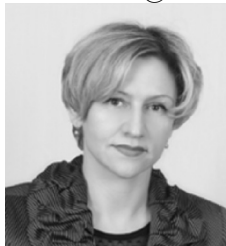


КОВТУНЕНКОКсенія Валеріївна
k.v.kovtunenکو@nzeid.inд.е.н., професор, зав. кафедри,
Одеський національний
політехнічний університет**КОВАЛЕНКО**Олександр Михайлович
almkov@rambler.ruд.е.н., доцент, професор кафедри,
Одеський національний
політехнічний університет**СТАНІСЛАВИК**Олена В'ячеславівна
elenastanislavyk@ukr.netк.е.н., доцент, Одеський
національний політехнічний
університет

УДК 331.101

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ЙОГО АУТСОРСИНГУFEATURES OF PROVIDING THE EFFICIENCY OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF UNIVERSITY
PERSONNEL BY ITS OUTSOURCING**KOVTUNENKO Kseniia Valeriivna** – Doctor of Economics, Professor, Odesa National Polytechnic University**KOVALENKO Oleksandr Mykhailovych** – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of department, Odesa National Polytechnic University**STANISLAVYK Olena Viacheslavivna** – PhD in Economics, Associate Professor, Odesa National Polytechnic University

У статті розглянуто особливості забезпечення ефективності соціально-трудоу відносин персоналу закладу вищої освіти в умовах його аутсорсингу. Позначено основні проблеми, які впливають на ефективність соціально-трудоу відносин в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти. Охарактеризовано основні критерії і відповідні їм показники оптимізації соціально-трудоу відносин і трудоу процесів в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти: економічні, соціальні, психофізіологічні, технічні. Відзначено, що результати даного дослідження можуть бути корисні фахівцям, що займаються проблемами підвищення ефективності аутсорсингу і його застосування в закладах вищої освіти в сучасних умовах.

* * *

В статье рассмотрены особенности обеспечения эффективности социально-трудоу отношений персонала заведения высшего образования при его аутсорсинге. Обозначены основные проблемы, влияющие на эффективность социально-трудоу отношений при аутсорсинге персонала заведения высшего образования. Охарактеризованы основные критерии и соответствующие им показатели оптимизации социально-трудоу отношений и трудоу процессов при аутсорсинге персонала заведения высшего образования: экономические, социальные, психофизиологические, технические. Отмечено, что результаты данного исследования могут быть полезны специалистам, занимающимся проблемами повышения эффективности аутсорсинга и его использования в заведениях высшего образования в современных условиях.

* * *

Introduction. Under conditions of today the labor management system in the institution of higher education is tasked with finding new more effective forms of labor, how to increase the motivation of workers, material and moral interest of employees in work, reduce or even eliminate potential conflicts, how to ensure consistency in management personnel activities and performers, etc.

Purpose. The purpose of the article is to investigate the features of ensuring efficiency of social and labor relations of university personnel during its outsourcing.

Results. The features of ensuring the effectiveness of social and labor relations of the higher education institution personnel during its outsourcing are considered. The main problems that affect the effectiveness of social and labor relations during outsourcing the personnel of higher education institution are highlighted. The basic criteria and corresponding indicators of social and labor relations optimization and labor processes during outsourcing of the personnel of higher education institution are characterized: economic, social, psychophysiological, technical. It is noted that the results of this study may be useful to specialists dealing with the problems of increasing the efficiency of outsourcing and its use in higher education institutions under modern conditions.

Conclusion. The effectiveness of social and labor relations during outsourcing the higher education institution personnel is defined as the aggregate usefulness and benefit of its implementation in relation to the additional costs of its implementation, as well as when comparing with the previous result of the activity. By its essence optimization of labor processes comes down to achieving complex of economic, social, psychophysiological and technical goals, about achievement level of which necessary to draw a conclusion on the basis of certain criteria. The concrete expression of these criteria through a system of empirical indicators needs further elaboration, so there is a need to develop the method for evaluating effectiveness of social and labor relations when outsourcing the higher education institution personnel.

Ключові слова: заклад вищої освіти, ефективність соціально-трудових відносин, оптимізація трудового процесу, критерії оптимізації, аутсорсинг персоналу

Ключевые слова: заведение высшего образования, эффективность социально-трудовых отношений, оптимизация трудового процесса, критерии оптимизации, аутсорсинг персонала

Keywords: institution of higher education, efficiency of social and labor relations, optimization of labor process, criteria of optimization, outsourcing of personnel

ВСТУП

За останні роки в Україні недостатньо вжито заходів з переведення економіки на інноваційний шлях розвитку [1-3].

