

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАЕМНОГО ТРУДА ДЛЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

И.И. Турсукова

Южно-Уральский государственный университет, филиал в г. Златоусте, Златоуст, Россия

Актуальность статьи связана с тем, что использование руководством предприятий управленческих практик, нацеленных на достижение высоких финансовых результатов, зачастую сопряжено с негативным воздействием на работающих. Одной из форм его проявления стала приобретающая огромные масштабы прекаризация занятости, с которой напрямую связано явление заемного труда. Несмотря на ряд введенных в РФ ограничений на использование заемного труда, данный вид занятости по-прежнему остается распространенным, а многие проблемы заемных работников – нерешенными. Требуют своего изучения вопросы полноценности трудовых и социальных гарантий заемных специалистов, разработки методики оценки эффективности данной формы занятости.

В статье авторы описывают разработанную ими методику оценки эффективности вхождения в систему заемного труда соискателем рабочего места. Эту оценку предлагается проводить через расчет социальной и экономической эффективности заемного труда. Методика включает систему показателей, систематизированных авторами по четырем направлениям: оплата труда, затраты, интенсивность и условия труда. Подобная систематизация, выделяя основные аспекты труда привлекаемых специалистов, позволяет легко оперировать результатами анализа и выявлять ключевые проблемы неустойчивых форм занятости как в рамках конкретного предприятия, так и в более широком масштабе.

Практическая значимость предлагаемой в статье методики состоит в том, что ее использование позволит принять обоснованное решение соискателю рабочего места, делая выбор между открывающимися перед ним возможностями заемного труда и потенциальными рисками, сопутствующими заключению нестандартного трудового договора с работодателем.

Ключевые слова: прекаризация, заемный труд, соискатель рабочего места, оплата труда, рабочее место, оценка эффективности.

Введение

Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии. Но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размытию этой традиционной модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, четко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения.

Явление прекаризации труда в последнее время приобретает огромные масштабы. Прекаризация (от англ. precarious – сомнительный, рискованный, нестабильный) – термин, обозначающий тенденцию к правовой дерегуляции трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда.

В отношении занятости понятие «прекаризация» означает ее неустойчивость, сопровождающуюся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников [13]. Механизм трехсторонних отношений (работник–частное агентство занятости–предприятие–заказчик), достаточно развитый во многих странах, в России в настоящее время пока не получил пол-

ного признания из-за отсутствия четкого правового регулирования в данной сфере.

Большой вклад в формирование теории и методологии оценки эффективности гибких форм занятости внесли труды В.В. Адамчука, Г.С. Беккера, В.Е. Васенко, Е.Г. Калабиной, И.М. Козиной, В.В. Кокшаровой, Я.В. Кривоного, Н.М. Ованесяна, Л.И. Смирных, Л.И. Стадниченко, А.С. Шапкина, Д.Г. Шелевого, А.А. Шингаревой и др. В течение последних пяти лет исследованиями проблемы оценки эффективности заемного труда занимались также Ю.А. Груничев, Ю.В. Диких, А.Х. Курбанов, А.В. Меркулов, Н.Н. Мещерякова, Ю.В. Федеров и др.

Высоко оценивая вклад отечественных ученых в развитие различных аспектов заемного труда, следует отметить отсутствие исчерпывающего методического материала, позволяющего оценить социально-экономическую эффективность заемного труда соискателю рабочего места. Не уделено должного внимания проблеме комплексной оценки социально-экономической эффективности нестандартных форм взаимодействия субъектов рынка труда, позволяющей взвесить альтернативные варианты трудоустройства, принимая во внимание возможности и потенциальные риски обеих сторон трудовых отношений. Несмотря на декла-

рируемые ограничения, такие проблемы, связанные с заемным трудом, как заниженная заработная плата, отсутствие оплачиваемого отпуска, больничного листа и других социальных гарантий, по-прежнему остаются актуальными. Ввиду этого более детальная проработка вопросов, связанных с оценкой целесообразности вхождения в систему заемного труда соискателем рабочего места, представляет собой интерес с научной точки зрения [7].

Цель данной статьи состоит в том, чтобы раскрыть содержание методики, позволяющей оценить эффективность вхождения в систему заемного труда соискателем рабочего места.

