

УДК 331.103

Ж. В. Горностаева, Ю. С. Чернышева

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в г. Шахты,
г. Шахты, email: mypochta-09@mail.ru

МЕХАНИЗМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГИБКИХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

Ключевые слова: гибкие формы труда, нетрадиционные формы занятости, самозанятость, фриланс, аутстаффинг, аутсорсинг

В статье рассматриваются гибкие формы занятости, возникшие в ответ на социальные изменения, которые потребовали поиска новых решений, поиска новых форм организации труда отличных от традиционной конструкции трудового договора. Обзорно дается классификация гибких форм занятости. В исследовании рассматривается механизм принятия управленческих решений относительно целесообразности использования гибких форм труда. Определяются возможные риски работодателя от использования нестандартных форм занятости, дается им оценка. Предлагается система показателей для оценки эффективности применения гибких форм труда на предприятии.

Z. V. Gornostaeva, J. S. Chernysheva

Institute of service and entrepreneurship (branch of Don State Technical University),
Shakhty, email: mypochta-09@mail.ru

THE MECHANISM OF USING FLEXIBLE FORMS OF LABOR ORGANIZATION IN A MODERN COMPANY

Keywords: flexible forms of work, non-traditional forms of employment, self-employment, freelancing, outstaffing, outsourcing

The article discusses flexible forms of employment that have arisen in response to social changes, which required the search for new solutions, the search for new forms of labor organization that are different from the traditional construction of an employment contract. An overview is given of the classification of flexible forms of employment. The study examines the mechanism for making managerial decisions regarding the advisability of using flexible forms of labor. The possible risks of the employer from the use of non-standard forms of employment are determined, and an assessment is given to them. A system of indicators is proposed for assessing the effectiveness of the use of flexible forms of labor in an enterprise.

Современные экономические условия в значительной степени противостоят жесткой регламентации условий труда на предприятиях с традиционными режимами занятости, обуславливая появление новых форм организации труда, более гибких моделей функционирования рынка трудовых ресурсов.

Несмотря на то, что преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии, глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствовали размытию этой модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня и т.д.

Постепенно на смену ключевым понятиям, связанным с занятостью в обществе, пришли новые категории: мо-

бильное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор, а также появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие формы занятости.

Гибкая форма занятости является значимым фактором устойчивости регионального рынка труда, который можно рассматривать как проявление механизма саморегулирования экономики и форму адаптации населения к изменяющейся социально-экономической ситуации. Значение исследования гибких форм труда и занятости трудно переоценить потому, что они расширяют представление о занятости, её масштабах и структуре. Распространение гибких форм труда видоизменяет ситуацию на рынке труда в целом, воздействует на характер спроса и предложения рабочей силы.

Цель исследования

Целью исследования являлось совершенствование механизма использования гибких форм организации труда на предприятии.

Для достижения указанной цели были решены следующие задачи:

- рассмотрена специфика применения гибких форм организации труда на примере современного предприятия;
- предложена методология принятия управленческого решения относительно необходимости использования гибких форм организации труда в компании;
- составлена номенклатура показателей эффективности использования гибких форм организации труда.

Материал и методы исследования

Гибкие формы занятости обладают рядом преимуществ, как на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях [1].

На микроуровне работодатели гораздо быстрее реагируют на изменения конъюнктуры рынков товаров и услуг, увеличивают режим работы предприятия без осуществления сверхурочных работ. На макроуровне использование гибких форм занятости позволяет эффективнее управлять персоналом, в частности, в период экономических кризисов использование труда временно занятых лиц дает возможность пережить экономические трудности без существенного сокращения общей численности работников предприятия

Для персонала гибкие формы занятости допускают большую степень свободы действия при значительно меньшей внешней регламентации в организации труда по сравнению с традиционной занятостью [2].

Основные виды гибких форм занятости: работа на условиях неполной занятости, работа на дому; удаленная работа, срочная или краткосрочная занятость; самозанятость; временная агентская занятость; фриланс; аутстаффинг и аутсорсинг. Различные виды гибких форм занятости 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.

Необходимость оценки эффективности развития новых форм занятости формирует предпосылки для разработки механизма, позволяющего принимать обоснованные управленческие решения о целесообразности использования гибких форм труда на конкретном предприятии. На наш взгляд, принятие обоснованного управленческого решения об использовании гибких форм труда должно основываться на четко определенном алгоритме действий со стороны руководства компании. Последовательность этапов принятия управленческого решения об использовании гибких форм занятости приведена на рис.1. [3].

