

их применения в процессе развития общества. Инновационная составляющая механизма современного вуза рассматривается с позиций образовательной организации и процесса обучения.

Разработка механизма развития инновационной среды вуза, позволяющего активизировать исследования и разработки в высшем учебном заведении, основывается на современных подходах к управлению. Применение рыночного подхода к управлению исследованиями и разработками и расширить возможности интеграции высшего учебного заведения с предприятиями и организациями, которых следует рассматривать как потребителей результатов исследований и разработок, проводимых в вузе. Современные механизмы управления исследованиями и разработками предполагают развитие потребностей клиентов в новой и усовершенствованной продукции и технических возможностей производства. Такие механизмы не включают в себя рыночный подход взаимодействия вузов с предприятиями и организациями. Учет данного подхода позволяет выделить ряд составляющих процесса управления исследованиями и разработками [7]:

- организация и проведение мероприятий, обеспечивающих интеграцию программ развития инновационной деятельности, исследований и разработок вуза с предприятиями и организациями;
- управление процессами формирования инвестиционных средств для осуществления исследований и разработок;
- управление исследованиями и разработками, проводимыми в вузе;
- организация и управление проектами по коммерциализации исследований и разработок при интеграционном взаимодействии вуза с предприятиями и организациями.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Астахова Е. В. Социологическая характеристика кадрового потенциала высшей школы: украинский вариант // Инновации в образовании. – 2003. – № 1. с. 27-51.
2. Жукова В. О. Інноваційна модель розвитку вищого навчального закладу як чинник забезпечення високої якості підготовки фахівців.–Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17. – с.3.
3. Медведева В. А. Политическая экономия: Учебник для вузов / Под ред. В. А. Медведева Л.И. Абалкина и др. М.: Политическая литература, 1990. – 307 с.
4. Немов Р. С. Общие основы психологии. – М.: Просвещение; Владос, 1994. –Кн. 1. – с. 554.
5. Посталюк Н. Ю. Проектирование инновационных образовательных систем [Электронный ресурс].–Режим доступа. – www.psychology.narod.ru.
6. Федосова Р. Н. Инновационная политика учреждения высшего учебного заведения / М. А. Девяткина, Т. А. Мирошникова, Ю. И. Петрова / под ред. Р. Н.Федосовой. – М.: ЗАО «Из-во «Экономика», 2006. – 178 с.
7. Шарова О.О. Оценка уровня развития инновационной среды вуза / О.О. Шарова // Инновации и инвестиции. – 2011. – № 2.
8. Шарова О.О. Новые механизмы развития и управления инновационной деятельностью некоммерческих организаций / О.О. Шарова, Д.В. Котов // Инновации и инвестиции. – 2009. – № 4.
9. Шукшунов В.Е. Социальные перспективы развития и повышения эффективности инновационной деятельности высшей школы России // Инновации. – 2005. –№ 6 (83). – с.15.

УДК 331.482

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Панченко И.В., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета (Украина)

Панченко І.В. Організаційно-психологічні та методичні напрями удосконалення охорони праці.

У статті визначені перспективні напрями вдосконалення систем управління охороною праці на українських підприємствах. Виділено організаційно-психологічні чинники, що перешкоджають удосконаленню систем управління охороною праці на підприємствах. У зв'язку з цим, обґрунтована необхідність переосмислення з погляду керівництва підприємства, ролі служби охорони праці та її значення в підвищенні загальних економічних і соціальних показників. Позначено основні цілі поліпшення якості систем управління охороною праці, підвищення їх іміджу в порівнянні з іншими структурними підрозділами підприємства. Запропоновано конкретні заходи щодо поліпшення сприйняття служб охорони праці працівниками суміжних структурних підрозділів, популяризації охорони праці серед працівників, підвищення якості освіти фахівців і керівника служби охорони праці на підприємстві. Значна увага приділена вивченню методологічних принципів створення сучасної системи управління охороною праці на підприємстві. Описано основні етапи переходу сучасних систем управління охороною праці до закордонної моделі менеджменту безпеки праці працівників. Вивчено потенційні результати адаптації системи управління охороною праці до міжнародних стандартів.

Ключові слова: охорона праці, система управління охороною праці, безпека праці, умови праці, міжнародні стандарти.

Панченко И.В. Организационно-психологические и методические направления совершенствования охраны труда.

