

Габдрахманов О.Ф.¹, Иванова-Якушко Е.Ю.¹

¹ Орехово-Зуевский филиал Академии Международного независимого эколого-политологического университета

Методика оценки эффективности социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза

АННОТАЦИЯ:

В предлагаемой статье представлен обзор научных разработок экономистов, социологов, специалистов в области управления и образования, занимающихся проблемами аутсорсинга и его применения в современных условиях.

Представлена обзорная и авторская методика расчетов оценки эффективности социально-трудовых отношений в области высшего образования.

Результаты данного исследования могут быть полезны специалистам в области менеджмента и экономики, занимающихся проблемами повышения эффективности аутсорсинга и его применения в современных условиях при изучении теоретических и практических вопросов управления в учреждениях сферы высшего образования.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *аутсорсинг, сфера высшего профессионального образования, персонал*

JEL: C13, I23, M51

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Габдрахманов О.Ф., Иванова-Якушко Е.Ю. Методика оценки эффективности социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 11. — С. 1177–1194. — doi: [10.18334/ce.10.11.37024](https://doi.org/10.18334/ce.10.11.37024)

Габдрахманов Олег Фаритович, кандидат экономических наук, заместитель директора по учебно-методической и научной работе, Орехово-Зуевский филиал Академии Международного независимого эколого-политологического университета (Gabdrahmanov@list.ru)

Иванова-Якушко Елена Юрьевна, директор, Орехово-Зуевский филиал Академии Международного независимого эколого-политологического университета

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 03.11.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.11.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/ce.10.11.37024>

(с) Габдрахманов О.Ф., Иванова-Якушко Е.Ю. / Публикация:
ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Введение

За последние годы в России предприняты значительные меры по переводу экономики на инновационный путь развития [1–3].

Государство создает благоприятные условия для широкого привлечения иностранных инвестиций [4] и само готово вложить в течение трех лет более 60 млрд руб., создает льготный режим функционирования предприятиям, участвующим в инновациях [5]. Очевидно, что без активного участия системы высшего профессионального образования создание инновационной экономики страны, способной конкурировать на международных рынках высокотехнологичной продукции, будет невозможным.

Развитие рыночной экономики привело к значительному усложнению социально-трудовых отношений. Это проявляется прежде всего в нарастании противоречий между трудом и капиталом, между наемными работниками и работодателями, в противоречии в экономической области.

Перед системой управления трудом в вузе встает задача, как найти новые более эффективные формы труда, каким образом повысить мотивацию труда работников, материальную и моральную заинтересованность работников в труде, снизить или вообще ликвидировать потенциальные конфликты (оппортунизм, забастовки работников и т.п.), как обеспечить согласованность в деятельности управляющего персонала и исполнителей и т.п.

Значительное возрастание сложности труда и социально-трудовых отношений в вузе делает невозможным его эффективное функционирование с помощью традиционных методов, основанных на личном опыте, интуиции, волевых решениях управляющего персонала. В современных условиях эти методы дают весьма несовершенную организацию труда и обеспечивают лишь случайно наилучший из возможных вариантов достижения желаемого результата. В этой связи далее предлагается методика оценки эффективности социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза.

Эффективность социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза характеризует совокупную полезность и выгодность его осуществления по отношению к дополнительным затратам на его реализацию, а также при сравнении с предыдущим результатом деятельности.

Эффективность социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала означает, что он способен образовать так называемый синергетический эффект трудовой деятельности персонала, который превышает сумму эффектов от каждого другого направления деятельности или взаимодействия вуза с другими организациями в отдельности. Социально-трудовые отношения способствуют аутсорсингу рационально использовать материальные, кадровые и финансовые ресурсы, получать максимальный результат посредством маневрирования ими наилучшим образом между сторонами.

Определим основные проблемы, которые влияют на эффективность социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза.

1. При аутсорсинге персонала внешним исполнителям передается часть совокупного трудового процесса, осуществляемого персоналом вуза. При этом нарушается континуальность (непрерывность) исполнения трудового процесса силами работников вуза и образование у него свойства дискретности (расчлененности, прерывности), что создает отграниченность друг от друга некоторых трудовых операций, передаваемых на аутсорсинг. Нарушение непрерывности трудового процесса требует реструктуризации в социально-трудовых отношениях, отражаемых в перераспределении обязанностей, полномочий, оплате и стимулировании труда работников, затрат на деятельность, вызывает изменение показателей функционирования вуза (например, численность работников, объемы деятельности, трудозатраты и т.д.).

