

Бабина Елена Николаевна

д-р экон. наук, профессор

Ставропольский филиал ФГБОУ ВО «Московский
педагогический государственный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

Бондаренко Галина Васильевна

канд. экон. наук, доцент

Ставропольский филиал ФГБОУ ВО «Московский
педагогический государственный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

Бондаренко Ольга Васильевна

канд. пед. наук, доцент, консультант

аппарат Думы Ставропольского края

г. Ставрополь, Ставропольский край

ГРАНИЦЫ И ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

***Аннотация:** в статье рассматриваются принципы аутсорсинга как инструмента рыночной экономики, внедряемого в структуру государственных организаций. Исследованы основные функции, которые в таких структурах не могут быть переданы сторонним организациям, более того организациям частного сектора.*

***Ключевые слова:** государственная служба, рыночная экономика, аутсорсинг, конкуренция.*

Аутсорсинг зарекомендовал себя на мировом рынке, активно развивается в частном секторе в России и в последние годы активно внедряется в структуру государственных организаций. Несомненно, основные функции в таких организациях не могут быть переданы сторонним организациям, более того организациям частного сектора. Стоит определить, какие функции ограничены в передаче, а какие являются неосновными.

Государственные организации наделяются властными полномочиями, соответственно определяется ряд функций, которые четко закреплены за ними и не могут осуществляться каким-либо другим органам. К ним относятся: разработка и принятие нормативно-правовых актов, контроль и надзор, управление государственным имуществом и оказание государственных услуг [3]. Остальные функции могут быть подвергнуты оптимизации с целью повышения эффективности деятельности и без угрозы функционирования.

Лишними представлены те функции, которые не отвечают целям и задачам направления политики в рамках работы учреждения, исполняются не подходящими способами и не являются правомочными. С целью идентификации лишней функции необходимо сопоставить цели и проблемы функции с целями и проблемами реализуемой общегосударственной политики. Подобные функции представлены бременем для страны, таким образом, их необходимо отменить либо отдать в иное управление. Одним из способов осуществления лишних функций государства может быть аутсорсинг (привлечение). В границах государственных организаций можно передавать функции, которые не включают в себя властные полномочия и могли бы более эффективно осуществляться участниками рынка, например, проведение научно-исследовательских работ, информационные технологии, мониторинг определенной деятельности или ведение реестров [4]. Введение аутсорсинга в национальных организациях исполняется с целью экономии бюджетных потоков, которые весьма принципиально уместно употреблять и направлять в наиболее значимые аспекты жизни сообщества. Вдобавок еще одной проблемой увеличения эффективности представляется оптимизация государственных служащих, число которых весьма значительно. Вовлечение посторонних работников несомненно поможет убрать нагрузку без снижения качества предложенных услуг. Помимо этого, аутсорсинг (привлечение) – рыночный способ, использование коего дает возможность государственной службе становиться наиболее доступной и раскрытой для социума. Окончательным плюсом, соединяющим все положительные качества, будет увеличение производительности, формирование и приобретение нового навыка от посторонних учреждений.

Пределы использования аутсорсинга имеют все шансы быть обнаружены из положительных сторон и рисков введения, а применительно к госучреждениям, кроме того, допускается произвести сдерживание в соответствии с их особенностью и совокупной эффективностью учреждений. Плюсы аутсорсинга непосредственно пересекаются с аспектами эффективности учреждения. Таким образом, при введении аутсорсинга идет позитивное воздействие на результативность, ее увеличение. Допустимы следующие связи. Квалификация на основной функции и рассредоточение структуры управления увеличиваются посредством передачи возможностей, что следует с такого рода свойства аутсорсинга, как сосредоточение на главной функции с целью свершения ее оптимального выполнения. Увеличивается эффективность учреждения из-за этого, что возникает вероятность использования внешних средств, которые имеют все шансы являться наиболее новаторскими и высококачественными, приносящими перемены и свежий навык, а кроме того, преобладает экономия ресурсов, так как уменьшаются затраты на содержание сотрудников, совершается оптимизация. Из-за упомянутых свойств система увеличивает и стимулирует собственное развитие, что, безусловно, представляется ее целью для существования.

Более значительный момент лимитирования использования аутсорсинга в государственных организациях – опасности, объединенные с особенностью этого вида. Императивные права и большой уровень ответственности только лишь увеличивают опасность утраты самостоятельности, делается вдобавок наиболее серьезной вероятность утраты контроля над управлением функцией, а потеря данных при злоупотреблении собственными возможностями фирмой – исполнителем имеет возможность спровоцировать безнадежные результаты. Такие опасности весьма велики для государственных учреждений, в том числе и слабое их выражение имеет возможность негативно отразиться на выживании. К примеру, при раскрытии тайны информации потерпит поражение не только лишь эта система, а кроме того, и все государство, имиджу которого причинен значительный вред, таким образом, полнота рисков увеличивается. Помимо упомянутого ранее, в национальных организациях функционирует четкое подчинение

регламенту. Аутсорсинг (привлечение) незначительно отработан в нормативно-правовой базе, что не порождает к нему доверия и никак не дает возможность свободно использовать его на официальных условиях.

Просмотрев ограничения, можно обратиться к иностранным практикам использования. Принципиально заметить, что новый способ более известен в использовании в государствах – членах ОЭСР (организация экономического сотрудничества и развития). Введение аутсорсинга возникло в 1990-е годы и по нынешний период оправдывает собственное позитивное воздействие на государственные органы. Есть определенная типология, которая делит на 3 категории функции, которые переходят на выполнение в иные учреждения:

1. Обеспечивающие функции (услуги). Такие функции, кроме того, подлежат передаче в российской практике в соответствии с административной реформой.

