

*На правах рукописи*



**ТУРСУКОВА Инна Ивановна**

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГИБКИХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
СУБЪЕКТОВ РЫНКА ТРУДА**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2015

Работа выполнена на кафедре региональной и муниципальной экономики, финансов и безопасности Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**Научный руководитель –** доктор экономических наук, профессор  
**Багирова Анна Петровна**

**Официальные оппоненты:** **Половинко Владимир Семенович,**  
доктор экономических наук, профессор,  
ФГБОУ ВПО «Омский  
государственный университет им.  
Ф.М. Достоевского», заведующий  
кафедрой «Экономика и социология  
труда»;

**Дашкова Екатерина Сергеевна,**  
кандидат экономических наук, доцент,  
ФГБОУ ВПО «Воронежский  
государственный университет», доцент  
кафедры «Экономика труда и основы  
управления»

**Ведущая организация –** ФГБОУ ВПО «Уральский  
государственный экономический  
университет»

Защита состоится 08.12.2015 г. в 13:00 ч на заседании диссертационного совета Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, ауд. И-420 (зал Ученого совета).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», <http://dissovet.science.urfu.ru/news2/>

Автореферат разослан \_\_\_\_\_ 2015 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Ильина Ангелина Владимировна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**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, четко 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 прекаризованного 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, Е.С. Дашкова, В.И. Иванова, И.В. Калашникова, Е.Л. Маслова, В.С. Половинко 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, В.В. Кокшаровой, М.Н. Конягиной, Я.В. Кривоного, 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.

**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.

Области исследования диссертационной работы соответствуют 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.

**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.** Основные научные результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту, заключаются в следующем:

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 19,79 п.л. (авторских – 8,04 п.л.); в том числе 4 работы в изданиях, рецензируемых ВАК РФ, объемом 2,01 п.л. (авторских – 1,84 п.л.), 2 монографии в соавторстве объемом 15,87 п.л. (авторских – 4,31 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.

**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 20 рисунков 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, 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).

## **ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**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).**

В результате сравнительного анализа форм заемного труда нами выделены критерии, которые определяют различия между гибкими формами занятости: характер взаимодействия участвующих в процессе сторон, цель использования, срок действия договора, сферы использования, возможности самореализации персонала, гарантии и ответственность агентства-провайдера, интеграция в корпоративную структуру и т.д.

На сегодняшний день на рынке труда имеется возможность выбора различных аут-технологий в зависимости от стратегических целей руководства предприятия. Однако идентификация возможностей и потенциальных рисков, с которыми сопряжены гибкие формы занятости, имеет решающее значение в ходе принятия решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда для обеих сторон трудовых отношений. Возможности и риски работодателя и работника отображены на рисунках 1, 2.



Рисунок 1 — Возможности и риски работодателя в случае вхождения в систему заемного труда



Рисунок 2 — Возможности и риски соискателя рабочего места в случае заключения нестандартного трудового договора с работодателем

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).

Экономико-математический аппарат оценки эффективности гибких форм занятости *с позиции работодателя* представлен на рисунке 3.



Рисунок 3 — Индикаторы оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя

Нами предложено систематизировать индикаторы эффективности в две группы: временные показатели, подлежащие оценке до и после внедрения системы заемного труда на предприятии, и категориальные — оценка которых необходима как для штатного работника, так и для привлекаемого специалиста. В таблице 1 представлена группировка показателей оценки социально-экономической эффективности в зависимости от объекта исчисления.

Таблица 1 — Группировка индикаторов 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
<b>Экономическая составляющая эффективности заемного труда</b>			
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		
<b>Социальная составляющая эффективности заемного труда</b>			
1. Доля заемных работников в общей численности персонала	—	1. Оценка качества трудовой жизни сотрудников	—
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, определены индивидуальные индексы каждого показателя эффективности заемного труда. В качестве инструмента для сведения рассматриваемых величин к единой нами предложено использовать метод анализа иерархий (МАИ). Посредством метода экспертных оценок проведено субъективное парное сравнение индивидуальных

значений индексов с использованием шкалы относительной важности Т. Саати. Сформулирован набор критериев согласования: адекватность показателя цели исследуемого явления; возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации); способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени; способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий. Матрица парных сравнений, а также матрица для определения итогового значения весов представлены в таблицах 2, 3.