Теория

Анализ научных публикаций таких авторов, как И.М. Козина, Я.В. Кривой, посвященных вопросам неустойчивой занятости, позволил выявить четыре основных направления, заслуживающих внимания соискателя рабочего места в ходе принятия решения о заключении нестандартного трудового договора с работодателем – это оплата труда, затраты, интенсивность и условия труда. В рамках каждого из них была сформирована система показателей, позволяющая оценить возможности, которые открываются перед работником, а также вероятные риски, сопутствующие данному характеру трудоустройства. Рассмотрим подробно каждый из предлагаемых индикаторов.

1. Оплата труда. Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы. Важным для понимания реального положения работника является вопрос оплаты труда.

При рассмотрении заработной платы в качестве показателя эффективности можно выделить два взаимосвязанных между собой аспекта (формы эффективности): экономический и социальный.

Экономическая эффективность заработной платы характеризует результативность ее стимулирующей функции через соизмерение затрат и результатов труда работника. Она позволяет определить, насколько заработная плата через механизм формирования ее объема в зависимости от результатов труда способствует достижению целей работодателя и выполнению стоящих перед работниками задач.

Социальная эффективность заработной платы отражает меру воспроизводства рабочей силы работника предприятия и характеризует то, как заработная плата соотносится с минимальной оплатой труда, размер которой обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы [3].

Подобные рассуждения при построении методики оценки эффективности заемного труда позволяют утверждать о первостепенности для соискателя рабочего места социальной составляющей эффективности заработной платы. Как следствие, ее оценка должна отразить, насколько заработная

плата способна удовлетворять потребности работника и его семьи.

Следует отметить, что «прерывность занятости, составляющая специфику заемного труда, влечёт за собой общее сокращение фактически отработанных дней». Подобная особенность, на наш взгляд, требует проведения расчетов показателя на единицу времени.

Тогда соотношение фактической средней номинальной заработной платы работника предприятия (отрасли, региона) за отчетный период к минимальной заработной плате, рекомендуемой МОТ, может быть представлено формулой

$$СЭ_i = \frac{ЗП_{отч.i}}{СЗП \times 0,6}, \quad (1)$$

где $СЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы i -работника предприятия; $ЗП_{отч.i}$ – номинальная средняя заработная плата за отчетный период i -го работника предприятия, руб./ч; $СЗП$ – средняя заработная плата в стране, руб./ч; $СЗП \times 0,6$ – уровень минимальной заработной платы, рекомендуемый МОТ, руб./ч.

Если $СЭ = 1$, уровень средней заработной платы будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы, т. е. ее размера будет достаточно только для простого возобновления способности к труду.

Если $СЭ < 1$, уровень средней заработной платы не будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы.

Если $СЭ > 1$, уровень средней заработной платы будет обеспечивать не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, т. е. работник будет иметь возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей-пенсионеров и т. п. [6].

2. Отношение индекса заработной платы работника к индексу потребительских цен. Как для штатного специалиста, так и для работника, заключившего с работодателем нестандартный трудовой договор, значимым аспектом является стабильность оплаты труда. Однако в данном случае под стабильностью следует подразумевать не только своевременность выплаты, но и отсутствие роста оплаты труда, по прошествии определенного времени, отсутствие её индексации (например, с учетом инфляции). При неустойчивой занятости повышение зарплаты ничем не регламентировано (за исключением коллективного трудового договора), поэтому в лучшем случае оно может сильно запаздывать или не происходить вовсе [9].

Одним из признаков стабильности заработной платы является повышение ее покупательной способности. «Чтобы повысить реальное содержание заработной платы, работодателю необходимо ее индексировать более высокими темпами по

сравнению с ростом цен на потребительские товары и услуги» [3].

Как следствие, в качестве инструмента для оценки стабильности оплаты труда предлагается соотношение индекса заработной платы работника к индексу цен на потребительские товары и услуги.

3. Отдача от накопленного специфического капитала. Ранее уже говорилось о том, что вхождение в систему заемного труда предполагает не только положительные моменты. Имеют место и потенциальные риски, среди которых обращает на себя внимание вероятность недонакопления специфического человеческого капитала. Данный термин объединяет знания, навыки и умения работника, востребованные в рамках того предприятия, на котором они были получены.

Организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений [10].

Сложность эмпирического анализа вопросов, связанных со специфическим человеческим капиталом, заключается в том, что он напрямую не измеряем и не наблюдаем. В качестве косвенного индикатора объема накопленного специфического человеческого капитала в исследованиях рассматривается специфический трудовой стаж – количество лет работы у одного работодателя [1]. Чем дольше человек остается на каком-либо предприятии, тем больший объем знаний и умений, имеющих ценность именно для него, он приобретает. Но чем больше таких знаний и умений он приобретает, тем сильнее становится заинтересованность руководства предприятия в том, чтобы он продолжал работать на нем и дальше.

Для измерения отдачи от специфического человеческого капитала традиционно используется расширенное уравнение Дж. Минцера. Оно позволяет соискателю рабочего места спрогнозировать ожидаемое увеличение размера оплаты труда в результате продления его специфического стажа на единицу времени

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{EDU}_i + \alpha_2 \text{EXP}_i + \alpha_3 \text{EXP}_i^2 + \alpha_4 \text{TEN}_i + \alpha_5 \text{TEN}_i^2 + \varepsilon_i. \quad (2)$$

В данном уравнении зависимая переменная – натуральный логарифм заработной платы i -го индивида, в качестве детерминант выступают: количество лет образования (EDU), трудовой стаж (EXP) и его квадрат (EXP^2), специфический стаж (TEN) и его квадрат (TEN^2). Коэффициенты регрессии перед независимыми переменными показывают, на сколько процентов увеличиваются заработки при улучшении характеристик человеческого капитала на единицу (например, при повышении уровня профессионального мастерства на один балл и т. д.) [6].

4. Затраты на поиск работы, разрешение трудовых споров. Институциональная структура рынка труда предполагает, что поиск работы может происходить различными способами. Несомненно, что для реализации возможностей самостоятельного поиска соответствующей вакансии требуются определенные затраты. Учитывая широкую дифференциацию источников информации о вакансиях, многообразие затрат, сопутствующих поиску работы, представляется затруднительным смоделировать универсальную формулу для определения их суммарной величины. Вместе с тем, среди основных статей затрат, сопряженных с процедурой поиска работы, можно выделить следующие: средства массовой информации (СМИ), интернет, газеты и журналы, мобильная связь, проезд, питание в кафе.

5. Интенсивность труда. В экономическом словаре интенсивность (в переводе с латинского *intensio* и французского *intensif* – напряжение, усиление) означает напряженность процесса, характеризующая мерой отдачи каждого из используемых факторов, ресурсов [2].

Подобно заработной плате, интенсивность характеризует баланс социальной и экономической эффективности через призму трудовых отношений. Её величина влияет на основные характеристики дееспособности и воспроизводства рабочей силы: уровень работоспособности трудящихся, скорость и степень производственного утомления, восстановление работоспособности за время отдыха, производственный травматизм и заболеваемость, сроки активной трудовой деятельности. В этом состоит социальное значение интенсивности труда. Экономическое значение интенсивности труда проявляется в ее влиянии на объем и стоимость производимой продукции [4].

Нервное напряжение у работников и стрессы, провоцируемые повышенной интенсивностью труда, вызывают необходимость рассматривать данный показатель в качестве одного из индикаторов эффективности заемного труда.

6. Условия труда. Совокупность факторов рабочей среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, является объектом пристального внимания, когда речь идет о неустойчивой занятости. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда компании-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников. В результате заемным работникам не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж [11].

Смоделировать универсальную формулу для оценки условий труда работника довольно затруднительно, поскольку каждая профессия, должность имеют определенную специфику. В связи с этим считаем необходимым обозначить два основных направления, по которым соискателю рабочего места следует проводить оценку условий труда, – это эргономика рабочего места и дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.

1. *Эргономика рабочего места.* Согласно определению, принятому Международной эргономической ассоциацией, «эргономика – это область приложения научных знаний о человеке к проектированию предметов, систем и окружений, используемых им» [12]. Одно из направлений науки – микроэргономика занимается исследованием взаимодействия человека и технических устройств, в том числе проектированием рабочего места.

