

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
АУТСОРСИНГА РАБОТОДАТЕЛЕМ****METHODOICAL BASES OF EVALUATING OF EFFECTIVE
OF WAGE LABOR EMPLOYER**

Л.Н. ЛИСИЕНКОВА, И.И. ТУРСУКОВА, Е.Ю. ВОЛКОВА
L.N. LISIENKOVA, I.I. TURSUKOVA, E.YU. VOLKOVA

(Филиал Южно-Уральского государственного университета
(Национальный исследовательский университет), г. Златоуст)
(South Ural State University (National Research University) the Branch in Zlatoust)
E-mail: ptis@zb-susu.ru

Высокий уровень затрат на содержание предприятиями собственных инфраструктур, жесткие требования к профессиональной подготовке персонала, необходимость использования дорогостоящих инструментальных средств в процессе управления производственными системами заставляют искать альтернативные формы организации труда. Примером таковых сегодня выступают формы заемного труда, предполагающие передачу непрофильных функций квалифицированным специалистам, в первую очередь к ним относится аутсорсинг персонала. Однако результат от передачи непрофильных видов деятельности внешним специализированным компаниям во многом зависит от обоснованности принимаемого решения. Ни богатые технологические возможности поставщиков услуг, ни высокая квалификация их персонала, ни положительные примеры подобных действий с другими предприятиями не могут служить гарантом целесообразности такого шага. С теоретической точки зрения необходимы научно обоснованные рекомендации, позволяющие принимать целесообразные управленческие решения о делегировании части функций внешним специалистам (то есть использовании временного, заемного труда), либо о выполнении функции собственными силами предприятия. Авторами статьи предлагается методика оценки социально-экономической эффективности аутсорсинга, позволяющая работодателю принимать объективные решения относительно вхождения в систему заемного труда. В работе раскрывается содержание основных показателей, имеющих потенциал использования в процессе обоснования управленческого решения о делегировании функций заемным специалистам.

High costs for maintenance companies their own infrastructures, stringent requirements for the training of staff, the need to use expensive tools in the management of production systems makes the search for alternative forms of work organization. Examples of these are now the form of contract labor, involving the transfer of non-core functions to those skilled in the first place and include outsourcing, outstaffing and staff leasing. However, the result from the transfer of non-core activities to external specialized companies depends largely on the validity of the decision made. Neither rich technological capabilities of service providers or high qualification of its personnel, or the positive examples of such action with other companies can not guarantee the feasibility of such a move. From a theoretical viewpoint, we need evidence-based recommendations on how to take reasonable management decisions on delegation of the functions of external specialists (ie,

the use of temporary, contract labor), or about the execution of its own enterprise. The authors proposed a technique for assessing the socio-economic efficiency of contract labor, which allows the employer to make objective decisions about entry into the system of contract labor. The substance of the main indicators that have potential for use in the process of management decisions on delegation of functions borrowed art.

Ключевые слова: заемный труд, работодатель, штатный работник, заемный специалист, затраты, выплаты, заработная плата, прибыль, оценка эффективности.

Keywords: wage labor, employer, full-time employee, loan specialist, costs, payout wages, profit evaluating of effectiveness.

Переход от социалистической к рыночной модели построения экономических отношений в России стал причиной появления значительной безработицы. По оценке Федеральной службы государственной статистики в декабре 2012 г. 4,1 млн. человек, или 5,4% экономически активного населения, классифицировались в России как безработные [3]. В то же время в изменившихся социально-экономических условиях (расширение глобализации, бурный технический прогресс, активные процессы информатизации и др.) стали возникать и развиваться новые, более гибкие формы занятости, среди которых особого внимания заслуживает аутсорсинг персонала – привлечение работников через кадровое агентство для того, чтобы они выполняли работу на том или ином предприятии.

В последнее десятилетие эта современная кадровая технология уже достаточно широко используется как предприятиями с иностранными инвестициями, так и другими российскими юридическими лицами, что обусловлено ее эффективностью. В частности, в концентрации организаций-пользователей на основной деятельности без отвлечения на временные и непрофильные работы, экономии времени и расходов на подбор и содержание персонала, уменьшении налоговых и ряда иных платежей, увеличении числа рабочих мест на рынке труда и др.

В настоящее время такая форма занятости ничем не регламентирована. Делегирование определенных функций заемным

специалистам открывает перед работодателем многие возможности, одновременно с этим подвергая руководство предприятия риску наступления неблагоприятных событий, связанных с внедрением системы заемного труда на предприятии. Среди таких могут иметь место: появление социально-психологической напряженности внутри трудового коллектива, возникновение текучести кадров, снижение производительности труда и т.д.

Подобная двойственность заемного труда создает предпосылки для разработки методики, позволяющей принимать обоснованные управленческие решения относительно привлечения на предприятие заемных специалистов.

Соотнесение возможностей и рисков работодателя с конкретными показателями позволило авторам статьи разработать систему индикаторов, позволяющих оценить социально-экономическую эффективность заемного труда для предприятия.

Рассмотрим более подробно содержание величин, образующих экономическую составляющую эффективности труда.

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 [1].

В рамках предлагаемой методики затраты на персонал в издержках производ-

ства будут сравнительно оцениваться по отношению к двум категориям работников, выполняющих одинаковые функции, – это штатный работник предприятия и заемный специалист, которому планируется делегирование определенных обязанностей. Выбор будет в пользу работника с более низкими затратами на содержание и удельным весом в издержках производства.

