оформление перевода сотрудника	75	15,63
2	Оформление табеля учета рабочего времени	23	4,79
3	Консультация посетителя	23	0,63
4	Копирование документов	3	0,63
5	Оформление отпусков за свой счет	35	7,29
6	Оформление больничных листов	94	19,58
7	Оформление очередных отпусков	56	11,67
8	Подготовка приказа о поощрении	30	6,25
9	Работа с базой «Консультант»	18	3,75
10	Переход в бухгалтерию за документами	5	1,04
11	Прием заявки на оформление пропуска	5	1,04
12	Служебный разговор	28	5,83
13	Телефонный разговор	10	2,08
	Итого	**405**	**84,38**
III	**Непроизводительная работа**		
1	Поиск приказа для бухгалтерии	8	1,67
	Итого:	**8**	**1,67**
	Итого работы	***418***	***87,08***
	Перерывы		
I	**Зависящие от исполнителя**		
1	Прием пищи	35	7,29
2	Отдых и личные надобности	25	5,21
	Итого:	**60**	**12,50**
II	**Независящие от исполнителя**		
1	Перезагрузка компьютера	2	0,42
	Итого:	**2**	**0,42**
	Итого перерывов:	***62***	***12,92***
	Всего затрат	***480***	***100***

ПРИЛОЖЕНИЕ У

Таблица У.1 – Исходные данные для расчета показателей уровня заболеваемости и травматизма в 2014 году

Предприятие	Число случаев нетрудоспособности, $N_{снт}$		Число дней нетрудоспособности, $N_{днт}$		Число несчастных случаев с потерей трудоспособности на один день и более, $N_{нсл}$		Средняя численность работников, $N_{ср}$	
	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист	Штатный специалист	Заемный специалист
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Бухгалтерия								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	51	50	375	374	8	8	30	30
ОАО «Стальмост»	14	14	100	99	3	3	8	8
ОАО «Континент»	8	8	62	62	2	1	5	5
Юридический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	26	26	187	185	5	3	15	15
ОАО «ЗМЗ	8	8	63	62	2	2	5	5
ОАО «Стальмост»	12	10	88	88	3	3	7	7
ООО «Феррум»	2	2	12	10	1	1	1	1
Отдел кадров								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	16	15	126	123	4	4	10	10
ООО «Торгпроектстрой»	4	4	24	22	1	1	2	2
ОАО «Практика»	4	4	20	20	1	1	2	2
ООО «Строймеханизация»	7	5	62	60	2	2	5	5
Отдел информационных технологий								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	14	14	124	123	3	3	10	10
ОАО «ЗМЗ	7	7	64	65	1	1	5	5

Окончание таблицы У.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ОАО «Стройтехника»	6	5	58	57	1	1	3	3
ОАО «Континент»	8	8	40	40	2	2	4	4
Технический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	20	19	160	160	4	4	12	12
ООО «Торгпроектстрой»	6	6	56	53	1	1	3	3
ОАО «Монолит»	5	5	54	54	1	1	3	3

ПРИЛОЖЕНИЕ Ф

Таблица Ф.1 – Индексные значения показателей эффективности заемного труда на объектах исследования

Предприятие	Индексные значения показателей эффективности заемного труда с позиции работника							
	Показатель социальной эффективности заработной платы работника предприятия	Индекс стабильности заработной платы работника предприятия	Коэффициент внутрисменной занятости	Коэффициент темпа работы	Число случаев нетрудоспособности на 100 работающих	Число дней нетрудоспособности на 100 работающих	Уровень травматизма	Показатель тяжести несчастных случаев
	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{С1}$	$I_{С2}$	$I_{С3}$	$I_{С4}$	$I_{С5}$	$I_{С6}$
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Бухгалтерия								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,01	0,91	1,06	1,00	0,98	1,00	1,00	1,00
ОАО «Стальмост»	0,99	1,06	1,07	1,00	1,00	0,99	1,00	0,99
ОАО «Континент»	0,99	0,97	1,00	1,00	1,00	1,00	0,50	2,00
Юридический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,94	0,95	1,05	1,00	1,00	0,99	0,60	1,65
ОАО «ЗМЗ	0,99	0,97	0,99	1,00	1,00	0,98	1,00	0,98
ОАО «Стальмост»	0,98	1,08	1,03	1,00	0,83	1,00	1,00	1,00
ООО «Феррум»	0,99	0,95	0,90	1,00	1,00	0,83	1,00	0,83
Отдел кадров								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,01	0,97	0,97	1,00	0,94	0,98	1,00	0,98
ООО «Торгпроектстрой»	0,99	0,92	1,03	1,00	1,00	0,92	1,00	0,92
ОАО «Практика»	1,04	1,00	1,03	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
ООО «Строймеханизация»	0,99	0,95	1,00	0,99	0,71	0,97	1,00	0,97
Отдел информационных технологий								