За всю свою жизнь человек проводит на работе больше трети своей жизни. Поэтому рабочее место обязательно должно быть аттестовано по условиям труда, должно отвечать требованиям безопасности труда. Кроме того, оно должно быть удобным, то есть соответствовать антропометрическим, физиологическим и психологическим требованиям, а также типу работы. Только в этом случае условия труда будут способствовать снижению утомляемости работника и сохранению его здоровья.

Многочисленные исследования динамики работоспособности показывают, что при благоприятных условиях труда период высокой устойчивой работоспособности составляет не менее 75 % рабочего времени первой половины смены и 65 % – второй. Период вработывания, в зависимости от сложности выполняемой работы, занимает не более 40 мин в начале смены, а после обеденного перерыва не более 50 % этого времени [14].

В качестве индикатора рациональной организации условий труда можно рассматривать и время восстановления функциональных показателей после окончания работы. Если восстановительный период составляет не более 10–15 минут, то степень утомления невысокая; восстановительный период в пределах 30 минут свидетельствует о средней степени утомления. При глубоком утомлении восстановление может затянуться на более продолжительное время, вплоть до начала следующего рабочего дня [4].

2. *Дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.* Ранее уже говорилось о том, что «не свои» работники, как правило, выпадают из поля зрения органов охраны труда, в результате чего заемным специалистам могут не производиться доплаты за вредность. Согласно трудовому кодексу РФ сотрудникам, занятым на работе с вредными (опасными) условиями, уста-

новлено право на получение оклада в повышенном размере [5]. Минимальные размеры таких надбавок и условия их назначения должны устанавливаться Правительством РФ, а конкретные размеры – работодателем в локальных нормативных актах, коллективном или трудовом договоре. Назначаться такая надбавка должна по итогам аттестации соответствующего рабочего места, учитывающей тяжесть и напряженность труда, физические, химические и иные производственные факторы [8].

Результат

Систематизируем представленные выше показатели в единый алгоритм, реализация которого позволит соискателю рабочего места оценить эффективность вхождения в систему заемного труда (см. рисунок).

Реализация следующего этапа алгоритма оценки эффективности, подразумевающая определение индексов экономической и социальной составляющей эффективности, возможна посредством определения индивидуальных индексов каждого показателя эффективности заемного труда.

В общем виде такие индексы могут быть представлены формулой

$$I_P = \frac{P_1}{P_0}, \quad (3)$$

где P_1 и P_0 – значения величин, полученные в ходе расчетов для нестандартного трудового договора и аналогичной штатной должности (профессии) соответственно.

Говорить о равной степени важности каждого из предлагаемых показателей было бы не совсем корректным. Поэтому для проведения дальнейших расчетов считаем необходимым ввести удельные веса для каждого показателя эффективности заемного труда, которые будут определять степень значимости показателя в рамках предлагаемой методики оценки эффективности.

Таким образом, соискателю рабочего места становится возможным определить индексы экономической и социальной эффективности по формулам:

$$I_3 = I_{31} \times Q_1^1 + I_{32} \times Q_2^1 + I_{33} \times Q_3^1, \quad (4)$$

$$I_c = I_{c1} \times Q_1^2 + I_{c2} \times Q_2^2 + I_{c3} \times Q_3^2, \quad (5)$$

Обобщающий показатель социально-экономической эффективности нестандартного трудового договора позволит рассчитать средняя геометрическая простая:

$$I_{\Sigma} = \sqrt{I_c \times I_3}, \quad (6)$$

где I_3 – индекс экономической составляющей эффективности нестандартного трудового договора с работодателем; I_c – индекс социальной составляющей эффективности нестандартного трудового договора с работодателем.