Таблица 2 — Матрица парных сравнений для определения индекса экономической ( $I_3$ )/социальной ( $I_c$ ) эффективности заемного труда

Показатель	$I_{31}/I_{c1}$	$I_{32}/I_{c2}$	...	$I_{3n}/I_{cn}$	Среднее геометрическое	Степень важности индексного значения показателя
$I_{31}/I_{c1}$	1	$v_{12}^1 = w_1^1/w_2^1$	...	$v_{1n}^1 = w_1^1/w_n^1$	$V_1^1 = (1 \times v_{12}^1 \times \dots \times v_{1n}^1)/n$	$M_1^1 = V_1^1/V$
$I_{32}/I_{c2}$	$v_{21}^1 = w_2^1/w_1^1$	1	...	$v_{2n}^1 = w_2^1/w_n^1$	$V_2^1 = (v_{21}^1 \times 1 \times \dots \times v_{2n}^1)/n$	$M_2^1 = V_2^1/V$
...	...	...	...	...	...	...
$I_{3n}/I_{cn}$	$v_{n1}^1 = w_n^1/w_1^1$	$v_{n2}^1 = w_n^1/w_2^1$	...	1	$V_n^1 = (v_{n1}^1 \times v_{n2}^1 \times \dots \times 1)/n$	$M_n^1 = V_n^1/V$
				Сумма	$V = V_1^1 + V_2^1 + \dots + V_n^1$	1

Таблица 3 — Матрица для определения итогового значения весов

Показатель	Удельный вес фактора (У)	Степень важности показателя				Итоговое значение весов			
		$I_1$	$I_2$	...	$I_n$	$I_1$	$I_2$	...	$I_n$
$I_3$	$Y_{I_3}$	$M_1^1$	$M_2^1$	...	$M_n^1$	$Q_1^1 = Y_{I_3} \times M_1^1$	$Q_2^1 = Y_{I_3} \times M_2^1$	...	$Q_n^1 = Y_{I_3} \times M_n^1$
$I_c$	$Y_{I_c}$	$M_1^2$	$M_2^2$	...	$M_n^2$	$Q_1^2 = Y_{I_c} \times M_1^2$	$Q_2^2 = Y_{I_c} \times M_2^2$	...	$Q_n^2 = Y_{I_c} \times M_n^2$
-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Индексы экономической и социальной эффективности заемного труда определяются по формулам 1, 2.

$$I_3 = I_{31} \times Q_1^1 + I_{32} \times Q_2^1 + \dots + I_{3n} \times Q_n^1, \quad (1)$$

$$I_c = I_{c1} \times Q_1^2 + I_{c2} \times Q_2^2 + \dots + I_{cn} \times Q_n^2 \quad (2)$$

где  $I_3/I_c$  – индексы экономической/социальной эффективности заемного труда;

$I_{31}/I_{c1}, I_{32}/I_{c2} \dots I_{3n}/I_{cn}$  – индивидуальные индексные значения показателей эффективности заемного труда;

$Q_1^1/Q_2^1, Q_2^1/Q_2^2 \dots Q_n^1/Q_2^n$  – удельные веса индексных значений показателей эффективности заемного труда.

$w_j^i$  – удельный вес индекса экономической/социальной составляющей эффективности заемного труда.

Обобщающий показатель социально-экономической эффективности заемного труда (формула 3):

$$I_{3c} = \sqrt{I_c \times I_3}, \quad (3)$$

где  $I_c$  – индекс социальной составляющей эффективности заемного труда;

$I_3$  – индекс экономической составляющей эффективности заемного труда.

С целью повышения эффективности будущего заемного труда соискатель должен применять экономический подход. Для оценки эффективности заключения нестандартного трудового договора нами предложено оценить четыре аспекта труда: его оплату, затраты, интенсивность и условия труда. Система показателей эффективности заемного труда *с позиции соискателя рабочего места* отображена на рисунке 4.



