



Outsourcing – as the most effective moderator of the occupational safety management system at small enterprises

Kakhramon ATABAEV¹, Mamura ATABAЕVA²

Tashkent State Technical University named after I.A. Karimov

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 2023

Received in revised form

15 May 2023

Accepted 25 May 2023

Available online

15 June 2023

Keywords:

safety,
Uzbekistan,
activities,
working conditions,
harmful and dangerous
working conditions.

ABSTRACT

The paper reveals the effectiveness of the process of external management of the system of ensuring the safety of employees in private business entities. The expediency of outsourcing is determined, as well as the ways of its implementation in creating a labor protection management system. The paper also proposes and describes the methodology of outsourcing and the selection of specific, private activities possible for outsourcing. The final stage offers a methodology for evaluating the effectiveness of the outsourcer in terms of quality, timeliness, and volume of services offered.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss4/S-pp73-81>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Аутсорсинг-кичик корхоналарда меҳнат муҳофазасини бошқариш тизимининг энг самарали модератори сифатида

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада хусусий тадбиркорлик субъектларида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш тизимини ташқи бошқариш жараёнининг самарадорлиги очиб берилади. Аутсорсингнинг мақсадга мувофиқлиги, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимини яратишда уни амалга ошириш усуслари аниқланади. Бундан ташқари, аутсорсинг услугини ва аутсорсинг учун мумкин бўлган аниқ тадбирларни танлашни таклиф қиласиди ва тавсифлайди. Якуний

Калим сўзлар:

хавфсизлик,
Ўзбекистон,
фаолият,
меҳнат шароитлари,
зарарли ва хавфли меҳнат
шароитлари.

¹ Assistant, Department of Health and Safety, Tashkent State Technical University named after I.A. Karimov

² Senior Lecturer, Department of Health and Safety, Tashkent State Technical University named after I.A. Karimov

босқичда аутсорсер томонидан тавсия этилаётган хизматларнинг сифати, ўз вақтида ва ҳажми бўйича бажарилганигини баҳолаш услуби таклиф қилинади.

Аутсорсинг – как наиболее эффективный модератор системы управления охраной труда в малых предприятиях

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

безопасность,
Узбекистан,
мероприятия,
условия труда,
вредные и опасные
условия труда.

В работе раскрывается эффективность процесса внешнего управления системой обеспечения безопасности труда сотрудников в частных субъектах предпринимательства. Определяется целесообразность применения аутсорсинга, а также способы его внедрения при создании системы управления охраной труда. В работе также предлагается и описывается методика применения аутсорсинга и выбора конкретных, частных мероприятий возможных к передаче на аутсорс. Заключительным этапом предлагается методика оценки эффективности аутсорсера по параметрам качества, своевременности и объема предлагаемых услуг.

ВВЕДЕНИЕ

Главной целью руководителя малых предприятий всегда было и будет получение максимального дохода и избежание нецелевых затрат. С этим связано то, что наибольшее количество организаций малого бизнеса заняты в торговле и общепите. Следствием чрезмерного контроля затрат является тот факт, что на малые предприятия приходится наибольшее количество нарушений правил техники безопасности, работники в них практически не имеют социальных гарантий.

В целях соблюдения на малых предприятиях единых требований трудового законодательства и законодательства в области охраны труда необходимо наличие экономических предпосылок, так же механизмов, позволяющих выполнять требования законодательства об охране труда.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Добиваются успехов и выживают те компании, которые ведут свой бизнес наиболее эффективным способом, уменьшая операционный расход и сохраняя при этом на достойном уровне качество товаров и услуг. С этой точки зрения аутсорсинг будет одним из важнейших перспективных тенденций развития современного бизнеса. Разделяя трудовой процесс, в зависимости от его характеристик на внешний и внутренний, эффективность как основных, так и вспомогательных видов работ возрастёт многократно. Такое разделение применяется во всех развитых странах мира [1].