2. Социально-трудовые отношения при аутсорсинге персонала вуза включают множество аспектов, в числе которых следует выделить: отношения собственности (обусловленные возможностью передачи рабочих мест, оборудования и т.д.), формы включения работника вуза в трудовой процесс на основе аутсорсинга; способы возмещения затрат и распределения получаемого дохода; правовые проблемы движения кадров (прием, увольнение, передвижение); мотивацию и стимулирование труда; условия труда и т.д.

3. Аутсорсинг создает потенциальные предпосылки снижения социальной защиты работников вуза (сохранения рабочих мест, их реальной заработной платы и т.д.), что может создать условия дестабилизации социальной ситуации и привести к экономическим потерям деятельности вуза. Следует избегать опасности превращения социально-трудовых отношений в антагонистические, основанные на

чрезмерной эксплуатации наемного труда. Они должны способствовать созданию условий взаимовыгодного сотрудничества между работодателями и наемными работниками путем определения общих интересов, справедливого распределения результатов труда. Поэтому большое значение приобретает мониторинг ситуации, лежащий в основе последующего анализа и поиска путей оптимизации социально-трудовых отношений, консолидации интересов различных категорий работников и социальных групп.

4. При аутсорсинге персонала внешним исполнителям передается часть трудового потенциала вуза (в виде работников, рабочих мест, денежных затрат на осуществление работ), что требует внесения адекватных изменений в состав социально-трудовых отношений и характер их регулирования.

Научно организовать социально-трудовые отношения при аутсорсинге персонала вуза – значит оптимизировать его трудовой процесс, т.е. обеспечить соблюдение наилучшего состояния по некоторым заранее заданным критериям. Подобные критерии оптимизации, как правило, должны основываться на интересах сторон, участвующих в аутсорсинге, и общества, которые в конечном счете сводятся к достижению целей, решению экономических задач и гармонизации общественной ситуации.

С учетом этих целей основные критерии и соответствующие им показатели оптимизации социально-трудовых отношений и трудовых процессов при аутсорсинге персонала вуза могут быть представлены следующими типами.

Экономические критерии. Конечной целью любого трудового процесса является создание определенного количества потребительных стоимостей или благ, к которым в условиях вуза относятся: количество выпускников, обладающих необходимыми знаниями и навыками; результаты научно-исследовательской деятельности в виде защищенных диссертаций, патентов на инновационную продукцию, полученных грантов, научных статей, проведенных конференций и т.д. Сюда же входят суммы финансов и инвестиций, которые были привлечены в вуз для осуществления его деятельности, в том числе по направлениям: договора с предприятиями на осуществление НИКР; гранты на выполнение различных видов работ; государственные заказы в виде участия в целевых программах и работах; реализация проектов бизнеса и т.д.

С точки зрения оптимально организованного трудового процесса в условиях аутсорсинга желаемым является не всякий рост объемов деятельности, а лишь тот, который достигается при оптимальном состоянии каждого из трех названных факторов: длительности труда, его производительности и интенсивности.

Оптимизация длительности труда – рабочего времени – сводится к полному использованию в трудовых целях всего фонда рабочего времени в установленных обществом пределах, т.е. в рамках законодательно закреплённой длительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года. Недопустимыми являются как потери и нерациональное использование рабочего времени в этих периодах, так и произвольное удлинение самой продолжительности этих периодов за счет необоснованных и превышающих некоторую норму сверхурочных работ, сокращения длительности отдыха трудящихся в выходные дни, во время отпуска и т.д.

Оптимизация производительности труда выражается в повышении эффективности использования каждой единицы затраченного труда, в увеличении его способности создавать при неизменных длительности рабочего времени и уровне интенсивности труда большее количество общественных благ. Иными словами, оптимизация производительности труда сводится к ее неуклонному и систематическому росту.

Интенсивность труда, характеризующая затраты трудовой энергии работника в единицу времени, может считаться оптимальной, если она находится на общественно нормальном уровне. Последний предполагает полное использование физических и умственных способностей работников в физиологически допустимых пределах в целях достижения гармонического развития людей и обеспечения максимально возможного уровня производительности труда.