Обсуждения и выводы

Неоднозначные социально-экономические последствия заемного труда послужили одной из предпосылок внесения изменений в отдельные



Оценка эффективности вхождения в систему заемного труда соискателем рабочего места
 Источник: разработано автором

законодательные акты, касающиеся занятости населения. Сегодня за счет труда заемных специалистов запрещается реализация работодателем недопустимых целей (замена участвующих в забастовке работников; работников, приостановивших свою деятельность по причине задержки выплаты заработной платы и т. п.). Кроме этого, в соответствии с законодательством, условия оплаты труда заемного работника должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию. В дополнение к этому, принимающая сторона обязана предоставить направляющей стороне информацию о характеристике условий труда на рабочем месте, чтобы работнику была установлена соразмерная компенсация за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Практическая реализация предложенной модели позволит соискателю рабочего места самостоятельно принимать обоснованное решение о характере трудовых отношений с работодателем. Уделять внимание не только экономической составляющей эффективности, но и социальной, что обуславливает научную новизну представленной методики. Однако ввиду трудоемкости процесса расчета вышеназванных показателей, необходимости доступа к документам статистической отчетности предприятия и нормативным документам, считаем возможным предположить необходимость вменения данной процедуры в обязанности сотрудников отдела кадров предприятия. Именно с данным подразделением связано обычно начало деятельности нового сотрудника на новом для него месте работы.

Грамотная мотивация и заинтересованность в эффективном выполнении своих обязанностей, которая может быть сформирована в начале трудовой деятельности на конкретном предприятии, напрямую детерминирует достижение основной цели предприятия – обеспечения финансовой стабильности его работы.

Литература

1. Беккер, Г.С. *Человеческое поведение: экономический подход: избранные труды по экономической теории* / Г.С. Беккер. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Борисов, А.Б. *Большой экономический словарь* / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2006. – 860 с.
3. Григашикина, С.И. *Методика оценки эффективности заработной платы* / С.И. Григашикина // *Вестник Томского государственного университета*. – 2009. – № 322. – С. 148–152.
4. Денисова, Т.Н. *Оценка интенсивности труда на предприятиях строительной промышленности* / Т.Н. Денисова // *Академический вестник УралНИИПроект РААСН*. – 2012. – № 2. – С. 85–88.
5. Жуков, А.Л. *Аудит заработной платы и социальных выплат* / А.Л. Жуков // *Справочник кадровика*. – 2011. – № 6. – С. 93–106.
6. Козина, И.М. *Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы* / И.М. Козина // *Экономическая социология*. – 2012. – Т. 13, № 5. – С. 18–33.
7. Козина, И.М. *Заемный труд: социальные аспекты* / И.М. Козина // *Социологические исследования*. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
8. Кривой, Я.В. *Заемный труд: сущность и правовое регулирование* / Я.В. Кривой // *Отдел кадров*. – 2004. – № 9. – С. 41–44.
9. Kennedy, B. *Social security in a flexible labour market* / B. Kennedy, D. Dillon. – Limassol, 2003. – 67 p.
10. Мальцева, И.О. *Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?* / И.О. Мальцева // *Экономический журнал ВШЭ*. – 2009. – № 2. – С. 243–278.
11. Miedema, E. *Employed or excluded* / E. Miedema, K. Hesselink. – TNO Work & Employment. Hoofddorp, 2002. – 22 p.
12. Стадниченко, Л.И. *Эргономика: учебное пособие по специальности 080104 (060200) «Экономика труда»* / Л.И. Стадниченко. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2005. – 166 с.
13. Федорова, А.Э. *Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата* / А.Э. Федорова, А.М. Парсюкевич // *Управленец*. – 2013. – № 4/44. – С. 16–21.
14. Шингарева, А.А. *Эргономика рабочего места как фактор удовлетворенности трудом персонала* / А.А. Шингарева // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. – 2013. – № 7-2. – С. 256–258.

Турсукова Инна Ивановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и право», Южно-Уральский государственный университет, филиал в г. Златоусте, dream_27@rambler.ru

Поступила в редакцию 6 марта 2019 г.

DOI: 10.14529/em190208

METHODICAL BASES OF EVALUATING THE EFFICIENCY OF OUTSTAFFING FOR EMPLOYEES

I.I. Tursukova

South Ural State University, Branch in Zlatoust, Zlatoust, Russian Federation

The relevance of this article is related to the fact that the managerial practices aimed at achieving high financial results, which are used by the enterprises' leaderships, often have negative effect on the employers. One of the forms of manifestation of this is the precarization of employment, which the phenomenon of outstaffing is directly related to, and is now gaining a huge scale. Despite a number of restrictions introduced in the Russian Federation with regard to outstaffing, this type of employment still remains a wide-spread one, and many problems of the outsourced workers remain unsolved. The issues on the adequacy of labor and social guarantees for outsourced specialists need to be studied, as well as those on developing a methodology of evaluating the efficiency of this form of employment.