В статье определены перспективные направления совершенствования систем управления охраной труда на украинских предприятиях. Выделены организационно-психологические факторы, препятствующие совершенствованию систем управления охраной труда на предприятиях. В связи с чем, обоснована необходимость переосмысления с точки зрения руководства предприятия, роли службы охраны труда и ее значения в повышении общих экономических и социальных показателей. Обозначены основные цели улучшения качества систем управления охраной труда, повышения их имиджа в сравнении с другими структурными подразделениями предприятия. Предложены конкретные мероприятия по улучшению восприятия служб охраны труда работниками смежных структурных подразделений, популяризации охраны труда среди работников, повышению качества образования специалистов и руководителя службы охраны труда на предприятии. Значительное внимание уделено изучению методологических принципов создания современной системы управления охраной труда на предприятии. Описаны основные этапы перехода современных систем управления охраной труда к зарубежной модели менеджмента безопасности труда работников. Изучены потенциальные результаты адаптации системы управления охраной труда к международным стандартам.

Ключевые слова: охрана труда, система управления охраной труда, безопасность труда, условия труда, международные стандарты.

Panchenko I. Organizational, psychological and methodical ways of labour safety's development.

The article identified areas of improvement of OSH management systems at Ukrainian enterprises. Highlighted the organizational and psychological barriers to improve OSH management systems in enterprises. In this connection, the necessity of rethinking in terms of the company's management, the role of labour safety departments and its importance in enhancing the overall economic and social indicators. Identified the main objective of improving the quality of OSH management systems, improve their image in comparison with the other departments of the company. Propose specific measures to improve the perception of labour safety departments by related divisions workers, promoting safety among employees, improve the quality of education specialists and head of occupational health services in the enterprise. Considerable attention is paid to the

methodological principles of a modern system of safety management in the enterprise. The basic stages of the transition of modern OSH management systems to the foreign management models safety of workers. Studied the potential effects of adapting the OSH management system to international standards.

Keywords: labour safety, labour safety management system, work safety, working conditions, international standards.

Постановка проблеми. Сохранение жизни, здоровья и работоспособности человека является основным принципом государственной политики в области охраны труда и главной задачей руководителя предприятия. Проблема обеспечения высокой эффективности управления охраной труда особенно актуальна для крупных предприятий со сложным технологическим циклом, работники которых постоянно находятся под воздействием различных производственных рисков. При отсутствии должного внимания со стороны руководства к данной проблеме, увеличивается вероятность возникновения тяжелых социальных и экономических последствий, таких как повышение уровня травм, аварий, заболеваний, которые, в свою очередь, влекут за собой экономические потери. В связи с этим, актуальным является изучение данной проблемы и выработка основных направлений совершенствования охраны труда на крупных промышленных предприятиях.

Анализ последних исследований и публикаций. В современной экономической литературе данному вопросу уделяется достаточно внимания, тем не менее, необходимы дальнейшие исследования организационных и психологических аспектов функционирования систем управления охраной труда на предприятиях, переосмысление роли охраны труда в современных экономических условиях.

Выделение нерешенной проблемы. На сегодняшний день в нашей стране психология управления руководителя крупного предприятия такова, что решение вопросов экономического характера выносятся в перечень приоритетных задач топ-менеджеров, при этом социальные проблемы становятся вторичными, что отрицательно влияет на стабильность коллектива, производительность труда работников, состояние условий, охраны труда и другие показатели.

Такая ситуация может в дальнейшем привести к негативным и опасным последствиям на крупных предприятиях добывающей, химической, металлургической, машиностроительной и других стратегически важных отраслей промышленности. Поэтому очень важным, в настоящее время, является процесс переосмысления приоритетов собственников предприятий и смещения акцентов в сторону социальных реформ, особенно это касается сферы управления охраной труда.

Другой проблемой развития охраны труда на предприятиях Украины является адаптация ее к международным стандартам. С одной стороны это может повысить эффективность и гибкость действующих систем управления охраной труда, с другой стороны – вызвать сложности с адаптацией зарубежных стандартов во внутриорганизационный менеджмент.

Целью исследования является изучение основных организационно-психологических и методических направлений совершенствования систем управления охраной труда на крупных промышленных предприятиях.