Держава повинна створювати сприятливі умови для широкого залучення іноземних інвестицій [4], пільговий режим функціонування підприємствам, які беруть участь в інноваціях [5]. Очевидно, що без активної участі системи вищої освіти створення інноваційної економіки країни, здатної конкурувати на міжнародних ринках високотехнологічної продукції, буде неможливим.

Особливості розвитку ринкової економіки в Україні призвели до значного ускладнення соціально-трудових відносин. Це проявляється, насамперед, у наростанні суперечностей між працею і капіталом, між найманими працівниками і роботодавцями, в протиріччя в економічній області.

Перед системою управління працею у закладі вищої освіти постає завдання: як знайти нові більш ефективні форми праці, яким чином підвищити мотивацію праці працівників, матеріальну і моральну зацікавленість працівників у праці, знизити або взагалі ліквідувати потенційні конфлікти (опортунізм, страйки працівників тощо), як забезпечити узгодженість в діяльності управлінського персоналу і виконавців тощо.

Проблеми аналізу процесів становлення та розвитку національної системи соціально-трудових відносин, зокрема, в закладах вищої освіти, досить активно досліджували у своїх працях провідні вчені: О.І. Амоша, С.І. Бандур, В.П. Антонюк, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, В.А. Савченко, М.В. Семикіна та інші.

Однак, незважаючи на велику кількість наукових праць значне зростання складності праці та соціально-трудових відносин у закладі вищої освіти унеможлиблює його ефективне функціонування за допомогою традиційних методів, заснованих на особистому досвіді, інтуїції, вольових рішеннях управлінського персоналу. У сучасних умовах ці методи забезпечують досить недосконалу організацію праці і лише випадково найкращий з можливих варіантів досягнення бажаного результату. У зв'язку з цим потрібні ґрунтовне вивчення особливостей забезпечення ефективності соціально-трудових відносин персоналу закладу вищої освіти при його аутсорсингу, а також методика оцінки їх ефективності.

МЕТА РОБОТИ

Метою даної статті є дослідження особливостей забезпечення ефективності соціально-трудових відно-

син персоналу закладу вищої освіти в умовах його аутсорсингу.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є праці провідних вчених, а також матеріали періодичних видань. Під час проведення дослідження використовувалися методи аналізу і синтезу, порівняння та узагальнення, системний підхід та інші.

РЕЗУЛЬТАТИ

Ефективність соціально-трудових відносин при аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти характеризує сукупну корисність і вигідність його здійснення по відношенню до додаткових витрат на його реалізацію, а також у порівнянні з попереднім результатом діяльності.

Ефективність соціально-трудових відносин в умовах аутсорсингу персоналу означає, що він здатний утворити так званий синергетичний ефект трудової діяльності персоналу, який перевищує суму ефектів від кожного іншого напрямку діяльності або взаємодії закладу вищої освіти з іншими організаціями окремо.

Соціально-трудові відносини сприяють аутсорсингу раціонально використовувати матеріальні, кадрові та фінансові ресурси, отримувати максимальний результат за допомогою маневрування ними найкращим способом між сторонами.

Визначимо основні проблеми, які впливають на ефективність соціально-трудових відносин в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти.

За аутсорсингу персоналу зовнішнім виконавцям передається частина сукупного трудового процесу, здійснюваного персоналом закладу вищої освіти. Водночас порушується континуальність (безперервність) виконання трудового процесу силами працівників закладу вищої освіти та створення у нього властивості дискретності (розчленованості, перервності), що створює відмежованість один від одного деяких трудових операцій, переданих на аутсорсинг. Порушення безперервності трудового процесу вимагає реструктуризації в соціально-трудових відносинах, що відображаються в перерозподілі обов'язків, повноважень, оплаті та стимулюванні праці працівників, витрат на діяльність, викликає зміну показників функціонування закладу вищої освіти, наприклад, чисельність працівників, обсяги діяльності, трудовитрати тощо.

Соціально-трудові відносини в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти включають безліч аспектів, у числі яких слід виділити: відносини власності, обумовлені можливістю передачі робочих місць, устаткування тощо; форми включення працівника закладу вищої освіти у трудовий процес на ос-

нові аутсорсингу; способи відшкодування витрат і розподілу одержуваного доходу; правові проблеми руху кадрів (прийом, звільнення, пересування); мотивацію і стимулювання праці; умови праці тощо.