Если рассматривать не изолированный трудовой процесс, а некоторую совокупность таких процессов, т.е. производственную систему, то названные выше критерии должны быть дополнены целым рядом качественных характеристик показателей уровня организации производства и прежде всего характеристиками использования оборудования по мощности и по времени, использования материалов и энергии, качества продукции, издержек производства.

Поэтому с экономических позиций оптимально организованный трудовой процесс можно определить как трудовую деятельность, протекающую в условиях общественно ограниченного рабочего времени

при полном его использовании, при систематически растущей производительности труда, общественно нормальном уровне его интенсивности и полном использовании материально-вещественных факторов производства, высоком качестве продукции и снижающихся издержках ее производства.

Социальные критерии. С социальных позиций оптимальная организация трудового процесса состоит в обеспечении наиболее благоприятных условий для развития человеческой личности и формирования в трудовых коллективах отношений сотрудничества и взаимопомощи.

К числу важнейших показателей, отражающих социальные критерии оптимизации трудового процесса, можно отнести следующие:

Содержание труда, определяемое как единство цели и задач данного трудового процесса и соответствующих приемов – их достижения, как структура трудовых функций работника при определенной сложности, ответственности и эмоциональной значимости труда для работника. Оптимизация трудового процесса означает повышение содержательности труда, т.е. усиление насыщенности творческим началом, необходимость более полного использования умственного потенциала работника, стимулирование трудовым процессом положительных эмоций человеческой психики.

Уровень квалификации и общей культуры работника как один из основных комплексных социальных показателей, отражающий требования, предъявляемые трудовым процессом к личности работника, к его знаниям в различных областях, умению выполнять те или иные трудовые функции, к общему интеллектуальному кругозору. Совершенствование организации трудовых процессов в вузе имеет своей целью непрерывный и систематический рост квалификации в выполнении данного вида работы, расширение круга трудовых навыков и функций, которые способен выполнять работник, и стимулирование накопления научных представлений о развитии природы и общества в целом.

Отношение работника к труду, к выполняемой работе, к своей специальности как важнейшая группа социальных характеристик организации трудовых процессов, выражающая воздействие этой организации на качество труда, на структуру мотивов трудовой деятельности работника, понимание им значимости труда, на его творческую инициативность и общественную активность, удовлетворенность трудом вообще и

выполняемой работой в частности. Очевидно, что оптимизация организации труда должна содействовать прогрессивному изменению отношения работников к труду.

Отношения между личностью и коллективом, которые могут считаться также одним из основных социальных показателей степени совершенствования организации трудовых процессов. Степень сплоченности трудового коллектива при решении стоящих перед ним задач и господствующий в нем психологический климат, устойчивость состава коллектива, соответствие между его формальной структурой и фактически складывающейся неформальной организацией, развитие взаимодействия между членами коллектива, характер воздействия коллектива на отдельную личность, уровень ее адаптации (приспособления) к коллективу, возможности продвижения и роль в этом коллектива – таковы некоторые характерные области отношений между работниками внутри коллектива.

Более высокий уровень организации труда должен сказываться на этих отношениях, способствуя их развитию в соответствии с целями развития вуза.

Психофизиологические критерии. Психофизиологический аспект организации труда характеризуется уровнем и изменениями работоспособности человека на протяжении различных периодов – рабочего дня, недели и т.д. В процессе трудовой деятельности у работника формируется сложная система условных и безусловных рефлексов – так называемый рабочий динамический стереотип. Характер и устойчивость этого стереотипа образуется под влиянием условий труда (содержание труда, режим труда и отдыха, санитарно-гигиенические и эстетические условия производственной среды) и выражает способность человека успешно выполнять определенную работу на протяжении того или иного промежутка времени, т.е. его работоспособность.

Снижение работоспособности, появление и нарастание утомления – это в определенных пределах естественное и нормальное следствие трудовых нагрузок. Нормальное утомление – следствие нормальной тяжести труда, и при данном уровне условий жизни, при нормальном отдыхе во вне рабочее время оно сменяется восстановлением работоспособности. Обеспечение этих проявлений психофизиологической нормы и есть одна из центральных целей оптимально организованного трудового процесса.