Результаты исследования. В соответствии с действующим законодательством руководители предприятий с численностью более 50 человек обязаны создавать службы охраны труда. В Законе Украины «Об охране труда» также говорится о том, что данные службы по статусу приравниваются к основным отделам и структурным подразделениям аппарата управления предприятием [1, с.10]. Вместе с тем, на практике руководство не уделяет должного внимания деятельности отделов (служб) охраны труда. На крупных предприятиях менеджеры высшего звена очень часто не воспринимают серьезно службу охраны труда как полноценную структуру, которая занимается именно управлением. Для многих из них служба охраны труда является специфическим обособленным отделом, который выполняет функции технического контроля и проверки производственных помещений, процессов, оборудования на соответствие санитарно-гигиеническим нормам, нормам безопасности и другим, а обязанности начальника отдела ограничиваются предоставлением отчетов высшему руководству. Между тем, служба охраны занимается, в первую очередь, управлением. Хотя законодательно установлено, что обеспечение функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) на предприятии контролирует руководитель, необходимо учесть, что все плановые, организационные и контролирующие мероприятия разрабатываются специалистами службы охраны труда и, следовательно, они владеют либо должны владеть навыками управления. Так, при выяснении руководством причин снижения эффективности функционирования СУОТ, начальники отделов охраны труда предприятий, зачастую, аргументируют такое явление отсутствием надлежащего финансирования, несовершенством технологического процесса, некомпетентностью исполнителей и т.п. В то же время реальными причинами могут быть ошибки самого руководства при комплектации штата сотрудников службы охраны труда, что в результате приводит к некачественному процессу управления охраной труда.

На наш взгляд, отдел охраны труда на крупном промышленном предприятии обязательно должен возглавлять человек с высшим экономическим образованием и знанием менеджмента и основных принципов управления. Как правило, на практике отделом охраны труда заведуют в основном специалисты с техническим образованием, что, по нашему мнению, снижает эффективность управления.

Данная ситуация усугубляется тем, что внимание руководства крупных промышленных предприятий сосредоточено на других аспектах деятельности, а к проблемам управления охраной труда обращаются только, в тех случаях, когда повышается уровень травматизма, заболеваемости, происходят крупные аварии с тяжелыми социальными и экономическими последствиями, проводится плановая аттестация рабочих мест или проверка.

Если представить условную градацию интереса (внимания), проявляемого руководством к различным сферам деятельности крупного предприятия, то она будет иметь следующий вид:

на первом месте, с наибольшей степенью внимания руководства, как правило, будет находиться финансово-экономическая деятельность предприятия, так как от нее напрямую зависит величина доходов;

на втором – сфера развития производства, внедрения новых технологий, поиск рынков сбыта и т.п., так как от этих процессов зависит увеличение объемов реализации продукции;

на третьем – социальная сфера, охрана труда и другие направления деятельности предприятия

Такая градация интересов руководства свойственна многим крупным промышленным предприятиям Украины и является обоснованной, особенно в условиях нестабильной политической и экономической ситуации в стране. Однако рентабельные предприятия, с высоким уровнем доходов, имеющие внушительные резервные запасы средств на случай экономического кризиса, могут себе позволить переосмысление роли социальной сферы и охраны труда в общей иерархии интересов руководства. При этом, для достижения максимальной эффективности, необходимо чтобы инициатива исходила от самого руководителя предприятия.

Повышение значимости охраны труда и статуса службы охраны труда должно входить в перечень приоритетных задач, решаемых руководством крупного промышленного предприятия в современных условиях. Способы достижения данной цели представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Организационно-психологические цели совершенствования системы управления охраной труда

Цели руководства предприятия	Способы достижения целей
Повышение имиджа начальника службы охраны труда (СОТ) среди других топ-менеджеров	1) установление жестких критериев отбора при принятии на должность начальника службы охраны труда; 2) оплата труда на уровне других топ-менеджеров предприятия; 3) усиление ответственности начальника СОТ за некачественную организацию и неэффективность системы управления охраной труда
Повышение статуса и значимости СОТ среди управленцев	1) увеличение объемов финансирования службы охраны труда; 2) комплектация штата СОТ сотрудниками с высоким уровнем подготовки и знаний по вопросам охраны труда и менеджмента; 3) достойная оплата труда и возможность карьерного роста; 4) повышение автономности СОТ; 5) тесное сотрудничество и обсуждение вопросов охраны труда с высшим руководством.
Повышение статуса и значимости СОТ среди работников	1) переводение всех выполняемых сотрудниками СОТ процедур (аттестация, инструктаж, медосмотры) из статуса формальных в статус обязательных, значимых и общественно-полезных; 2) ужесточение мер дисциплинарной ответственности налагаемой сотрудниками СОТ на работников за нарушение норм охраны труда и несоблюдение правил безопасности; 3) формирование действенной системы моральных и материальных поощрений работников за соблюдение правил техники безопасности, профилактику травм и т.п. с прямым непосредственным участием сотрудников СОТ в этом процессе.
Популяризация охраны труда	1) наглядная агитация безопасных способов труда; 2) формирование у работника психологии безопасности; 3) проведение семинаров, форумов, собраний, обсуждений, бесед, посвященных вопросам охраны труда, защиты прав работников.