Нынешняя, консервативная система управления охраной труда в современных реалиях утрачивает свою должную продуктивность, а установленные в ней конструктивные порядки остаются эффективными только для крупных и особо опасных промышленных объектов (табл. 1). В свою очередь

частные и малые предприятия требуют инновационного подхода решения задач по обеспечению безопасности.

Таблица 1.

Недостатки и достоинства штатного специалиста и аутсорсера

№	Штатный специалист	Аутсорсер
Недостатки		
1.	Не загруженность (отрицательная)	Работа по графику (труднодоступность)
2.	Избыточное финансирование	Не постоянная отчётность (нет контроля)
3.	Необходимость переобучения	
4.	Создание рабочего места	
5.	Избыточный документооборот	
Достоинства		
1.	Легкодоступность специалиста	Целенаправленная работа по задаче
2.	Постоянная подотчётность (контроль)	Финансирования только за выполненные работы
3.		Профессионализм
4.		Гарантированный результат

Как видно из таблицы 1, преимущество аутсорсера по сравнению со штатным специалистом на лицо. Как в своей работе отметил Табулов М.Ф. [2], основными принципами аутсорсинга является: «заниматься тем, что можешь и умеешь делать лучше, чем другие» и «поручать другим то, что они делают лучше и дешевле» гармонично вписываются во все современные концепции управления предприятием.

Возможность и порядок привлечения профессионального специалиста в области охраны труда как внешнего исполнительного ресурса предусматривает и нынешнее законодательство. Согласно законодательству Узбекистана функции службы охраны труда могут осуществляться профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе [3, 4].

Но следует отметить, что основным препятствием для предприятий в ходе выбора аутсорсера в целях выстраивания делопроизводства и сотрудничества является не контроль его деятельности, а именно согласование и передачи самого перечня делопроизводства. Согласно законодательству в целях выстраивания системы управления охраной труда (СУОТ) предусмотрено выполнение сотни мероприятий, которые распределены по отдельным группам (рис.1) [5].



Рис. 1. Группы задач (мероприятий) от выстраиванию СУОТ

Применение стандартного подхода и реализации всего объёма делопроизводства (рис. 1) по охране труда в малых и частных предприятиях не всегда способствует решению конкретных поставленных задач. Для таких предприятий систематизация охраны труда иногда может нести негативный характер, с этой точки зрения необходимо преобразовать предлагаемый системный подход и пересмотреть саму концепцию СУОТ. С этой целью предлагается ввести трёх этапную систему внедрения аутсорсинга в частных и малых предприятиях (рис.2)



Рис.2. Этапы реализации аутсорсинга

Первым этапом организации делопроизводства должно являться именно определение необходимости создания СУОТ или реализации частных мероприятий по охране труда. В этих целях предлагается делопроизводство в объектах оценивать при помощи «Оценочного листа» (табл.2), которая представляет собой 15 пунктов сверки, определяющие характеристику предприятия по степени опасности.

Таблица 2.

Оценочный лист организации СУОТ

№	Параметры оценки	Категория 1	Категория 2	Категория 3	Категория 4
1.	Класс профессионального риска	1 класс	со 2 класса до 10 класса	с 10 класса до 15 класса	с 15 класса по 20 класс
2.	Наличие отдела или специалиста по охране труда	Отдел ОТ и ТБ	Специалист (инженер) по ОТ и ТБ	Возложено на должностное лицо	нет
3.	Наличие делопроизводства по охране труда	Практически полная реализация СУОТ	Не полный документооборот и частично практических мероприятий	Ряд руководящих документов-норм и практически полное отсутствие практических мероприятий	нет
4.	Количество сотрудников	До 50	До 100	До 200	Выше 200
5.	Наличие инженерно технических работников ИТР	Нет	Есть профильные работники	Есть служба (отдел) ИТР	Преимущественно

При этом первые 5 пунктов обозначают уровень общего делопроизводства в области охраны труда (определяется экспертизой); с 6 по 15 пункт уровень наличие вредных и опасных условий труда (определяется экспертизой), соответственно имеется 4 уровня опасности (макс 4 балла).

$$O_W = \sum_{i=1}^{n=f(i)} n$$

$$C_W = \sum_{i=1}^{m=f(i)} m$$

где, O_W – общий показатель необходимости СУОТ; n - численная характеристика каждого из показателей i -го параметра оценки - макс 20 баллов.