Окончание таблицы Ф.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,01	0,96	1,00	1,01	1,00	0,99	1,00	0,99
ОАО «ЗМЗ	1,03	0,94	1,04	1,00	1,00	1,02	1,00	1,02
ОАО «Стройтехника»	0,98	1,04	1,03	1,00	0,83	0,98	1,00	0,98
ОАО «Континент»	0,98	0,97	0,98	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Технический отдел								
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,93	0,94	1,01	0,99	0,95	1,00	1,00	1,00
ООО «Торгпроектстрой»	0,95	0,93	1,00	1,00	1,00	0,95	1,00	0,95
ОАО «Монолит»	0,96	0,97	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

ПРИЛОЖЕНИЕ Х

Результаты расчетов итогового значения весов индексов экономической и социальной составляющих эффективности заемного труда с позиции работника

Таблица Х.1 – Матрица парных сравнений индексов экономической составляющей эффективности заемного труда с позиции работника

Показатель/Критерий	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	Среднее геометрическое, V	Степень важности показателя, M
Адекватность показателя цели исследуемого явления				
$I_{Э1}$	1	1,5	0,75	0,69
$I_{Э2}$	0,67	1	0,33	0,31
		Сумма	1,08	1
Возможность формализации алгоритма расчета показателя				
$I_{Э1}$	1	1,5	0,75	0,69
$I_{Э2}$	0,67	1	0,33	0,31
		Сумма	1,08	1
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)				
$I_{Э1}$	1	1,5	0,75	0,69
$I_{Э2}$	0,67	1	0,33	0,31
		Сумма	1,08	1

Таблица Х.2 – Матрица парных сравнений индексов социальной составляющей эффективности заемного труда с позиции работника

Показатель/Критерий	I_{C1}	I_{C2}	I_{C3}	I_{C4}	I_{C5}	I_{C6}	Среднее геометрическое, V	Степень важности показателя, M
Адекватность показателя цели исследуемого явления								
I_{C1}	1	0,33	0,67	3	3	3	0,99	0,08
I_{C2}	3	1	0,67	0,67	3	3	2,00	0,17
I_{C3}	0,33	1,5	1	1,5	3	3	1,13	0,10
I_{C4}	0,33	1,5	0,33	1	3	3	0,25	0,02
I_{C5}	1,5	3	1,5	3	1	0,67	2,26	0,19
I_{C6}	1,5	3	1,5	3	1,5	1	5,06	0,43
						Сумма	**11,68**	**1**
Возможность формализации алгоритма расчета показателя								
I_{C1}	1	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,266	0,8183
I_{C2}	0,33	1	1,5	1,5	1,5	1,5	0,278	0,1800
I_{C3}	0,33	0,33	1	0,33	0,33	0,33	0,001	0,0004
I_{C4}	0,33	0,33	0,33	1	0,33	0,33	0,001	0,0004
I_{C5}	0,33	0,33	0,33	0,33	1	0,33	0,001	0,0004
I_{C6}	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	1	0,001	0,0004
						Сумма	**1,55**	**1**
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)								
I_{C1}	1	2,5	0,33	0,33	0,33	0,33	0,0049	0,0003
I_{C2}	0,4	1	0,4	0,4	2,5	0,33	0,0088	0,0005
I_{C3}	3	3	1	0,67	3	3	9,0450	0,4900
I_{C4}	3	3	0,67	1	3	3	9,0450	0,4900
I_{C5}	3	3	0,33	0,33	1	1,5	0,2450	0,0133
I_{C6}	3	3	0,33	0,33	0,67	1	0,1094	0,0059
						Сумма	**18,45**	**1**

Таблица Х.3 – Матрица определения итогового значения весов индексов экономической составляющей эффективности заемного труда с позиции работника

Критерий	Удельный вес критерия (У)	Степень важности показателя		Итоговое значение весов	
		$I_{Э1}$	$I_{Э2}$	$I_{Э1}$	$I_{Э2}$
Адекватность показателя цели исследуемого явления	0,34	0,69	0,31	0,23	0,10
Возможность формализации алгоритма расчета показателя	0,33	0,69	0,31	0,23	0,10
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)	0,33	0,69	0,31	0,23	0,10
Вес индекса				**0,69**	**0,30**

Таблица Х.4 – Матрица определения итогового значения весов индексов социальной составляющей эффективности заемного труда с позиции работника