Теоретически внедрение мероприятий, перечисленных в таблице 1, является осуществимым и эффективным процессом управления охраной труда, однако на практике их реализация может быть сопряжена с рядом трудностей.

1. Отсутствие на многих крупных промышленных предприятиях концепции повышения роли охраны труда в управленческих процессах.

2. Ограниченность в прямом общении между высшим руководством и отделом охраны труда. Крупное промышленное предприятие имеет сложную структуру управленческих процессов и связей между различными подразделениями, что обуславливает большое количество текущих, требующих оперативного разрешения задач, поставленных перед руководством. На фоне такого внушительного объема информации, проблемы управления охраной труда рискуют быть незамеченными или не воспринятыми надлежащим образом.

3. Отсутствие заинтересованности руководства в увеличении объемов финансирования служб охраны труда. Законом Украины «Об охране труда» установлены минимальные размеры средств, которые предприятие должно выделять на охрану труда, а превышение данного лимита, как правило, не входит в планы руководства.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что успешное решение проблем в сфере управления охраной труда напрямую зависит от действий руководства, его заинтересованности в улучшении условий труда и здоровья своих работников. Поэтому приоритетным курсом политики крупного промышленного предприятия должна стать ориентация на социальные реформы и повышение роли охраны труда в управлении производством.

Как показывает анализ, другой актуальной проблемой украинских предприятий является несовершенство методологической базы построения систем управления охраной труда, которая, на наш взгляд должна быть пересмотрена с учетом международного опыта управления и стандартизации систем менеджмента. Наиболее подходящим для осуществления данной задачи является международный стандарт OHSAS 18001:2007.

OHSAS 18001 является стандартом, на базе которого проводится проверка систем менеджмента организации труда, охраны труда и промышленной безопасности. Предпосылкой его разработки стала потребность компаний в эффективной работе по охране труда и здоровья.

Международный стандарт OHSAS 18001:2007 был разработан при участии национальных органов по стандартизации ряда стран – Великобритании, Японии, ЮАР, Ирландии, а также фирм и исследовательских организаций.

OHSAS 18001:2007 является действительно мировым стандартом в том смысле, что его применение не ограничивается только организациями в экономически высокоразвитых странах. Во многих странах руководства компаний пришли к выводу, что данный стандарт является важным для компании и для ее взаимоотношений с обществом и правительством, так как позволяет создать систему управления организацией труда и безопасностью. Эта деятельность не одноразовый проект или случайное событие. Это – длительный процесс улучшения отношений с обществом, с местными органами власти и национальным правительством, с собственным персоналом компании, участниками рынка или акционерами, организациями потребителей и обществом в целом.

Создавая систему, основанную на принципах OHSAS 18001:2007, организация не испытывает трудностей в соблюдении правил и снижает риск быть оштрафованной или подвергнуться судебному разбирательству в случае возникновения травм, профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Правильное внедрение и поддержание в рабочем состоянии системы управления охраной здоровья и безопасности персонала может быть частью стратегии надлежащей производственной практики, которая является эффективным долгосрочным вложением средств в будущее компании. Это, в свою очередь, ведет к тому, что компании, получившие сертификаты на системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала, требуют от своих субподрядчиков, чтобы они также контролировали процессы и управляли рисками в области охраны здоровья и безопасности персонала.

Стратегическая консультативная группа ISO сформировала и контролирует пределы компетенции данного стандарта для того, чтобы постоянно отслеживать необходимость в его дальнейшем развитии и дает рекомендации ISO/IEC по стратегическому планированию сферы применения данного стандарта.