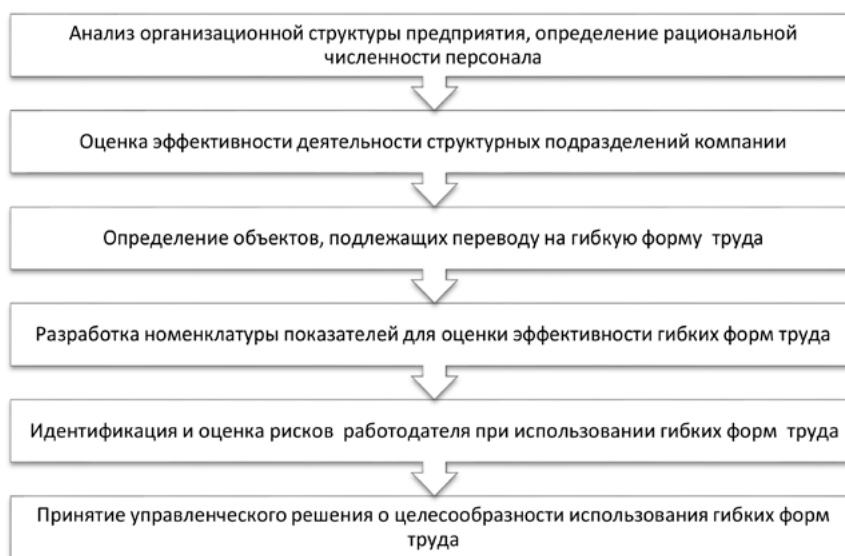


Рис.1. Последовательность принятия управленческого решения об использовании гибких форм труда

На первом этапе осуществляют анализ организационной структуры предприятия с целью определения рациональной численности персонала, которая позволит удовлетворить потребность в кадрах. В процессе реализации данного этапа важно обосновать количественно-качественную структуру и состав персонала, а также привести их в соответствие с производственными возможностями предприятия для достижения эффективности функционирования.

Анализ потребности компании в определенной профессионально-квалификационной структуре кадров предполагает четкое разграничение функций и содержания труда различных категорий персонала. Расчет потребности в административно-управленческом персонале осуществляют по следующей формуле [4]:

$$\mathcal{C} = \frac{\sum_{i=1}^m m_i t_i}{T} \cdot K_{\text{НРВ}} + \frac{t_p}{T} \cdot \frac{K_{\text{НРВ}}}{K_{\text{ФРВ}}},$$

где $\mathcal{C}$ – численность административно-управленческого персонала, чел;

n – количество видов работ, определяющих нагрузку административно-управленческого персонала;

m_i – среднее количество действий в рамках i -го вида работ за определенный период времени;

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

T – рабочее время административно-управленческого персонала по трудовому договору, дн;

$K_{\text{НРВ}}$ – коэффициент необходимого распределения времени;

t_p – время на работы, которые невозможно учесть при плановых расчетах, мин;

$K_{\text{ФРВ}}$ – коэффициент фактического распределения времени.

Потребность предприятия в специалистах определенной квалификации можно определить с помощью расчетно-аналитического метода планирования. Норму времени на отдельные виды работ, выполняемых специалистами, определяют по следующей формуле [4]:

$$H_{\text{с}} = T_{\text{ПЗ}} + T_{\text{о}} + T_{\text{с}} + T_{\text{од}},$$

где $T_{\text{ПЗ}}$ – затраты, связанные с подготовительными работами, ч.;

$T_{\text{о}}$ – затраты основного времени, ч.;

$T_{\text{в}}$ – затраты, связанные со вспомогательными работами, ч.;

$T_{\text{отд}}$ – затраты времени, связанные с согласованием результатов, ч.

Реализация данного этапа позволит принять обоснованное управленческое решение, исходя из соответствия гибких форм занятости имеющейся структуре и кадровому составу персонала компании.

На втором этапе предполагается оценка эффективности деятельности структурных подразделений предприятия. Работу структурных подразделений можно оценивать по следующим показателям: объем продаж, рентабельность, качество продукции, выполнение плана; производительность труда и др.

На следующем этапе осуществляется выбор объектов (структурных подразделений или отдельных должностей), подлежащего переводу на гибкую форму организации труда. Определение объектов проводят с учетом результатов предыдущего этапа.

Далее формируют номенклатуру показателей для оценки эффективности гибких форм организации труда. При этом, перечень показателей должен быть сформирован таким образом, чтобы сотрудник смог четко определить, какая из форм трудоустройства для него является более предпочтительной.