Рисунок 4 — Индикаторы оценки эффективности заключения нестандартного трудового договора с работодателем

Посредством индексного метода определены индивидуальные индексные значения показателей эффективности. Дальнейший алгоритм расчета

обобщающего индекса социально-экономической эффективности заемного труда повторяет изложенную выше методику расчета с позиции работодателя. Нами внесены лишь некоторые уточнения в набор критериев согласования: адекватность показателя цели исследуемого явления; возможность формализации алгоритма расчета показателя; возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации).

Эмпирическое исследование социально-экономической эффективности заемного труда, направленного на формирование гибких трудовых отношений, проводилось в рамках вспомогательных подразделений 10 предприятий обрабатывающей промышленности – потенциальные претенденты на делегирование функций заемным специалистам. Отбор конкретных единиц наблюдения был произведен случайным методом.

В таблице 4 представлены индивидуальные индексные значения показателей эффективности заемного труда на примере отдела информационных технологий и технического отдела. Ввиду отсутствия производственных подразделений среди анализируемых в ходе практической реализации методики из системы индикаторов исключены показатели: объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в оборудовании; соотношение темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы. Значения обобщающего индекса социально-экономической эффективности заемного труда на примере подразделений представлены в таблицах 5, 6.

Данные свидетельствуют о целесообразности вхождения в систему заемного труда преимущественно для работодателя. Более сильное влияние заемного труда на экономические показатели деятельности предприятия, нежели на социальные, проявляется посредством превышения индекса экономической составляющей эффективности над индексом ее социальной составляющей. 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. Полученные значения обобщающего индекса социально-экономической эффективности свидетельствуют о целесообразности заключения нестандартного трудового договора с работодателем преимущественно не во всех анализируемых подразделениях.

**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).**

Таблица 4 — 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 <sub>Э1</sub>	I <sub>Э2</sub>	I <sub>Э3</sub>	I <sub>Э4</sub>	I <sub>С1</sub>	I <sub>С2</sub>	I <sub>С3</sub>
<b>Отдел информационных технологий</b>							
ОАО «ЗлатМетТрейд»	3,44	1,11	1,11	1,01	1,10	1,25	1,10
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	2	0,98	1,15	1,25	1,06
<b>Технический отдел</b>							
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

Таблица 5 — Результаты расчетов обобщающего индекса социально-экономической эффективности заемного труда с позиции работодателя

Предприятие	Индексные значения экономической и социальной составляющих эффективности внедрения заемного труда		
	Индекс экономической составляющей эффективности	Индекс социальной составляющей эффективности	Обобщающий индекс
	$I_E$	$I_C$	$I_{CE}$
<b>Отдел информационных технологий</b>			
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
<b>Технический отдел</b>			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	1,39	1,07	1,49
ООО «Торгпроектстрой»	1,63	1,18	1,93
ОАО «Монолит»	1,32	1,35	1,79

Таблица 6 — Результаты расчетов обобщающего индекса социально-экономической эффективности заемного труда с позиции работника

Наименование предприятия	Индексные значения экономической и социальной составляющих эффективности внедрения заемного труда		
	Индекс экономической составляющей эффективности	Индекс социальной составляющей эффективности	Обобщающий индекс
	$I_E$	$I_C$	$I_{CE}$
<b>Отдел информационных технологий</b>			
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
<b>Технический отдел</b>			
ОАО «ЗлатМетТрейд»	0,933	0,988	0,960
ООО «Торгпроектстрой»	0,944	0,979	0,961
ОАО «Монолит»	0,961	0,996	0,978

С целью совершенствования механизма заемного труда нами разработаны управленческие подходы, предполагающие стратегическую и оперативную направленность.

Содержание *стратегического подхода* представлено в исследовании алгоритмом принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда (рисунок 5).