Большинство мелких компаний начинает оценивать необходимость во внедрении системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала, исходя из требований правительства, а также учитывая необходимость разрешения разногласий с представителями заинтересованных сторон. Для крупных компаний это чаще всего вопрос имиджа компании и основа для открытого информирования клиентов и мирового сообщества в целом о своих намерениях в области охраны здоровья и безопасности персонала.

Стремление достичь профессионализма, компетенции и контролируемого, предсказуемого поведения персонала, участвующего в производственной деятельности или оказании услуг, составляет основу стандарта.

Это достигается путем выработки общих правил или разработкой нормативной документации и положений, описывающих порядок создания, внедрения и поддержания целостности системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала в компании.

В дополнение к OHSAS 18001 был издан стандарт OHSAS 18002, который содержит разъяснения к требованиям стандарта и руководство по созданию системы. Этот интегрированный пакет предоставляет удобное средство для прохождения сертификации и позволяет:

Выявить аспекты деятельности, влияющие на безопасность и здоровье, и получить доступ к соответствующим законодательным актам.

Определить цели по улучшению деятельности и разработать программу по их достижению с реализацией постоянного контроля, тем самым, обеспечивая постоянное совершенствование.

Для подготовки к получению сертификата по системе менеджмента организации труда, охраны труда и промышленной безопасности необходимо следовать общим требованиям.

В стандарте OHSAS 18001 описываются принципы системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности, а в стандарте OHSAS 18002 даются общие рекомендации по внедрению, принципы, системные методики и методики обеспечения. Наиболее важный шаг после принятия решения руководством о сертификации – разработать политику и стратегию в области менеджмента охраны труда и промышленной безопасности, на основе которых устанавливаются реальные и измеримые цели и определяются индикаторы эффективного функционирования.

Разрабатывая политику и стратегию, высшее руководство берет на себя обязательства:

выполнять положения политики, добиваясь достижения поставленных целей и выполнения задач;

указывать на то, что предупреждающие действия являются приоритетными по сравнению с корректирующими действиями;

собирать и оценивать доказательства адекватного функционирования системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности и доказательства соблюдения правил и требований системы;

совершенствовать систему, обладающую потенциалом постоянного улучшения.

Начало разработки системы менеджмента организации труда, охраны труда и промышленной безопасности.

Стратегия разработки системы должна быть построена на следующих важных принципах [1].

1. Приверженность руководства и политика в области организации, охраны труда и промышленной безопасности.

2. Планирование и реализация политики в области организации, охраны труда и промышленной безопасности.

3. Внедрение, включая развитие навыков и разработку методик, необходимых для реализации политики в области организации, охраны труда и промышленной безопасности.

4. Оценка корректирующих действий и измерение эффективности функционирования системы менеджмента организации труда, охраны труда и промышленной безопасности.

5. Утверждение и структурное совершенствование функционирования системы охраны здоровья и безопасности персонала.

Предприятие может начать подготовку к сертификации с оценки преимуществ уже имеющейся системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности (системы охраны труда) таких, как подтвержденное выполнение нормативных требований и отсутствие исков по ответственности.

На наш взгляд, для украинских предприятий сертификация по OHSAS 18001 ассоциируется со следующими преимуществами:

потенциальное сокращение времени простоев и сопутствующих издержек;

демонстрация соблюдения законодательных и нормативных требований;

демонстрация новаторского и дальновидного подхода;

доступ к более широкому кругу потребителей и деловых партнеров;

уменьшение в перспективе количества несчастных случаев;

демонстрация заинтересованным сторонам вашей приверженности в области промышленной безопасности и охраны труда;

выход на качественно новый уровень в управлении рисками, связанными с организацией труда, промышленной безопасностью и охраной труда;

снижение в перспективе расходов по страхованию гражданской ответственности.

Кроме того, спецификация OHSAS 18001 разработана как совместимая с другими стандартами систем менеджмента, такими, как ISO 9001 (Качество), ISO 14001 (Экологический менеджмент). Они могут свободно интегрироваться. В их основе заложено много общих норм, и, таким образом, выбор интегрированной системы менеджмента является чрезвычайно актуальным для внедрения в отечественной практике.

Сертификация происходит в оптимальные сроки и с минимальным вмешательством в обычный ритм работы предприятия, с прохождением следующих основных этапов:

1. Подготовительные работы. Определение точного вида и объема работ, предоставление широкого спектра необходимой справочной литературы.