2. *Социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника.* Нестандартные трудовые отношения не предусматривают социальные выплаты, которые являются неотъемлемой частью системы вознаграждения персонала из специальных социальных фондов и фондов потребления. Заемные работники часто оказываются исключенными из разного рода систем коллективного поощрения и социальных выплат.

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. Это связано с тем, что затраты на заемных 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 [2].

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 [3].

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.* Анализ результатов экспертиз таких авторов, как Л.И. Смирных, А.М.Ляпина, посвященных неустойчивой занятости, позволяет судить о том, что 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 [2].

Принимая во внимание вышесказанное, есть основания полагать, что более низкая мотивация заемного работника в сравнении со штатным персоналом 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.

б. Соотношение темпов роста производительности труда и среднегодовой заработной платы. 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, по мнению авторов, 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.

Аналогичным образом раскроем содержание показателей, образующих социальную составляющую эффекта от внедрения системы заемного труда на предприятии.

1. Влияние удельного веса заемных работников в общей численности персонала на показатели хозяйственной деятельности предприятия. 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 построить факторную модель, отражающую взаимосвязь удельного веса заемных специалистов в общей численности персонала и производительности труда.

Рассчитав воздействие каждого фактора на величину производительности труда до и после внедрения системы заемного труда, будем иметь 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. 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.

Построив и рассчитав факторную модель, в которой общая численность персонала представлена в виде двух составляющих: численность штатных работников и численность заемных работников, работодатель сможет увидеть динамику текучести по заемному и собственному персоналу. 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 струк-

турных 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.* В основную задачу работодателя не "...входит обеспечение высокого уровня качества жизни работников", скорее, он делает это для того, чтобы получить свою выгоду за счет роста производительности труда у более "удовлетворенных сотрудников". Вместе с тем в случае неудовлетворенности сотрудников качеством трудовой жизни работодатель рискует столкнуться с нарастанием социально-психологической напряженности внутри трудового коллектива, снижением мотивации к труду, а также его качества.

В предлагаемой методике 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.

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, а затем и снижение производительности труда на предприятии. В этом случае инструментом для оценки психологической атмосферы в тру-

довом коллективе вновь может стать анкетный опрос.

5. *Средний уровень квалификации специалистов по результатам экспертных оценок.* Формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива предприятия, рациональное использование рабочей силы в соответствии с квалификацией или специальной подготовкой увеличивает возможности работодателя воплотить стратегию развития предприятия в жизнь.

В рамках предлагаемой методики оценки уровня квалификации специалиста предлагается проводить посредством метода экспертных оценок. По пятибалльной шкале экспертам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности аттестуемого специалиста. Для удобства проведения экспертной оценки предлагается разработать экспертный лист, параметры которого будут структурированы по показателям, характеризующим каждую из профессиональных компетенций [4].

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.

В качестве нормативного документа в данном случае разумно использовать профессиональный стандарт, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям соответствующей должности [5].

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_k). Наиболее часто эту величину вычисляют на основе главного показателя (производительность, долговечность изделия и т.д.):

$$I_k = \frac{(\sum_{i=1}^n N_i K_i \Pi_i)}{(\sum_{i=1}^n N_i \Pi_i)}, \quad (1)$$

где K_i – относительный показатель качества i -го вида продукции (работ, услуг), характеризующий изменение качества в отчетном периоде по сравнению с базисным; N_i – количество изделий i -го вида или объем i -й продукции (работ, услуг) в текущем периоде; Π_i – оптовая цена продукции (работ, услуг) i -го вида, руб.

Следует отметить, что при вычислении индексов качества, соответствующих базисному и отчетному периодам, берут фактические уровни качества в долях для каждого периода, а цена для обоих периодов принимается одинаковой [5].

ВЫВОДЫ

Разработка системы социально-экономических показателей оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя – лишь один из этапов такой оценки. Для комплексного анализа необходима методика, направленная на оценку эффективности заемного труда с позиции и самого работника. Применение такой системы показателей позволит повысить эффективность

управления человеческими ресурсами на российском рынке труда в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2009. С. 275.
2. Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? – М.: Высшая школа экономики, 2012. С. 16...18.
3. Труд и занятость в России-2013 // Федеральная служба государственной статистики URL: [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm (дата обращения: 29.08.2014).
4. Шадриков В. Д., Кузнецова И.В. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Электронный ресурс] URL: <http://old.mon.gov.ru/files/materials/8053/10.12.08-metodika.pdf> (дата обращения: 25.11.2013).
5. Прохоров Ю.К. Управление качеством. – СПб: СПбГУИТМО, 2007.

REFERENCES

1. Kibanov A.Ya. Osnovy upravleniya personalom. – 2-e izd. – M.: INFRA-M, 2009. S. 275.
2. Smirnyh L.I. Zaemnyj trud v Rossii: byt ili ne byt? – M.: Vysshaya shkola ekonomiki, 2012. S.16...18.
3. Trud i zanyatost v Rossii-2013 // Federalnaya sluzhba gosudarstvennoj statistiki URL: [Elektronnyj resurs] http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm (data obrasheniya: 29.08.2014).
4. Shadrikov V.D., Kuznecova I.V. Metodika ocenki urovnya kvalifikacii pedagogicheskikh rabotnikov [Elektronnyj resurs] URL: <http://old.mon.gov.ru/files/materials/8053/10.12.08-metodika.pdf> (data obrasheniya: 25.11.2013).
5. Prohorov Yu.K. Upravlenie kachestvom. – SPb: SPbGUITMO, 2007.

Рекомендована кафедрой экономики и права.
Поступила 18.05.18.