

УДК 331.101

*Яцык А.Л.*

*Студент магистратуры*

*Каргин А.М.*

*Студент магистратуры*

*Чернышева Ю.С.,*

*к.т.н., доцент*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства*

*(филиал) ДГТУ в г. Шахты*

## **ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

*Аннотация: В статье рассмотрены преимущества гибкой формы занятости. Изучены формы заемного труда, которые реализуются в гибких формах занятости. Сделаны выводы о роли гибких форм занятости для современных предприятий.*

*Ключевые слова: персонал, занятость, заемный труд, кадровая политика, управление персоналом.*

*Yatsyk A.L.*

*Graduate student*

*Kargin A.M.*

*Graduate student*

*Chernysheva Y.S.,*

*Ph.D., Associate professor*

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty*

## **FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT AS A FACTOR OF SUSTAINABILITY OF THE REGIONAL LABOR MARKET**

*Abstract: The article discusses the advantages of a flexible form of employment. The forms of agency work, which are implemented in flexible forms of employment, are studied. Conclusions are drawn about the role of flexible forms of employment for modern enterprises.*

*Key words: personnel, employment, agency work, personnel policy, personnel management.*

Современные экономические условия в значительной степени противоречат жесткой регламентации условий труда на предприятиях с традиционными режимами занятости, обуславливая появление новых форм организации труда, более гибких моделей функционирования рынка трудовых ресурсов [20].

Несмотря на то, что преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии, глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствовали размыванию 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 постиндустриальном обществе пришли новые категории: мобильное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор, появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие формы занятости.

Гибкая форма занятости, характеризующая степень вовлечения населения в трудовую деятельность является значимым фактором устойчивости регионального рынка труда. Активное развитие гибких форм занятости можно рассматривать как проявление механизма саморегулирования экономики, форму адаптации населения к изменяющейся социально-экономической ситуации [1].

Гибкая занятость способствуют росту уровня жизни населения, снижению безработицы, на микроуровне она позволяют работодателям

оперативно реагировать на конъюнктурные изменения рынка товаров и услуг.

К преимуществам гибкой формы занятости населения необходимо отнести возможность разрешения проблем, неизбежно возникающих в связи с сокращением объема производства либо его структурными изменениями.

За счет использования гибких форм организации труда появляется реальная возможность сохранить наиболее опытных и квалифицированных работников, а при расширении производства нанимать новых работников на тех условиях, которые позволяют работодателю достичь наиболее высокого уровня эффективности при сокращении издержек.

Также необходимо отметить, что гибкая форма занятости дает возможность работать по найму тем категориям трудоспособного населения, которые не могут трудиться в условиях жесткого режима по определенным причинам.

В последние годы стала набирать популярность временная занятость, когда компании оформляют заказы через посредников на найм временного персонала. В соответствии с условиями контрактов компании - посредники выплачивают наемным работникам заработную плату, обеспечивают определенные социальные выплаты и льготы, осуществляют профподготовку по сквозным профессиям.

На российском рынке труда категории заемного персонала реализуются в таких гибких формах занятости, как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала (рисунок 1) [2].

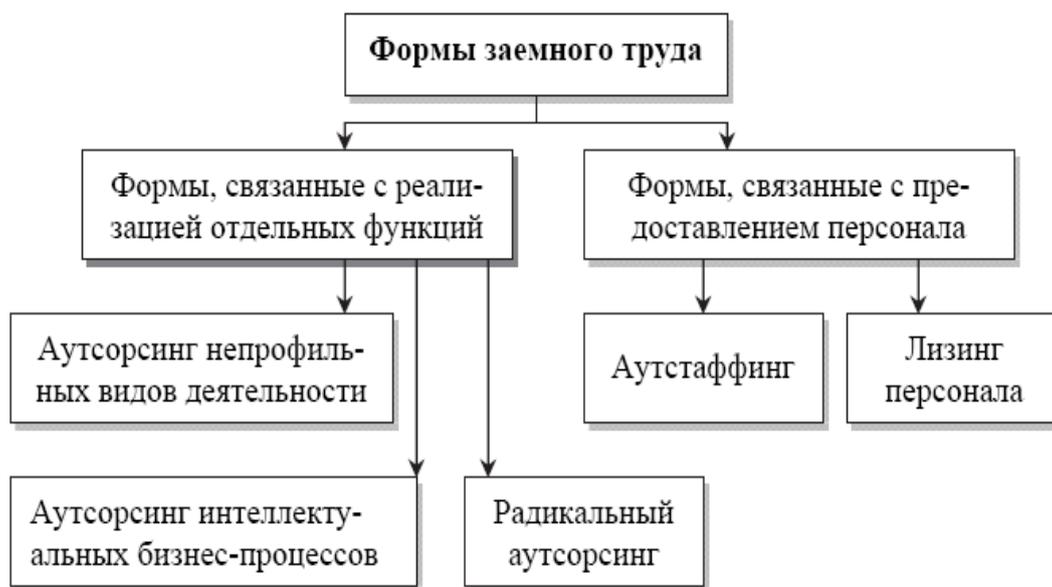


Рисунок 1 - Аут-технологии в кадровом менеджменте

Аут-технологии - это формы заемного труда, которые подразделяют на группы: связанные с осуществлением специализированных функций, когда за пределы компании «выводятся» не конкретные сотрудники, а определенные функции или бизнес-процессы или группы, связанные непосредственно с предоставлением персонала [3].