C_W – общий показатель фактического уровня вредных и опасных условий труда; m - численная характеристика каждого из показателей i -го параметра оценки- макс 40 баллов. В случае если среднее значение баллов, согласно таблице 2, превышает 3 балла в организации мероприятия по охране труда следует систематизировать, если оценка ниже 3х баллов есть возможность реализовать частные мероприятия по охране труда и передать их на аутсорсинг.

Вторым этапом будет отбор функциональных задач (мероприятий) на аутсорсинг. При этом появляется необходимость в решении вопроса отбора частных мероприятий. Решением послужит предложенная методика оценивающая эффективность реализованного мероприятия (табл. 3). В случае, если в двух из пяти оцениваемых пунктов (1. Знания сотрудников. 2. Готовность к опасным ситуациям сотрудников. 3. Безопасность технологических процессов.

4. Безопасность оборудования. 5. Условия труда) оценка частного мероприятия будет выражаться в значении “повышает”, то данное мероприятие обязательно к реализации.

Таблица 3.

Тип влияния частного делопроизводства

Характер влияния	Тип влияния		
	Повышает	Снижает	Не влияет
знания сотрудников		-	
готовность к опасным ситуациям сотрудникам	+		
безопасность технологического процесса		-	
Безопасность оборудования			+
Условия труда		-	

На основании алгоритма определяется порядок действий и принимаются решения об упразднении или применении в ходе аутсорсинга конкретных мероприятий выстраивания СУОТ (рис. 4) в организации в зависимости от того, повысят ли они эффективность или понизят.

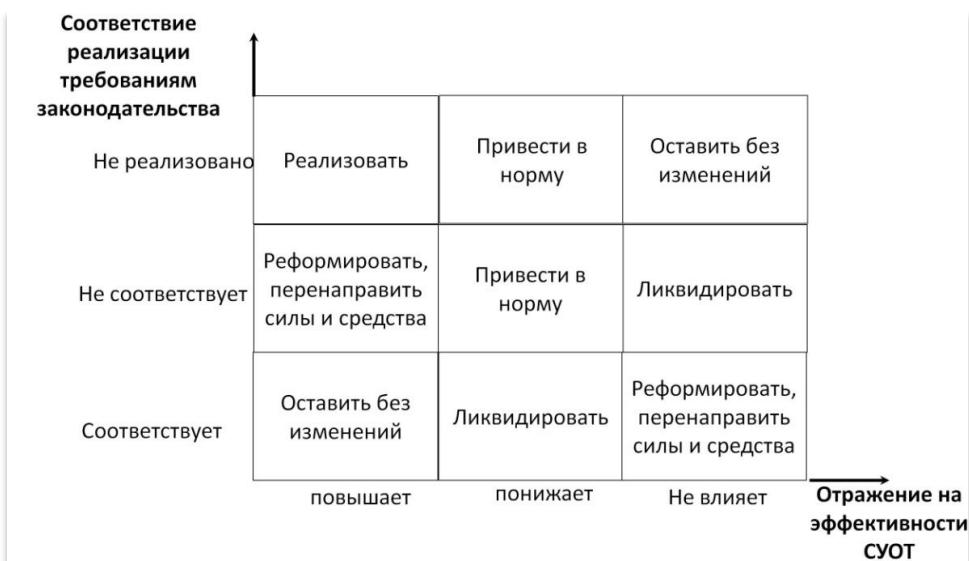


Рис. 4 Алгоритм действий в зависимости от реализации и влияния частных параметров СУОТ на реальное делопроизводство по ОТ

В свою очередь, в ходе изучения процесса аутсорсинга была разработана программа для ЭВМ «Аутсорсинг СУОТ» (рис. 5). Вставив каждый изучаемый элемент СУОТ в алгоритм эффективности, можно определить зависимость между эффективностью и степенью реализации каждого мероприятия. Программа позволяет в точности установить и выдать на бумажном носителе все мероприятия по охране труда которые следует реализовать в каждом индивидуально взятом объекте внедрения.