2. Заполнение анкеты и оценочные работы. После определения объема необходимых работ производится калькуляция стоимости услуг для организации или полное технико-коммерческое предложение.

3. Договорная работа. Подготовка соответствующего контракта о сотрудничестве и направление на рассмотрение.

4. Предварительный аудит. Аудит документации предприятия при участии ведущего эксперта-аудитора позволит проверить внедрение всех требований спецификации OHSAS 18001 путем наличия соответствующих документированных процедур. Проведение предварительного аудита дает возможность выявить потенциальные несоответствия, что позволяет рассматривать данный вид аудита в качестве "репетиции" официального сертификационного аудита.

Назначение даты проведения официального аудита также при участии эксперта-аудитора позволит определить наиболее оптимальные сроки проведения работ и последующей регистрации предприятия в реестре сертифицированных организаций.

5. Официальный аудит. Официальный аудит проводится группой аудита, в состав которой входят эксперты-аудиторы. Результаты аудита, включая описание несоответствий и/или рекомендаций, будут изложены ведущим аудитором на заключительном совещании после аудита, а также составлен отчет об аудите. Официальный аудит проводится в два этапа:

I - й этап направлен на анализ полноты документального описания, оценку идентифицированных рисков и программ менеджмента.

II - й этап предусматривает проверку степени внедрения требований OHSAS 18001 на практике и анализ функционирования и эффективности организации труда.

6. Выдача сертификата и периодические проверки соответствия. В соответствии с рекомендацией ведущих аудиторов по положительным результатам аудита и по проведению анализа отчета будет изготовлен и выдан международный сертификат соответствия, сертификационный знак, а организация будет зарегистрирована в международном реестре сертифицированных организаций [2].

Выводы и предложения. Таким образом, совершенствование системы управления охраной труда полностью зависит от активного участия руководства в данном процессе. Переосмысление роли охраны труда в системе общего организационного менеджмента предприятия является важнейшей целью руководства на пути улучшения условий труда и производительности работников, их мотивации и удовлетворенности своей трудовой деятельностью в целом. Данные процессы должны происходить на предприятии параллельно с улучшением методологии управления охраной труда, которая должна быть современной и отвечать требованиям международных стандартов безопасности труда работников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. OHSAS 18001 Система управления охраной труда и промышленной безопасностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bsi-russia.ru/>
2. Сертификация по стандарту OHSAS 18001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.qm-s.com/>

УДК 331.52.338

ПЕРЕДУМОВИ ВИКОРИСТАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Пастушенко О.О., аспірант кафедри управління персоналом та економіка праці, економічний факультет, Донецький національний університет

Пастушенко О.О. Передумови використання нестандартних форм зайнятості в Україні.

У статті проаналізовано економічні та соціальні передумови використання нестандартних форм зайнятості в Україні. На основі проведеного аналізу згруповані наслідки використання таких форм зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу, розглянуті позитивні та негативні сторони впливу нестандартних форм зайнятості на підприємстві.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг.

Пастушенко А.О. Предпосылки использования нестандартных форм занятости в Украине.

В статье проанализированы экономические и социальные предпосылки использования нестандартных форм занятости в Украине. На основе проведенного анализа сгруппированы последствия использования таких форм занятости как аутсорсинг, аутстафтинг и лизинг персонала, рассмотрены положительные и отрицательные стороны влияния нестандартных форм занятости на предприятии.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстафтинг, лизинг.

Pastushenko O. The prerequisites use non-standard forms of employment in Ukraine.

The paper analyzes the economic and social conditions of use of non-standard forms of employment in Ukraine. Based on the analysis grouped the consequences of using such forms of employment as outsourcing and staff leasing outstaffing, reviewed the positive and negative aspects of the influence of non-standard forms of employment in the enterprise.

Keywords: outsourcing, outstaffing, leasing.

Постановка проблеми. Проблема послуг, які пов'язані із застосуванням аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу, все частіше стають предметом обговорення в колі топ-менеджерів і працівників кадрових служб компаній, що діють в Україні, все більше число компаній заявляють про свою готовність надавати їх на українському ринку кваліфікованої праці. Однак замовники цих видів сервісу демонструють великі розбіжності в розумінні сутності та наповнення кожного з них. Уживаючи однакові терміни, вони часто вкладають у них різне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем використання нестандартних форм зайнятості займалися багато зарубіжних та вітчизняних науковців, такі як: Капелюшников Р.І., Гимпельсон В.Е. Лехман Н., Кейнс Дж.М., Бравар Ж.Л., Катувський Е.Д., Зубкова А.Ф., Павленков В.А.