Механизм заемного труда предполагает взаимодействие трех сторон: агентства занятости, предприятия-заказчика и заемного работника.

Исходя из того, какие именно виды деятельности компания передает профессиональному агентству занятости, различают следующие формы заемного труда [4]:

1. Аутсорсинг непрофильных видов деятельности (минимальный аутсорсинг). Выводя за пределы компаний непрофильные функции, предприятие заключает контракт на долговременное обслуживание.

2. Аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности (эффективный аутсорсинг). К таким видам деятельности относятся юридическая, консалтинговая, маркетинговая, бухгалтерская и др., что особенно актуально для отечественных компаний, которые недостаточно эффективно

решают задачи рыночного ценообразования, финансового менеджмента и т.д.

3. Аутсорсинг производственных процессов (радикальный аутсорсинг). Он предусматривает создание в результате реструктуризации оболочечной фирмы (компании без производства).

4. Аутстаффинг предусматривает выведение части работников за штат и оформление их в штат кадрового агентства, которое в дальнейшем формально выполняет для них функции работодателя.

5. Лизинг персонала подразумевает предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно продолжительный срок, от трех месяцев до нескольких лет.

Возможности предприятия, формируемые в результате реализации лизинга персонала, представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 - Возможности предприятия, формируемые в результате реализации лизинга персонала

Возможности предприятия, формируемые в результате реализации аутстаффинга персонала, представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 - Возможности предприятия, формируемые в результате реализации аутстаффинга персонала

Возможности предприятия, формируемые в результате реализации аутсорсинга персонала, представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 - Возможности предприятия, формируемые в результате реализации аутстаффинга персонала

Необходимо обозначить ряд особенностей сегмента рынка труда с гибкой формой занятости населения [5]:

- низкие барьеры входа на рынок, не подразумевающие значительных финансовых вложений или принадлежности к каким-либо социальным группам;

- услуги предоставляются лично работником, что обуславливает конкурентный характер рынка;

- преобладание независимых профессионалов, обособленных с организационной точки зрения, демонстрирующих высокую степень индивидуализма и свободу от традиционных форм трудового поведения;

- поиск работы, заключение контрактов, получение заданий и передача результатов работы осуществляются через Интернет.

В заключении необходимо отметить, что в условиях возрастающей конкуренции, аут-технологии становятся все более популярными на российском рынке труда, реализуя роль инструментов, позволяющих повышать эффективность организационного управления в различных предприятиях.

#### **Использованные источники:**

1. Шуваева, Е. В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений/ Е.В. Шуваева // Актуальные вопросы экономических наук: материалы Междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2011 г.). - С. 96-98. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/11/937/> (дата обращения: 11.11.2022).

2. Чернышева, Ю.С. Исследование гибких форм занятости персонала в организации / А.В. Зонтов, Ю.С. Чернышева // Форум молодых ученых. - 2018. - № 3 (19). – С.68-71.

3. Иванова, В.Е. Внедрение технологий кадрового аутсорсинга: преимущества и проблемные зоны/ В.Е. Иванова// Управленческое

консультирование. - 2014. - №1 (61). – Режим доступа: URL: <https://vnedrenie-tehnologiy-kadrovogo-outsorsinga-preimuschestva-i-problemnye-zony> (дата обращения: 15.11.2022).

4. Закалюжная, Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт/ Н.В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2015. - №4. – Режим доступа: URL: <https://zaemnyy-trud-i-neustoychivaya-zanyatost-rossiyskiy-i-zarubezhnyy-opyt> (дата обращения: 20.11.2022).

5. Злобин, Р. Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости/ Р.Р. Злобин// Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2011. - №4. – Режим доступа: URL: <https://gibkiy-rynok-truda-standartnye-i-nestandartnye-formy-zanyatosti> (дата обращения: 16.11.2022).

6. Горностаева, Ж.В., Федоркова А.В. Основы социально-технологического предпринимательства: учебное пособие / Ж.В. Горностаева, А.В. Федоркова; ИСОиП (фил.) ДГТУ.-Новочеркасск: Лик, 2020.