Аутсорсинг створює потенційні передумови зниження соціального захисту працівників закладу вищої освіти (збереження робочих місць, їх реальної заробітної плати тощо), що може створити умови дестабілізації соціальної ситуації і призвести до економічних втрат діяльності закладу вищої освіти. Слід уникати небезпеки перетворення соціально-трудових відносин в антагоністичні, засновані на надмірній експлуатації найманої праці. Вони повинні сприяти створенню умов взаємовигідного співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками шляхом визначення спільних інтересів, справедливого розподілу результатів праці. Тому велике значення набуває моніторинг ситуації, що лежить в основі подальшого аналізу і пошуку шляхів оптимізації соціально-трудових відносин, консолідації інтересів різних категорій працівників і соціальних груп.

В умовах аутсорсингу персоналу зовнішнім виконавцям передається частина трудового потенціалу закладу вищої освіти у вигляді працівників, робочих місць, грошових витрат на здійснення робіт, що вимагає внесення адекватних змін до складу соціально-трудових відносин і характеру їх регулювання.

Науково організувати соціально-трудові відносини в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти – значить оптимізувати його трудовий процес, тобто забезпечити дотримання найкращого стану за деякими заздалегідь заданими критеріями. Подібні критерії оптимізації, як правило, повинні ґрунтуватися на інтересах сторін, що беруть участь в аутсорсингу, і суспільства, які в кінцевому результаті зводяться до досягнення цілей, вирішення економічних завдань і гармонізації суспільної ситуації.

З урахуванням цих цілей основні критерії і відповідні їм показники оптимізації соціально-трудових відносин та трудових процесів в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти можуть бути представлені певними типами.

Економічні критерії. Кінцевою метою будь-якого трудового процесу є створення певної кількості споживчих вартостей або благ, до яких для закладу вищої освіти відносяться: кількість випускників, що володіють необхідними знаннями та навичками; результати науково-дослідної діяльності у вигляді захищених дисертацій, патентів на інноваційну продукцію, отриманих грантів, наукових статей, проведених конференцій тощо.

Сюди ж входять суми фінансів та інвестицій, які були залучені до закладу вищої освіти для здійснення його діяльності, в тому числі за напрямками: договори з підприємствами на здійснення НДКР; гранти на виконання різних видів робіт; державні замовлення у вигляді участі в цільових програмах і роботах; реалізація проектів бізнесу тощо.

З точки зору оптимально організованого трудового процесу в умовах аутсорсингу бажаним є не будь-який ріст обсягів діяльності, а лише той, що досягається за оптимального стану кожного з трьох названих чинників: тривалості праці, його продуктив-

ності і інтенсивності.

Оптимізація тривалості праці, робочого часу зводиться до повного використання в трудових цілях всього фонду робочого часу у встановлених суспільством межах, тобто у рамках законодавчо закріпленої тривалості робочого дня, робочого тижня, робочого року. Неприпустимими є як втрати і нераціональне використання робочого часу в цих періодах, так і довільне подовження самої тривалості цих періодів за рахунок необґрунтованих і перевищуючих деяку норму понаднормових робіт, скорочення тривалості відпочинку трудящих у вихідні дні, під час відпустки тощо.

Оптимізація продуктивності праці виражається у підвищенні ефективності використання кожної одиниці витраченої праці, у збільшенні його здатності створювати при незмінних тривалості робочого часу і рівні інтенсивності праці більшу кількість суспільних благ. Інакше кажучи, оптимізація продуктивності праці зводиться до її неухильного і систематичного зростання.

Інтенсивність праці, що характеризує витрати трудової енергії працівника в одиницю часу, може вважатися оптимальною, якщо вона знаходиться на суспільно нормальному рівні. Останній передбачає повне використання фізичних і розумових здібностей працівників у фізіологічно допустимих межах з метою досягнення гармонійного розвитку людей і забезпечення максимально можливого рівня продуктивності праці.

Якщо розглядати не ізольований трудовий процес, а деяку сукупність таких процесів, тобто виробничу систему, то названі вище критерії повинні бути доповнені цілим рядом якісних характеристик показників рівня організації виробництва і, найперше, характеристиками використання обладнання за потужністю і за часом, використання матеріалів і енергії, якості продукції, витрат виробництва.