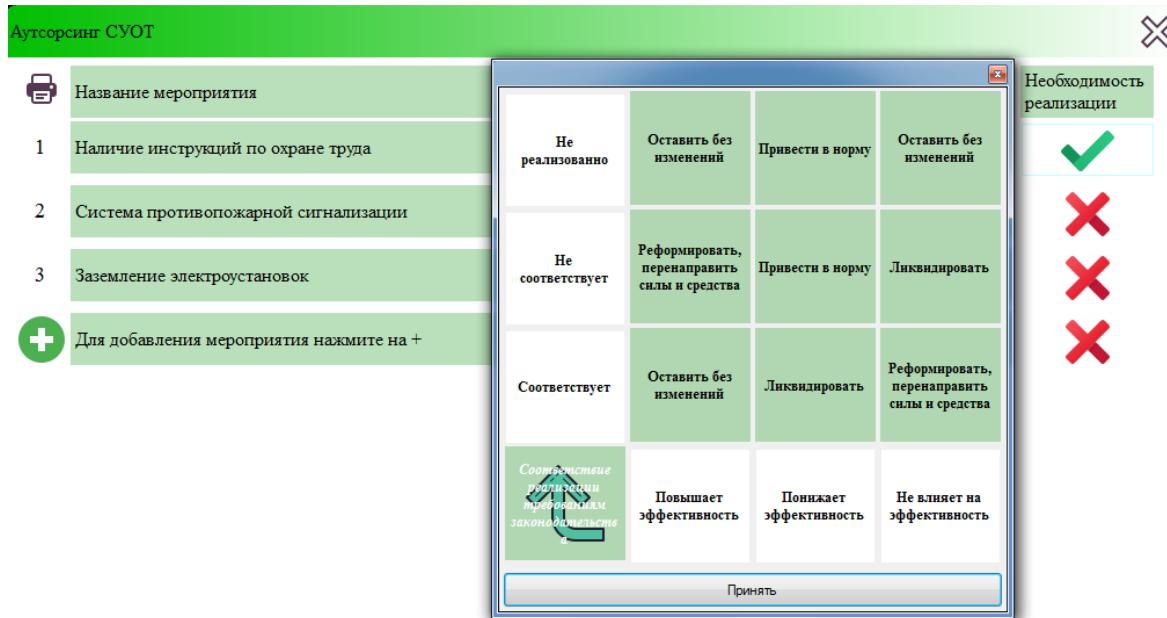


Рис. 5 Программа для ЭВМ «Аутсорсинг СУОТ»

Третьим этапом предлагается методика оценки эффективности реализованных услуг со стороны организации аутсорсера. Для оценки эффективности обслуживания организации, при передаче деятельности аутсорсеру предлагается применить следующую методику, в которой использована совокупность трех критериев.

1. Своевременность оказания услуг, согласно договору.

$$K_{time} = \frac{I_t}{I_{t_0}}$$

где K_{time} – коэффициент, оценивающий время для оказания услуг;

I_t – объём предоставленных услуг за предполагаемое время;

I_{t_0} – оговоренное количество услуг за предполагаемое время.

Итоговое значение K_{time} варьируется от 0 до 1,0, что свидетельствует об качестве оказании услуг согласно договору.

2. Соответствие потребности объёму оказанных услуг.

$$K_{volume} = \frac{L_f}{L_r}$$

где K_{volume} – коэффициент, оценивающий объём услуг;

L_f – фактический объём предоставленных услуг (в год);

L_r – оговоренная согласно договору потребность в услугах (в год).