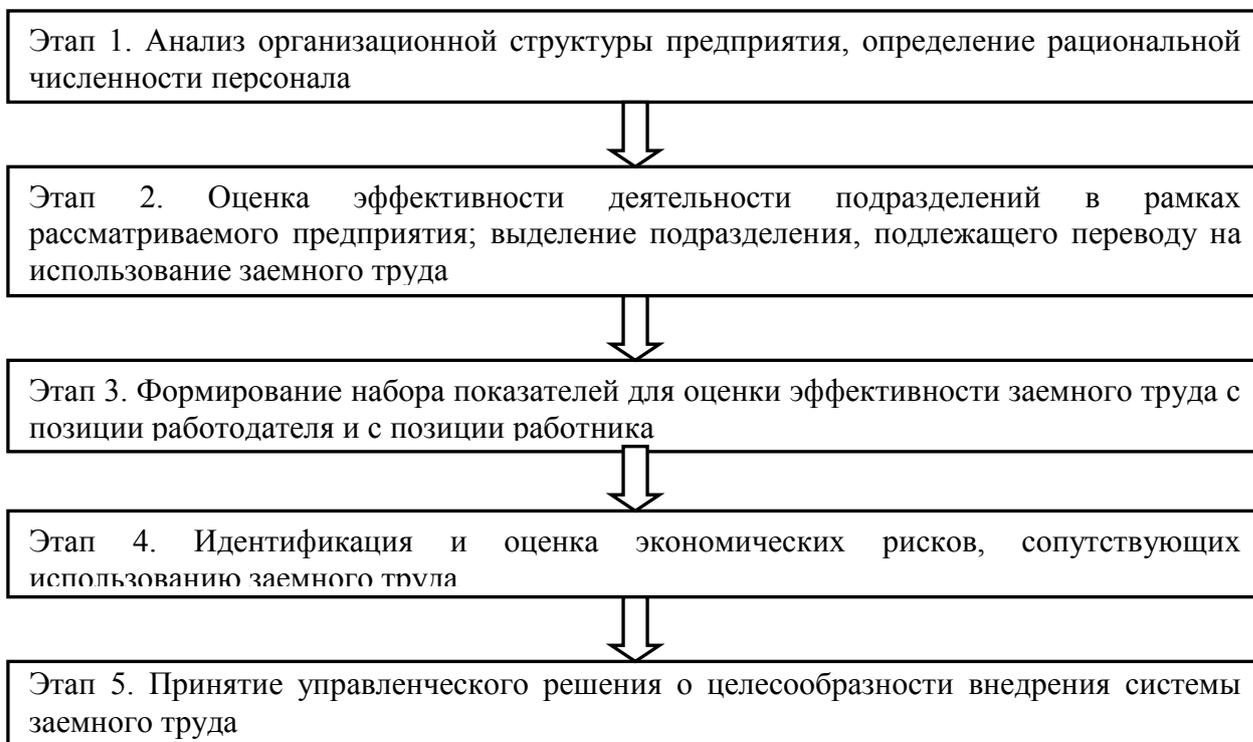


Рисунок 5 — Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда

На этапе 1 алгоритма определяются состав и численность работников каждого подразделения, порядок их взаимодействия при выполнении взаимосвязанных работ, анализируется распределение задач между конкретными исполнителями и ответственности за их исполнение. В рамках этапа 2 нами предложено формирование системы ключевых показателей эффективности, отражающих результативность деятельности подразделений в трех направлениях: 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.), а также сравнение ключевых показателей эффективности со среднеотраслевыми. На этапе 3 формируется набор показателей для оценки эффективности заемного труда с позиций обеих сторон трудовых отношений. Этап 4 алгоритма предполагает идентификацию, количественную и качественную оценку потенциальных рисков, разработку управленческих

решений по их минимизации. Управленческое решение принимается на основании результатов, полученных в ходе реализации алгоритма (этап 5).