Тому з економічних позицій оптимально організований трудовий процес можна визначити як трудову діяльність, що протікає в умовах суспільно обмеженого робочого часу за повного його використання, в умовах систематично зростаючої продуктивності праці, суспільно нормальному рівні її інтенсивності і повного використання матеріально-речових факторів виробництва, високої якості продукції і витрат її виробництва, що знижуються.

Соціальні критерії. З соціальних позицій оптимальна організація трудового процесу полягає в забезпеченні найбільш сприятливих умов для розвитку людської особистості і формування в трудових колективах відносин співробітництва і взаємодопомоги.

Зміст праці можна визначити як єдність мети і завдань даного трудового процесу і відповідних прийомів їх досягнення, як структуру трудових функцій працівника за певної складності, відповідальності та емоційної значущості праці для працівника. Оптимізація трудового процесу означає підвищення змістовності праці, тобто посилення насиченості творчим началом, необхідність більш повного використання розумового потенціалу працівника, стимулювання трудовим процесом позитивних емоцій людської психіки.

Рівень кваліфікації і загальної культури працівника – є одним з основних комплексних соціальних показників, що відображає вимоги, що пред'являються трудовим процесом до особистості працівника, до його знань в різних областях, вміння виконувати ті чи інші трудові функції, до загального інтелектуального кругозору. Вдосконалення організації трудових процесів в закладі вищої освіти має на меті неодмінне і систематичне зростання кваліфікації у виконанні даного виду роботи, розширення кола трудових навичок і функцій, які здатний виконувати працівник, і стимулювання накопичення наукових уявлень про розвиток природи і суспільства в цілому.

Ставлення працівника до праці, до виконуваної роботи, до своєї спеціальності є найважливішою групою соціальних характеристик організації трудових процесів, що виражає вплив цієї організації на якість праці, на структуру мотивів трудової діяльності працівника, розуміння їм значимості праці, на його творчу ініціативність та громадську активність, задоволеність працею взагалі і виконуваною роботою зокрема. Очевидно, що оптимізація організації праці повинна сприяти прогресивній зміні ставлення працівників до праці.

Відносини між особистістю і колективом можуть вважатися також одним з основних соціальних показників ступеня вдосконалення організації трудових процесів.

Ступінь згуртованості трудового колективу у вирішенні поставлених перед ним завдань і панівний в ньому психологічний клімат, стійкість складу колективу, відповідність між його формальною структурою і неформальною організацією, що фактично складається, розвиток взаємодії між членами колективу, характер впливу колективу на окрему особистість, рівень її адаптації (приспосовування) до колективу, можливості просування і роль колективу в цьому – такі деякі характерні області відносин між працівниками в середині колективу.

Більш високий рівень організації праці повинен позначатися на цих відносинах, сприяючи їх розвитку відповідно до цілей розвитку закладу вищої освіти.

Психофізіологічні критерії. Психофізіологічний аспект організації праці характеризується рівнем і змінами працездатності людини впродовж різних періодів робочого дня, тижня тощо. У процесі трудової діяльності у працівника формується складна система умовних і безумовних рефлексів – так званий робочий динамічний стереотип.

Характер і стійкість цього стереотипу утворюється під впливом умов праці (зміст праці, режим праці та відпочинку, санітарно-гігієнічні та естетичні умови виробничого середовища) і виражає здатність людини успішно виконувати певну роботу протягом того чи іншого проміжку часу, тобто його працездатність.

Зниження працездатності, поява і наростання стомлення – це в певних межах природне і нормальне слідство трудових навантажень. Нормальне стомлення – наслідок нормальної важкості праці, і за даного рівня умов життя, нормального відпочинку у позаробочий час воно змінюється відновленням працездатності. Забезпечення цих проявів психофізіологічної норми і є одна з центральних цілей оптимально організо-

ваного трудового процесу.

Трудовий процес повинен позитивно впливати на здоров'я людей, сприяти його зміцненню. Показниками цього критерію оптимальності трудового процесу можна вважати показники захворюваності і травматизму працівників під впливом трудових навантажень, санітарно-гігієнічних факторів виробництва, конструктивних особливостей застосовуваної техніки, тих чи інших організаційних умов. Підвищення рівня організації буде виражатися в поліпшенні цих показників.