На следующем этапе проводят идентификацию и оценку рисков работодателя, возникающих при условии использования гибких форм занятости. Перечень возможных рисков представлен на рис. 2.

Для оценки уровня риска со стороны работодателя при вхождении в систему гибких форм организации труда, целесообразно использовать следующую формулу [5]:

$$R = w_i X_{\text{ПР}} + w_i X_{\text{П}},$$

где $X_{\text{ПР}}$, $X_{\text{П}}$ – показатели, характеризующие риски производственной системы и системы управления персоналом;

w_i – значимость i -го показателя в системе оценки рисков.

Реализация предлагаемой последовательности действий со стороны руководства позволит поэтапно внедрить методику принятия управленческого решения относительно эффективности использования гибких форм организации труда на предприятии.

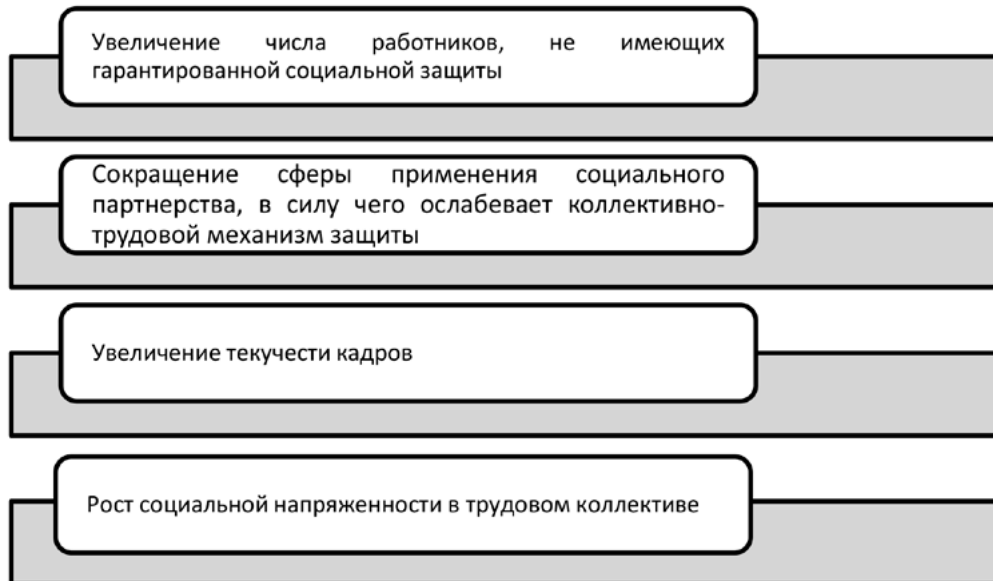


Рис. 2. Вероятные риски работодателя при использовании гибких форм организации труда на предприятии



Рис. 3. Система оценки эффективности использования гибких форм труда на предприятии

Результаты исследования и их обсуждение

Для оценки эффективности использования гибких форм труда в организации предлагается использовать систему временных и категориальных показателей (рис.3).

Выбор и обоснование показателей эффективности необходимо осуществлять с учетом следующих принципов:

- комплексность оценки;
- простота и репрезентативность показателей;
- отсутствие дублирования показателей;
- возможность практического определения значений показателей на основе имеющихся источников информации [6].

Предложенная совокупность разнородных показателей оценки,

преобразуемых в комплексный показатель эффективности использования гибких форм труда, позволит руководству компании принять обоснованное управленческое решение о целесообразности перехода на нетрадиционную форму занятости.

Выводы

В связи с распространением гибких форм занятости важно понимать, как они влияют на деятельность предприятий, экономики и общества в целом. Изменение кадровых стратегий, краткосрочные преимущества и долгосрочные потери, инновации, производительность труда в совокупности определяют целесообразность использования гибких форм организации труда в рамках конкретного предприятия.

Библиографический список

1. Стяжкина Л.А. Нетипичные формы занятости // Молодой ученый. 2019. № 29 (267). [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/267/61745/> (дата обращения: 09.08.2021).
2. Дикусарова М.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/265/14087/> (дата обращения: 09.08.2021).
3. Багирова А.П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. 78 с.
4. Иванов И.Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2021. 305 с.
5. Былков В.Г. Регламентация труда: учебное пособие. М.: Издательство Юрайт, 2021. 189 с.
6. Турсукова И.И. Неустойчивые формы занятости: возможности и потенциальные риски работодателя и работника // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/131/6495/> (дата обращения: 09.08.2021).