The authors describe the methodology developed by them to assess the efficiency of entering a system of outstaffing by a job applicant. It is suggested to perform this assessment through calculating the social and economic efficiency of outstaffing. This methodology involves a system of indicators, which are divided into 4 groups by the authors: payment for labor, costs, intensity of labor and working conditions. Such systematization, by indicating the main aspects of labor of the outsourced specialists, allows to easily operate the results of the analysis and reveal the key problems of unstable forms of employment both at a certain enterprise and at a bigger scale.

The practical relevance of the article-suggested methodology is that the use of it will allow job applicants to make substantiated decisions when choosing between the possibilities of outstaffing and its potential risks, which accompany the signing of a non-standard labor contract with an employer.

Keywords: precarization, outstaffing, job applicant, payment for labor, workplace, efficiency of evaluation.

References

1. Bekker G.S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod: izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii* [Human Behavior: an Economic Approach: Selected Works on Economic Theory]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2003. 672 p.
2. Borisov A.B. *Bol'shoy ekonomicheskii slovar'* [Big Dictionary of Economics]. Moscow, Book World Publ., 2006. 860 p.
3. Grigashkina S.I. [Methods of Assessing the Effectiveness of Wage]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], 2009, no. 322, pp. 148–152. (in Russ.)
4. Denisova T.N. [Assessment of the Intensity of Labor at Enterprises of the Construction Industry]. *Akademicheskii vestnik UralNIiproekt RAASN* [Academic Gazette UralNIiproekt RAASN], 2012, no. 2, pp. 85–88. (in Russ.)
5. Zhukov A.L. [Audit of Wages and Social Benefits]. *Spravochnik kadrovika* [Directory of the personnel], 2011, no. 6, pp. 93–106. (in Russ.)
6. Kozina I.M. [People Contract Labor: the Social Composition and Performance]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology], 2012, no. 13-5, pp. 18–33. (in Russ.)
7. Kozina I.M. [Contract Labor: Social Aspects]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2008, no. 11, pp. 3–12. (in Russ.)
8. Krivoy Ya.V. [Contract Labor: the Essence and Legal Regulation]. *Otdel kadrov* [Human Resources Department], 2004, no. 9, pp. 41–44. (in Russ.)
9. Kennedy B. *Social security in a flexible labour market*. Limassol, 2003. 67 p.
10. Malceva I.O. [Labor Mobility and Stability: How High the Return on Specific Human Capital in Russia?]. *Ekonomicheskii zhurnal VShE* [Economic Journal of Economics], 2009, no. 2, pp. 243–278. (in Russ.)
11. Miedema E. *Employed or excluded*. TNO Work & Employment. Hoofddorp, 2002. 22 p.
12. Stadnichenko L.I. *Ehrgonomika* [Ergonomics]. Voronezh, 2005. 166 p.
13. Fedorova A.E., Parsyukevich A.M. [Social Pollution From Economic Activities of Businesses: Development of Categorical Apparatus]. *Upravlenets* [Manager], 2013, no. 4/44, pp. 16–21. (in Russ.)
14. Shingareva A.A. [Workplace Ergonomics as a Factor in Job Satisfaction of Staff]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Actual problems of the humanities and the natural sciences], 2013, no. 7-2, pp. 256–258. (in Russ.)

Inna I. Tursukova, Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Law, South Ural State University, Branch in Zlatoust, dream_27@rambler.ru

Received March 6, 2019

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Турсукова, И.И. Методические основы оценки эффективности заемного труда для наемных работников / И.И. Турсукова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2019. – Т. 13, № 2. – С. 70–76. DOI: 10.14529/em190208

FOR CITATION

Tursukova I.I. Methodical Bases of Evaluating the Efficiency of Outstaffing for Employees. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2019, vol. 13, no. 2, pp. 70–76. (in Russ.). DOI: 10.14529/em190208