**Оперативный управленческий подход** может включать себя следующий набор конкретных управленческих решений:

1. Более детальное раскрытие пунктов, касающихся характеристики условий и оплаты труда работника, его прав, режима труда и отдыха, материальной ответственности сторон с целью обеспечения трудовых и социальных гарантий заемного работника. В случае неисполнения или существенного изменения условий труда могут быть предусмотрены: для работника — возможность отказа от исполнения должностных обязанностей, для работодателя/частного агентства занятости — материальная или иная ответственность, согласно действующему законодательству РФ;

2. Подробное описание порядка и размера поощрений, в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей специалистом — дисциплинарная или материальная ответственность работника;

3. Включение заемного работника в группу «пользования коллективными правами» на основании суммарного опыта работы с целью предоставления возможности работнику участия в коллективном решении трудовых вопросов;

4. Проведение экспертной оценки уровня знаний, умений и навыков принимаемого специалиста в соответствующей области во избежание приема на работу специалистов с низкой квалификацией;

5. Введение системы премирования независимо от формы трудоустройства (ежемесячная, квартальная, годовая премия, премия за наставничество, премия за стаж работы), например:

– работникам, проработавшим на предприятии свыше 10 лет – 10 %, 15 лет – 12 %, 20 лет – 15 % от установленного тарифного оклада;

– ежемесячная премия работнику подразделения, чей результат признан лучшим за прошедший месяц ( $\frac{1}{3}$  от основной заработной платы);

– квартальная премия четырем лучшим работникам предприятия независимо от подразделения один раз в четыре месяца в размере средней заработной платы работника (включая премии и надбавки);

– годовая премия лучшему работнику года один раз в год в размере трех фактических заработных плат работника;

– премия наставникам до 15 % от тарифа за период обучения сотрудника при успешной его аттестации;

6. Реализация мероприятий, направленных на снижение социальной напряженности внутри трудового коллектива:

– сочетание разных типов поведения людей в зависимости от целей работы в коллективе.

– предупреждение и разрешение межличностных конфликтов;

– применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (социально-психологические тренинги, деловые игры, методы убеждений и т.п.);

– создание сотрудникам коллектива возможности общения в тесной неформальной обстановке;

– открытие на территории предприятия комнаты психологической разгрузки, введение в штат сотрудника-психолога;

– создание работникам комфортного рабочего места, возможности напрямую обращаться к руководству предприятия, вручение подарков за высокие результаты и творческие достижения;

7. Установка на предприятии DLP (Data Loss Prevention)–системы во избежание утечки конфиденциальной информации;

8. Мониторинг деятельности агентства-провайдера как на момент получения лицензии, так и в процессе ее действия во избежание сотрудничества с недобросовестным агенством-провайдером.

## **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

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 нами 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. 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. Экономическую составляющую эффективности предложено рассчитывать через совокупность показателей, учитывающих социальные выплаты предприятия на одного работника, суммарные платежи в бюджет на один рубль выручки, объем прибыли, дополненной в результате ликвидации простоев, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. О социальной

эффективности заемного труда предложено судить на основании показателей текучести кадров, качества трудовой жизни сотрудников и психологической атмосферы в трудовом коллективе.

4. На основании анализа возможностей и рисков, сопряженных с вхождением в систему заемного труда работником, разработана методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиции работника. В ней экономическая составляющая эффективности представлена совокупностью показателей: отношение среднечасовой заработной платы к уровню МРОТ; отношение индекса заработной платы к уровню потребительских цен; отдача от накопленного специфического капитала; затраты на поиск работы. Для оценки социальной составляющей эффективности рассчитываются показатели, характеризующие интенсивность и условия труда (коэффициенты внутрисменной занятости, заболеваемости, доля дополнительных выплат в структуре заработной платы и т.п.).

5. Реализация разработанных методик на примере хозяйствующих субъектов показала, что вхождение в систему заемного труда является целесообразным преимущественно для работодателя, причем далеко не во всех подразделениях. 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 негативными последствиями заемного труда (снижение производительности труда и рост текучести кадров). Для повышения экономической эффективности будущего заемного труда соискатель рабочего места также должен применять экономический подход. 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.

6. Результаты анализа, проведенного с помощью разработанных методик оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника, позволили сформулировать стратегические и оперативные управленческие подходы, направленные на повышение эффективности использования данной формы занятости. В рамках стратегического подхода разработан алгоритм принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда. Оперативный подход предполагает реализацию целого ряда управленческих решений, направленных на формирование качественных и результативных гибких трудовых отношений между работодателем и работником.