Значение коэффициента K_{volume} также находится в пределах от 0 до 1,0.

3. Качество обслуживания конечных потребителей.

Критерий определяет, прежде всего, уровень удовлетворенности заказчика результатом и порядок рассмотрения претензий.

$$K_{quality} = (\sum x_1 + \sum x_2 - \sum x_3) / (\sum x_1 + \sum x_2 + \sum x_3 + \sum x_4)$$

где $K_{quality}$ – коэффициент оценки качества обслуживания;

x_1 – отличная оценка;

x_2 – хорошая оценка;

x_3 – удовлетворительная оценка;

x_4 – неудовлетворительная оценка [8].

В том случае, когда коэффициент оценки качества расположен в промежутке от 0,8 до 1,0, это – «отличное» качество. Следующие расчёты производятся аналогичным образом, со шкальной градацией 0,2 пункта, другими словами если коэффициент оценки качества расположен в промежутке от 0,6 до 0,8 пунктов, это – «хорошее» качество и т.д.

Таблица 4.**Результативность процесса аутсорсинга системы**

Уровень эффективности аутсорсинга	Численное значение	Дальнейшие действия в отношении аутсорсинга процесса
Чрезвычайно низкий уровень	0-0.2	Действия не результативны, цели и задачи не достигнуты
Низкий уровень	0.2-0.37	Действия не результативны, необходима полная коррекция действий
Приемлемый уровень	0.37-0.63	Цели и задачи частично достигнуты, необходима коррекция действий
Высокий уровень	0.63-0.8	Следует разработать небольшие корректирующие действия
Максимальная результативность	0.8-1	Функционирование полностью результативно

Распространённым методом оценки качества обслуживания клиентов является анкетирование. На основе этих выявленных результатов принимаются меры по улучшению системы обслуживания потребителей со стороны организации аутсорсера и выбора аутсорсера со стороны заказчика.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Согласно результатам исследования по вопросам применения аутсорсинга в реализации охраны труда в малых предприятиях были решены следующие вопросы:

1. Определены достоинства и эффективность аутсорсера над использованием сил штатного специалиста по охране труда;
2. Разработана методика оценки возможности передачи делопроизводства по охране труда на аутсорс реализуемая при помощи анкетирования по 15 пунктам;
3. Разработана методика выбора частных мероприятий согласно зависимости типа влияния реализации мероприятия и алгоритма действий в зависимости от реализации. Методика переведена на программно-вычислительный вид применимый в ЭВМ;
4. Разработана и предложена трёх- критерийная, бальная методика оценки эффективности работ аутсорсера.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Атабаева М., Атабаев К. и Петросова Л. 2022. Аутсорсинг охраны труда и его функциональное взаимодействие с другими процессами менеджмента в организации. Общество и инновации. 3, 1 (мар. 2022), 57–68. DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss1-pp57-68>;

2. Табулов М.Ф. Концепция организации и управления процессами аутсорсинга хозяйственной деятельности университета. -Экономика. -С.156;
3. Закон Республики Узбекистан №410 от 22.09.2016г. О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «Об охране труда»;
4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан»;
5. Типовое положение Министерства труда Республики Узбекистан №273 от 14.08.1996г. «Об организации работ по охране труда»;
6. Атабаев К., Атабаева М. и Петросова Л. 2021. Концепция развития системы управления охраной труда в малом предпринимательстве. *Общество и инновации.* 2, 5 (окт. 2021), 19–26. DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol2-iss5-pp19-26>.
7. Атабаев К., Петросова Л. Параллель между экономической дестабилизацией и созданием безопасных условий труда в субъектах малого предпринимательства в Республике Узбекистан. -Безопасность труда в промышленности. -№7. -2021. -с. 29-34;
8. Направления повышения эффективности межбанковских расчётов АО «РОССЕЛЬХОЗБАНК». – URL:\https://infourok.ru/napravleniya-povysheniya-effektivnosti-mezhbankovskih-raschetov-ao-rosselhobank-4585285.html.