Мета наукової статті. Аналіз економічних і соціальних передумов використання нестандартних форм зайнятості, визначення позитивних і негативних сторін впливу аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу на підприємствах.

Результати дослідження. В Україні види нестандартної зайнятості знаходяться в стадії формування, на практиці апробуюються нюанси і розробляються схеми рішень типових проблем, відпрацьованою є послуга аутстафінгу. Аутстафінг - одна з найбільш затребуваних на сучасному ринку України аутсорсингових послуг.

До кінця 1990 року, послугу аутстафінгу стали надавати рекрутингові агентства. Першими клієнтами були також західні фірми, що мають досвід схожої співпраці у своїх країнах. Вибір рекрутингових агентств у ролі найбільш популярних послуг з аутстафінгу обумовлений, насамперед, тим, що компанії вже співпрацювали з ними, займаючись пошуком персоналу, тому і пов'язаний сервіс довіряли тим, у кому бачили надійних партнерів. Поштовхом для активізації попиту на аутстафінг, безумовно, з'явився період зниження бізнес-активності. Головні офіси компаній, припускаючи зниження обсягів продаж, приймали рішення про скорочення штатних співробітників у регіональних офісах, часто при цьому, не знижуючи планів реалізації продукції на наступні періоди.

Після 2000 року, коли компанії поступово відновлювали чи навіть перевищували досягнуті до кризи обсяги робіт, іноземні представництва, не маючи формального дозволу на здійснення продаж, а також, будучи обмежені законодавчо в розмірах комплектованих штатів, знаходили вихід у формальному виведенні співробітників у штат все тих же рекрутингових компаній. Існує корпоративний ліміт штатної чисельності співробітників у даній країні або при даному обсязі бізнесу. Якщо при цьому компанія зберігає або навіть нарощує необхідний мінімум робіт, то місцеві офіси змушені домогтися дозволу на залучення аутстафінгового ресурсу, щоб справлятися з покладеними трудовими зобов'язаннями.

Перспективними напрямками розвитку всіх форм підприємницької діяльності в Україні є взаємодія між суб'єктами на взаємовигідних відносинах з метою зменшення витрат, підвищення ефективності діяльності, спрощення бізнес-процесів і посилення конкурентоспроможності на ринку. Ефективною формою взаємодії між суб'єктами підприємницької діяльності є аутсорсинг. У період економічної кризи аутсорсинг особливо актуальне для всіх форм, так як керівник підприємства повинен сконцентруватися на розвитку підприємницької діяльності та пошуку нових рішень, ринків, продуктів, при цьому довіривши певні функції професіоналам у відповідній області (рис. 1).

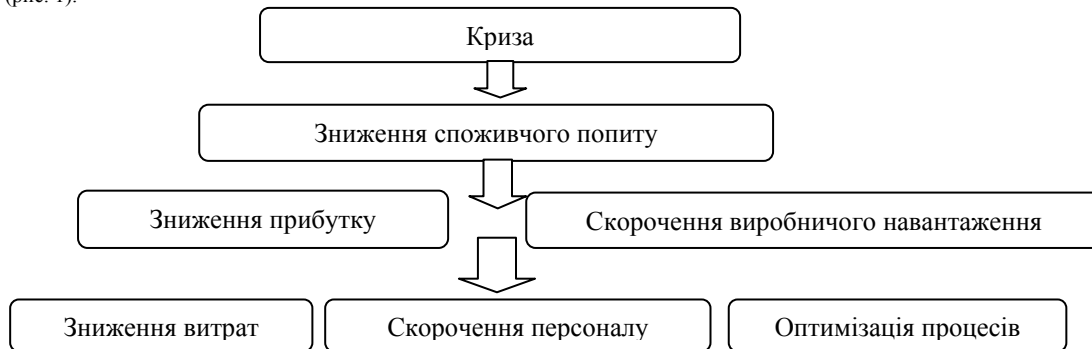


Рисунок 1. Тенденції застосування аутсорсингу в кризовий період.