Трудовой процесс должен оказывать положительное воздействие на здоровье людей, содействовать его укреплению. Показателями этого

критерия оптимальности трудового процесса можно считать характеристики заболеваемости и травматизма работников под влиянием трудовых нагрузок, санитарно-гигиенических факторов производства, конструктивных особенностей применяемой техники, тех или иных организационных условий. Повышение уровня организации будет выражаться в улучшении этих показателей.

Технические критерии. К числу технических критериев оптимальности организации трудовых процессов могут быть причислены следующие:

- уровень механизации труда, выражающий степень вооруженности труда (как физического, так и умственного) различными типами машин, механизмов, технических устройств;
- соответствие технико-экономических и эргономических параметров применяемого оборудования и технологии научно обоснованным нормативам, наиболее передовым современным образцам.

Следовательно, совершенствование трудовых процессов наиболее эффективно лишь в случае систематического повышения уровня механизации труда на основе наиболее прогрессивных видов техники.

Таким образом, по своей сущности оптимизация трудовых процессов сводится к достижению комплекса экономических, социальных, психофизиологических и технических целей, о степени достижения которых необходимо судить на основе критериев, которые приведены выше.

Конкретное выражение названных критериев через систему эмпирических показателей требует дальнейшей разработки.

Таким образом, возникает необходимость разработки методики оценки эффективности социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза.

Общий подход к социально-трудовым отношениям при аутсорсинге персонала вуза может быть следующим. Отдельно оценивать эффективность социально-трудовых отношений достаточно сложно, и кроме того, для вуза целесообразно оценивать не их, а результат аутсорсинга персонала и его влияние на эффективность и конкурентоспособность организации в целом. Поэтому предлагается оценку социально-трудовым отношениям давать в комплексе с показателями непосредственно аутсорсинга персонала. Ниже предлагается система показателей, обобщенных в группы, для оценки

эффективности социально-трудовых отношений в комплексе с показателями непосредственно аутсорсинга персонала.

1. Показатели общей оценки выгодности аутсорсинга

1.1. Пусть вуз осуществляет некоторый трудовой процесс (ТП) в виде совокупности (суммы) работ (Р), которые требуют определенных затрат ресурсов (З):

$$ТП = \sum_{i=1}^n P_i, \quad (1)$$

$$ТП = \sum_{i=1}^n Z_i, \quad (2)$$

где i – вид работы; Z – затраты i -го ресурса на i -ю работу; n – число работ и видов затрат.

Общая эффективность аутсорсинга персонала (ЭАп) определяется как отношение полученного за счет его осуществления результата (Ра) в виде экономии средств, роста числа абитуриентов, роста научных результатов вуза (числа защищенных диссертаций, патентов и т.д.) к затратам на его осуществление (За):

$$ЭПа = Ра / За. \quad (3)$$

При значении ЭПа > 1 результаты аутсорсинга персонала считаются положительными, что одновременно означает и положительную эффективность социально-трудовых отношений, его обеспечивающих.

1.2. Предложим общий метод определения выгодности (невыгодности) аутсорсинга персонала, что важно на стадии его планирования. При осуществлении аутсорсинга вуз часть своих трудовых операции и работ (РБа) передает внешнему исполнителю, что приводит к сокращению их суммы в составе предыдущего трудового процесса (ТП), который приобретает вид ТПа:

$$ТПа = ТП - РБа. \quad (4)$$

При этом целесообразно, чтобы общие затраты вуза на единицу трудовой операции, работ при аутсорсинге снижались в большем

соотношении, чем затраты до его осуществления, что соответствует соотношению:

$$З/ТП > З_а / ТПа, \quad (5)$$

где Z , Z_a – затраты вуза до и при аутсорсинге; $ТП$, $ТП_a$ – количество трудовых операций, работ (рабочих мест, работников) до и при аутсорсинге.