Технічні критерії. До числа технічних критеріїв оптимальності організації трудових процесів можуть бути зараховані наступні:

- рівень механізації праці, що виражає ступінь озброєності праці (як фізичного, так і розумового) різними типами машин, механізмів, технічних пристроїв;

- відповідність техніко-економічних і ергономічних параметрів обладнання, що застосовується та технології науково-обґрунтованим нормативам, найбільш передовим сучасним зразкам.

Отже, вдосконалення трудових процесів найбільш ефективно лише у разі систематичного підвищення рівня механізації праці на основі найбільш прогресивних видів техніки.

У підсумку відзначимо, що результати даного дослідження можуть бути корисні фахівцям, які займаються проблемами підвищення ефективності аутсорсингу і його застосування в закладах вищої освіти в сучасних умовах.

ВИСНОВКИ

Висвітлено особливості аутсорсингу персоналу та соціально трудових відносин в діяльності закладу вищої освіти, що сприяє його модифікації в сучасний університетський комплекс, в якому необхідний перерозподіл персоналу у зв'язку з появою нових трудових функцій, їх оптимізацією і підвищенням рівня використання трудового потенціалу.

Розкрито зміст соціально-трудових відносин персоналу закладу вищої освіти в умовах прямого внутрішнього аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти та за участю посередників, в умовах аутсорсингу працівників з ринку праці. Визначено характер соціально-трудових відносин за видами трудової діяльності з урахуванням зовнішніх і внутрішніх факторів.

Ефективність соціально-трудових відносин в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти визначена як сукупна корисність і вигідність його здійснення відносно до додаткових витрат на його реалізацію, а також для порівняння з попереднім результатом діяльності.

Позначено основні проблеми, які впливають на ефективність соціально-трудових відносин в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти.

Охарактеризовано основні критерії та відповідні їм показники оптимізації соціально-трудових відносин і трудових процесів при аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти: економічні, соціальні, психофізіологічні, технічні.

За своєю сутністю оптимізація трудових процесів зводиться до досягнення комплексу економічних,

соціальних, психофізіологічних і технічних цілей, про ступінь досягнення яких необхідно судити на основі певних критеріїв.

Конкретне вираження цих критеріїв через систему емпіричних показників потребує подальшої розробки, отже виникає необхідність розробки методики оцінки ефективності соціально-трудова відносин в умовах аутсорсингу персоналу закладу вищої освіти. Загальний підхід може бути таким: окремо оцінювати ефективність соціально-трудова відносин досить складно, і крім того, для закладу вищої освіти доцільно оцінювати не їх, а результат аутсорсингу персоналу та його вплив на ефективність і конкурентоспроможність організації в цілому.

Список використаних джерел

1. Полінкевич О.М. Стратегії та технології розвитку корпорацій: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2018. 416 с.
2. Крылова Е.Б. Социально-экономические механизмы трансформации рынка труда и занятости под влиянием развития малого предпринимательства. Москва: НИИ, 2015. 297 с.
3. Коваленко О.М., Станіславик О.В., Танащук К.О. Сучасні аспекти нормування праці управлінського персоналу на промислових підприємствах та в наукових організаціях. Центральнотраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2018. Вип. 1(34). С. 78-93.
4. Коваль Л.А. Особливості розвитку соціально-трудо-

вих відносин в сучасних умовах. Ефективна економіка. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805>.

5. Пшенична Л. Особливості розвитку системи вищої освіти України в контексті формування суспільства знань. Витоки педагогічної майстерності. 2013. Вип. 11. С. 278-284.

References

1. Polinkevych O.M. Corporate development strategies and technologies. Lutsk: Vezha-Druk, 2018. 416 p. (in Ukrainian).
2. Krylova E.B. Social and economic mechanisms of labor market transformation and employment under the influence of small business development. Moscow: NIB, 2015. 297 p. (in Russian).
3. Kovalenko O.M., Stanislavik O.V., Tanashuk K.O. Modern aspects of management personnel work rationing at the industrial enterprises and at the scientific organizations. Central Ukrainian scientific bulletin. Economic sciences. 2018. Issue 1(34). pp. 78-93. (in Ukrainian).
4. Koval L.A. Features of development of social and labor relations under modern conditions. Effective economy. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805>. (in Ukrainian).
5. Pshenychna L. Features of development of higher education system of Ukraine in the context of forming the knowledge society. Origins of pedagogical skill. 2013. Issue 11. pp. 278-284. (In Ukrainian).