Критерий	Уд. вес критерия (У)	Степень важности показателя						Итоговое значение весов					
		I_{C1}	I_{C2}	I_{C3}	I_{C4}	I_{C5}	I_{C6}	I_{C1}	I_{C2}	I_{C3}	I_{C4}	I_{C5}	I_{C6}
Адекватность показателя цели исследуемого явления	0,34	0,08	0,17	0,10	0,02	0,19	0,43	0,0272	0,0578	0,0340	0,0068	0,0646	0,1462
Возможность формализации алгоритма расчета показателя	0,33	0,8183	0,1800	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004	0,2700	0,0594	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
Возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)	0,33	0,0003	0,0005	0,4900	0,4900	0,0133	0,0059	0,0001	0,0002	0,1617	0,1617	0,0044	0,0019
Вес индекса								**0,2973**	**0,1174**	**0,1958**	**0,1686**	**0,0691**	**0,1483**

ПРИЛОЖЕНИЕ Ц

Общество с ограниченной ответственностью
«СТРОЙМЕХАНИЗАЦИЯ»

т.ф. 8 (351) 222 05 01
тел. 8 (351) 222 05 04
www.stm-ural.ru
stm@stm-ural.ru

В диссертационный совет по защите докторских и кандидатских диссертаций Д212.285.12 при Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

СПРАВКА

о внедрении результатов диссертационной работы И.И. Турсуковой «Оценка эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Диссертационное исследование Турсуковой И.И. имеет практическую ценность для ООО «Строймеханизация», так как в нем представлен алгоритм принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда, применение которого позволяет моделировать ситуацию выбора между традиционной и атипичной занятостью, выстраивать кадровую политику предприятия в зависимости от текущих и будущих потребностей в трудовых ресурсах.

Реализация предложенного автором механизма оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя (в частности, расчет интегрального показателя социально-экономической эффективности) позволила принять управленческое решение о целесообразности делегирования функций кадрового делопроизводства ООО «Наш Главбух».

Полученные И.И. Турсуковой результаты исследования были обсуждены, одобрены и внедрены в работу ООО «Строймеханизация», а реализация предложенной методики оценки эффективности заемного труда планируется и в последующие годы с целью обеспечения гибкости деятельности предприятия в изменяющихся условиях внешней среды.

Зам. генерального директора
по экономике и финансам — О.С. Лихачева

ПРИЛОЖЕНИЕ Ш

ОАО "ЗЛАТОУСТОВСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД"

456203, г. Златоуст, Челябинской обл., ул. Кирова, 1

Факс (35136)7-34-00
E-mail: sales@zmk.ru Web: www.zmk.ru

В диссертационный совет по защите докторских и кандидатских диссертаций Д212.285.12 при Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

СПРАВКА

о внедрении результатов диссертационной работы И.И. Турсуковой «Оценка эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Результаты диссертационного исследования, его выводы и рекомендации расширяют информационно-аналитическое обеспечение управленческих решений, связанных с оценкой целесообразности вхождения в систему заемного труда. Методика оценки социально-экономической эффективности гибких форм занятости рассматривается в работе как инструмент формирования качественных и результативных отношений, возникающих в процессе взаимодействия субъектов рынка труда.

Материалы, полученные в ходе исследования Турсуковой И.И., были успешно внедрены в ходе принятия решения о делегировании функций службы безопасности частному охранному предприятию «Атлант». В дальнейшем предполагается реализация методики оценки эффективности заемного труда с целью принятия решения о привлечении высококвалифицированных специалистов в области IT-технологий.

Начальник финансового управления ОАО «ЗМК» Т.Д. Козырева

ПРИЛОЖЕНИЕ Щ

metropolis
кадровый центр

620014, Екатеринбург, Малышева 35
Тел / факс: (343) 222-0-221, 222-0-224
e-mail: averina@metropolis.ur.ru

В диссертационный совет по защите докторских и кандидатских диссертаций Д212.285.12 при Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

СПРАВКА

о внедрении результатов диссертационной работы И.И. Турсуковой «Оценка эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда Уральского региона», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Одной из острейших проблем в сфере заемного труда является обеспечение трудовых и социальных гарантий работника. Являясь вынужденной альтернативой полной занятости, заемный труд может быть эффективным лишь в случае, когда эта форма труда выбирается добровольно. Предложенный автором алгоритм оценки социально-экономической эффективности гибких форм занятости открывает перед соискателем рабочего места возможность объективно оценивать возможности и потенциальные риски, сопряженные с заключением нестандартного трудового договора с работодателем.

Результаты исследования, полученные И.И. Турсуковой, были обсуждены, одобрены и внедрены специалистами в деятельность Кадрового центра «Метрополис». Реализация предложенных управленческих подходов к повышению эффективности использования гибких форм занятости позволила усовершенствовать деятельность кадрового центра с точки зрения трудовых и социальных прав работника, повысить качество трудовых отношений между работником и предприятием-заказчиком.

Генеральный директор Ю.А. Аверина