1.3. Общие затраты вуза (Z) на исполнение работ при аутсорсинге (Z_a) снижаются за счет передачи их фирме-аутсорсеру ($Z_{\Phi a}$), однако следует учитывать, что у вуза образуются дополнительные затраты на выплаты исполнителю (Z_D):

$$Z_a = (Z - Z_{\Phi a}) + Z_D. \quad (6)$$

Кроме того, результаты аутсорсинга персонала вуза должны превышать его результаты от возможного участия в других формах интегрированного взаимодействия (например, в объединениях, союзах и т.д.), а также при кооперировании с другими организациями ($P_{дф}$).

$$P_a > P_{дф}. \quad (7)$$

1.4. Экономический результат трудовой деятельности вуза при аутсорсинге персонала ($\mathcal{E}P_D$), например, в виде объема привлеченных финансов ($O_{\Phi a}$), по сравнению с аналогичным показателем без аутсорсинга (O_{Φ}) должен иметь следующую зависимость:

$$\mathcal{E}P_D = O_{\Phi a} > O_{\Phi}. \quad (8)$$

1.5. Эффективность затрат вуза ($\mathcal{E}Z$) при аутсорсинге персонала ($\mathcal{E}\Phi Z_a$) по сравнению с предыдущей его деятельностью ($\mathcal{E}\Phi Z$), должна отвечать следующему условию:

$$\mathcal{E}Z = \mathcal{E}\Phi a > \mathcal{E}\Phi. \quad (9)$$

При этом величина прироста эффективности затрат вуза ($\Delta \mathcal{E}Z$):

$$\Delta \mathcal{E}Z = \mathcal{E}\Phi Z_a - \mathcal{E}\Phi Z \rightarrow \max \quad (10)$$

показывает, насколько эффективен аутсорсинг персонала.

1.6. Таким образом, аутсорсинг персонала для вуза может быть выгодным, если соблюдаются следующие условия:

$$\begin{aligned}Z_a &< Z; \\ Z/ТП &> Z_a / ТПа; \\ Z_{фа} &< ZД; \\ Э_{фа} &> ЭФ; \\ P_a &> P,\end{aligned}\tag{11}$$

где P и P_a – результативность (эффективность) трудовых процессов без аутсорсинга и при его осуществлении.

2. Показатели состояния трудовой деятельности персонала вуза (необходимость осуществления аутсорсинга персонала)

2.1. Коэффициент специализации трудовой деятельности персонала вуза (КСП) определяется как:

– отношение числа работников, осуществляющих трудовую деятельность согласно профилю вуза (КРс) к общему числу работников (ЧР):

$$КСП = КРс / ЧР,\tag{12}$$

– отношение количества отработанных часов работниками, осуществляющими трудовую деятельность согласно профилю вуза (ЧРс) к суммарному количеству часов, отработанных всеми работниками (ЧЧР):

$$КСП = ЧРс / ЧЧР,\tag{13}$$

2.2. Коэффициент соответствия (K_c) характеризует:

– долю рабочего времени, затраченного на выполнение работы, соответствующей его квалификации (ТРВК) в общем фонде рабочего времени в год (T):

$$K_c = ТРВК / T;\tag{14}$$

– долю рабочего времени, затраченного на выполнение работы, согласно профилю вуза (ТРВП) в общем фонде рабочего времени в год (T):

$$K_c = \text{ТРВП} / T. \quad (15)$$

2.3. Коэффициент соответствия (K_{cp}) сложности выполняемых работ (CP) и квалификации исполнителя ($K_{и}$):

$$K_{cp} = CP / K_{и}. \quad (16)$$

При $K_{cp} > 1$ необходимо: повышать квалификацию персонала; передавать часть работ на аутсорсинг в специализированную организацию.

3. Показатели состояния аутсорсинга персонала

3.1. Удельный вес работников вуза ($УВР_a$), переданных на аутсорсинг, определяется отношением их числа ($ЧР_a$) к общей численности персонала вуза ($ЧР$) по формуле:

$$УВР_a = ЧР_a / ЧР * 100. \quad (17)$$

3.2. Коэффициент повышения квалификации работников вуза ($КПКВ_a$) в результате аутсорсинга. Определяется как отношение численности работников, фактически повысивших свою квалификацию в результате аутсорсинга ($ЧРК_a$), к численности работников вуза, которые прошли обучение в отчетном периоде ($ЧРВК$):

$$КПКВ_a = ЧРК_a / ЧРВК. \quad (18)$$

3.3. Коэффициент научно-инновационной активности ($КАР$) отражает участие работников вуза в защите диссертаций, изобретательстве, рационализаторской работе, НИОКР, проектах и т.д., по результатам аутсорсинга. Определяется как:

а. отношение числа работников, переданных на аутсорсинг и участвующих в научно-инновационной работе ($ЧРНИР_a$) к общей численности персонала, участвующего в научно-инновационной работе ($ЧРНИР$):

$$КАР = ЧРНИР_a / ЧРНИР; \quad (19)$$

б. отношение общего количества результатов научно-инновационной работы (количество защищенных диссертаций, патентов на изобретения и т.д.), полученных работниками, переданными на аутсорсинг ($РНИР_a$), к аналогичным результатам персонала, участвующего в научно-инновационной работе ($РЧР$):

$$\text{КАР} = \text{РНИР}_a / \text{РЧР}; \quad (20)$$

в. отношение объема социально-экономического эффекта за счет применения результатов научно-инновационной работы персонала, находящегося на аутсорсинге (Э_a), к аналогичному показателю всего персонала вуза по развитию предприятия (Э):

$$\text{КАР} = \text{Э}_a / \sum \text{Э}. \quad (21)$$

3.4. Коэффициент привлекательности аутсорсинга персонала вуза (КПа) показывает отношение количества работников, находящихся на аутсорсинге и уволившихся за анализируемый период (КУПа), к численности всех работников, находящихся на аутсорсинге (ЧПа). Определяется по формуле:

$$\text{КПа} = 1 - (\text{КУПа} / \text{ЧПа}). \quad (22)$$

3.5. Коэффициент привлекательности аутсорсинга персонала вуза (КПа) может быть также исчислен как отношение количества работников, находящихся на аутсорсинге и уволившихся за анализируемый период (КУПа), к численности всех уволенных работников вуза (ЧУП):

$$\text{КПа} = (1 - \text{КУПа} / \text{ЧУП}). \quad (23)$$

4. Влияние аутсорсинга персонала на некоторые экономические показатели вуза

4.1. Целесообразно, чтобы изменение результата деятельности вуза (Р) в результате аутсорсинга персонала (Р_a) имело соотношение

$$\text{Р}_a > \text{Р}. \quad (24)$$

4.2. Изменение фондовооруженности персонала вуза (Фв) в случае аутсорсинга (Фва) определяется следующим образом:

$$\text{Фв} = \text{Соф} / \text{Чп}, \quad (25)$$

$$\text{Фва} = \text{Софа} / \text{Чпа},$$

где Соф и Софа – стоимость основных фондов вуза соответственно до и в результате аутсорсинга; Чп и Чпа –

среднесписочная численность персонала вуза соответственно до и при аутсорсинге.

4.3. Напряженность использования площадей:

$$Кипа > Кип, \quad (26)$$

где Кип и Кипа – коэффициент напряженность использования площадей соответственно до и в результате аутсорсинга, при этом:

$$Кип = P/Пл. \quad (27)$$

4.5. Для оценки эффективности всей хозяйственной деятельности вуза может применяться известный экономический показатель – общая рентабельность активов. В качестве результата учтем сумму чистой прибыли (дохода, выручки) при аутсорсинге ($Па$) вуза за исследуемый период, а в качестве затрат – все его вложения или активы ($Аа$) за исследуемый период. Таким образом, рентабельность деятельности вуза ($Ра$) можно исчислить по следующей формуле:

$$Ра = \frac{Па}{Аа}. \quad (28)$$

Для вуза желательно, чтобы рентабельность ($Ра$) была больше по сравнению с предыдущим значением (P), или $Ра > P$.

4.5. Затраты на аутсорсинг персонала могут носить долговременный характер, поэтому рассчитать эффект (ЭФ_a) следует с учетом известной формулы дисконтирования денежных потоков:

$$\text{ЭФ}_a = \sum_{t=1}^T \frac{\Delta ДП_t}{(1+r)^t}, \quad (29)$$

где $\Delta ДП_t$ – доход в момент времени t между денежными потоками (притоком и оттоком); r – коэффициент нормы рентабельности, доходности.

Данная формула применима при аутсорсинге персонала, осуществляющего НИОКР, в которых можно определить денежные потоки.