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

### Статьи в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК

1. Турсукова И.И. Заемный труд: сравнительный анализ форм и перспективы использования на рынке труда Уральского региона / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Вопросы управления. – 2012. – № 2 (2). – С. 106–111 (0,47 п.л./0,42 п.л.).
2. Турсукова И.И. Методические основы оценки эффективности использования заемного труда / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Экономический анализ: теория и практика. – 2013. – № 36 (339). – С. 31–36 (0,5 п.л./0,45 п.л.).
3. Турсукова И.И. Методические основы оценки эффективности заемного труда работодателем // Дискуссия. – 2014. – № 8 (49). – С. 90–97 (0,40 п.л.).
4. Турсукова И.И. Методические основы эффективности заемного труда для наемных работников в условиях его ограничения в Российской Федерации / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 41 (392). – С. 2–9 (0,64 п.л./0,57 п.л.).

### Монографии

5. Турсукова И.И. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллективная монография / С.И. Сотникова, М.В. Удальцова, Ю.А. Масалова и др.; под общ. ред. С.И. Сотниковой. – Новосибирск: НГУЭиУ, 2014. – 199 с. (11,36 п.л./0,26 п.л.).
6. Турсукова И.И. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки / А.П. Багирова, И.И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с. (4,51 п.л./4,05 п.л.).

### Другие публикации

7. Турсукова И.И. Дестандартизация занятости как тенденция развития рынка труда / И.И. Турсукова // Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования: сборник статей Межд. науч.-практ. конф. (г. Абакан, 10-12 ноября 2012 г.) / Хакасский гос. ун-т. им. Н.Ф. Катанова. – Абакан, 2012. – С. 63–64 (0,18 п.л.).
8. Турсукова И.И. Сравнительный анализ форм заемного труда / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе: сборник статей V Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. уч. (г. Екатеринбург, 15 марта 2013 г.) / УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. – Екатеринбург, 2013. – С. 162–163 (0,11 п.л./0,09 п.л.).

9. Турсукова И.И. Заемный труд: методические основы количественной оценки эффективности использования для работодателей / И.И. Турсукова // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы V очно-заочной Межд. науч.-практ. конф. (г. Екатеринбург, 16 ноября 2013 г.) / УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. – Екатеринбург, 2013. – С. 58–61 (0,23 п.л.).

10. Турсукова И.И. Дестандартизация занятости как тенденция развития рынка труда / И.И. Турсукова // Научные исследования и разработки молодых ученых: сборник материалов I Межд. молодежной науч.-практ. конф. (г. Новосибирск, 10 октября 2014 г.) / НГТУ. – Новосибирск, 2014. – С. 155–160 (0,29 п.л.).

11. Турсукова И. И. Использование человеческого капитала в системе заемного труда: сравнительный анализ форм и перспективы использования на рынке труда Уральского региона / И.И. Турсукова // Человеческий капитал в обновлении России: материалы Юбилейной межд. науч.-практ. конф. (г. Екатеринбург, 24 октября 2014 г.) / УрГИ. – Екатеринбург, 2014. – С. 123–127 (0,42 п.л.).

12. Турсукова И.И. Согласование показателей эффективности заемного труда методом анализа иерархий / И.И. Турсукова // Достойный труд – основа стабильного общества: сборник материалов VI Межд. науч.-практ. конф. (г. Екатеринбург, 30-31 октября 2014 г.) / УрГЭУ. – Екатеринбург, 2014. – С. 217–221 (0,20 п.л.).

13. Турсукова И. И. Анализ основных методов, используемых для оценки социально-экономической эффективности заемного труда / И.И. Турсукова // Инновационная экономика: сборник материалов Межд. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань: Бук, 2014. – С. 119–122 (0,20 п.л.).

14. Турсукова И.И. Неустойчивые формы занятости: возможности и потенциальные риски работодателя и работника / И.И. Турсукова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Межд. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). – М.: Сатис, 2014. – С. 187–189 (0,28 п.л.).