5. Показатели эффективности социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза

5.1. Коэффициент социальной обеспеченности работников вуза при аутсорсинге (КСО_а) рассчитывается как:

а. отношение числа работников, находящихся на аутсорсинге и охваченных определенными мероприятиями по социальной обеспеченности (ЧРСО_а), количество мероприятий (КМ) к численности работающих на аутсорсинге (ЧПа). Определяется по формуле:

$$КСО_a = (ЧРСО_a * КМ) / ЧПа; \quad (30)$$

б. затраты вуза на социальные мероприятия по социальной обеспеченности 1 работника, находящегося на аутсорсинге (ЗСО_а), к затратам на аналогичные мероприятия 1 работающего в вузе (ЗСО):

$$К = ЗСО_a / ЗСО. \quad (31)$$

5.2. Документационное сопровождение социально-трудовых отношений аутсорсинга персонала вуза отражает количество (К) нормативно-правовых актов (документов), принятых по регулированию социально-трудовых отношений аутсорсинга персонала вуза (ДСТО_а):

$$ДСТО = К. \quad (32)$$

Динамика ДСТО_а может быть исчислена отношением количества документов последующего периода (К₁) к предыдущему (К₀):

$$ДСТО_a = К_1 / К_0. \quad (33)$$

Заключение

Разработан механизм аутсорсинга персонала и социально-трудовых отношений в образовательно-инновационной деятельности вуза, способствующего его модификации в современный образовательно-инновационный университетский комплекс, в котором необходимо перераспределение персонала в связи с появлением новых трудовых функций, их оптимизацией и повышением уровня использования трудового потенциала.

Раскрыто содержание социально-трудовых отношений персонала вуза при прямом внутреннем аутсорсинге персонала вуза и малого инновационного предприятия, с участием посредников, при аутсорсинге

работников с рынка труда. Определен характер социально-трудовых отношений по видам трудовой деятельности с учетом внешних и внутренних факторов, разработан метод комплексной оценки персонала для целей аутсорсинга в образовательно-инновационном университетском комплексе.

Эффективность социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза определена как совокупная полезность и выгодность его осуществления по отношению к дополнительным затратам на его реализацию, а также при сравнении с предыдущим результатом деятельности.

Выявлены основные проблемы, которые влияют на эффективность социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза.

Охарактеризованы основные критерии и соответствующие им показатели оптимизации социально-трудовых отношений и трудовых процессов при аутсорсинге персонала вуза: экономические, социальные, психофизиологические, технические.

Предложена система показателей, обобщенных в группы, для оценки эффективности социально-трудовых отношений в комплексе с показателями непосредственно аутсорсинга персонала.

ИСТОЧНИКИ:

1. Глава Российского союза ректоров: Отсутствие четкой концепции сделает закон об образовании заведомо неэффективным [Электронный ресурс] // РБК. – 2011. – 2 февраля. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20110202032318.shtml>
2. Крылова Е.Б. Социально-экономические механизмы трансформации рынка труда и занятости под влиянием развития малого предпринимательства. – М: НИБ, 2015. – 297 с.
3. Сенников Н.М. О некоторых правовых проблемах введения новой системы оплаты труда работников образования [Электронный ресурс] // Трудовое право. – 2008. – № 3. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1540>
4. Социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] // Мир словарей. – Режим доступа: http://mirslovarei.com/content_soc/SOCIALNO-TRUDOVYE-OTNOSHENIJA-8048.html
5. Мельник Д.В. Система высшего образования России на пороге реформ: основные тенденции развития [Электронный ресурс] // Журнал «Система высшего образования России на пороге реформ: основные тенденции развития». – 2008. – Режим доступа: <http://socprob.ru/2008/sistema-vysshego-obrazovaniya-rossii-na-poroge-reform-osnovnyie-tendentsii-razvitiya.html>

Oleg F. Gabdrakhimov, Candidate of Science, Economics, Deputy Director Learning Support and Research, Orekhovo-Zuevo branch of the Academy of International Independent Ecological-Politological University

Elena Yu. Ivanova-Yakushko, Director, Orekhovo-Zuevo branch of the Academy of International Independent Ecological-Politological University

A method for the efficiency assessment of social-labor relationships at the outsourcing of HEI (higher educational institution) personnel

ABSTRACT

The authors of the given article present an overview of scientific research results obtained by economists, sociologists, professionals in the sphere of management and education who take interest in the problems of outsourcing and its application in the modern conditions.

They have presented a review and their own calculation method for the efficiency assessment of social-labor relationships in the sphere of higher education.

The results of this research may be useful to the professionals in the sphere of management and economics who deal with the problems of increasing the efficiency of outsourcing and its application in the modern conditions when studying theoretical and practical issues of management in the institutions of higher education.

KEYWORDS: outsourcing, higher professional education sphere, personnel