2. Обеспечивающие функции, которые имеют потребность в высочайшей квалификации работника (бухгалтерия, ИТ, юридическое обслуживание и другие).

3. Ключевые функции. Предоставление этого типа функций не является превосходным решением, так как очень опасна и имеет возможность подвергнуть разрушению самостоятельность учреждения [2].

Подобные плюсы как уменьшение потерь, увеличение конкурентной борьбы и производительности, получение стороннего навыка имеют все шансы являться малыми с целью использования аутсорсинга, так как этот способ имеет возможность быть, кроме того, и пагубным. Благоприятным образцом использования аутсорсинга имеет возможность стать предоставление информационных технологий частным организациям. Подобным образом Австралия ввела систему онлайн регистрации фирм, что значительно уменьшило затраты в потреблении предоставленной услуги. Англия отдала отдельные собственные функции по предложению социальных услуг частным организациям, которые функционируют в границах законодательства и общественных проектов. Такого рода

образец помог убрать нагрузку с государства и увеличить результативность и систематичность предложения услуг [5].

Формирование аутсорсинга в государственных структурах РФ ассоциируется с «Концепцией административной реформы в Российской Федерации в 2006–2010 годах», которая состояла в улучшении основ правительственного управления. В ней прописывалось, что время приступить вводить основы аутсорсинга на опытной основе на государственной службе, а затем продлить плотное введение в органах исполнительной власти.

Министерством экономического развития Российской Федерации выпущена концепция перехода федеральных (что в дальнейшем касается региональных и местных) органов исполнительной власти на основы введения аутсорсинга. Теория перехода не ликвидирует высоких рисков, однако является потребностью в системе NewPublicManagement с целью формирования и укрепления конкурентоспособности. Наиболее важная опасность состоит в том, что же в нынешний период до сих пор не изобретена общая технология перехода, более того, государственные органы обладают собственной спецификой, которая обязана существовать в этом документе. В этой связи, министерство акцентирует ключевые проблемы, которые должны быть предусмотрены при переходе: раскрыть, является ли аутсорсинг установленной функции методом экономии бюджета либо это приведет к огромным издержкам; есть ли компании, готовые обеспечить это предложение; формирование конкретного соглашения передачи функции.

Значимым аспектом является предоставление посторонним учреждениям только лишь обеспечивающих функций, что опять сопряжено с особенностью государственных учреждений, в нынешний период при передаче других функций возможно случится потеря данных, что представляется одним из значимых рисков для страны. Основная задача введения нового механизма – снижение количества государственных гражданских служащих. В соответствии с исследованием Минэкономразвития, часть сотрудников, которые закреплены на обеспечивающих функциях равна 35,7%, что достаточно огромное число, при

уменьшении коего, велика возможность большего сосредоточения на главной функции и увеличение эффективности деятельности. Таким образом, аутсорсинг правомерная методика для использования. С целью сокращения рисков следует реализовывать надзор над его введением и отдачей влияния на органы исполнительной власти. Более того, допустимо обратиться к примерам иностранного навыка. Так, Соединенные Штаты Америки, используют аутсорсинг даже в наиболее рискованных структурах государственной власти и, невзирая на это, приобретают благоприятный результат [6].

Важно отметить, что аутсорсинг применяется не только в федеральных органах исполнительной власти, но и на региональном уровне. Одним из эффективных примеров может послужить практика его применения в Пермском крае. С целью сокращения издержек в конце 2000-х годов широко стала распространяться передача некоторых функций государственных организаций на осуществление частному сектору. Все функции несли обеспечивающий характер, что снижает риски и позволяет концентрироваться на основном виде деятельности. Таким образом, учебные заведения и больницы пользовались услугами сторонних организаций по осуществлению клининговых услуг, обеспечению питания, информационному обслуживанию и прочие функции. Наиболее успешным оказался опыт использования аутсорсинга в медицинских учреждениях. Передаваемая функция – обеспечение организации транспортным средством – машины скорой помощи. Данная процедура была тщательно продумана и была обусловлена ее актуальностью, что повлекло повышение эффективности лечебных учреждений и перенимание другими субъектами данной технологии [7].

В последнее время аутсорсинг становится более популярным, но каким способом он внедряется в структуру управления государственной организации? Первоначальным шагом является анализ собственной деятельности, структуры, цели, задач, стратегий и прочих составляющих, что позволяет определить и разграничить основную деятельность от второстепенных факторов. Данный этап дает понятие, как новый процесс повлияет на работников организации и какие плюсы он принесет для функционирования. Оценка затрат дает точный ответ на

вопрос: приведет ли переход на аутсорсинг к снижению издержек или же только повысит их для организации? Это ее первоначальный этап, этап подготовки, но он не единственный, хотя он и наиболее важен.

Для подготовки к переходу необходимо провести также анализ конкурентов и рынка, на котором функционирует организация. Данный этап позволяет понять, кто и как применяет аутсорсинг, эффективен ли он, получается небольшая картина о целесообразности его применения и можно будет проследить, какие функции наиболее часто отдают на аутсорсинг и насколько успешно. Можно выявить, принесет ли данный метод конкурентные преимущества. После решения выхода на аутсорсинг необходимо выбрать организацию – поставщика. Следовательно, производится анализ подходящих фирм, берется во внимание их успех, цена услуги и прочие критерии, которые неотъемлемы для передаваемой функции. Часто встречается, что одна организация будет иметь наиболее ценных сотрудников, а другая наиболее низкие цены, выбор между данными поставщиками будет осуществляться в соответствии с целью заказчика [1]. Завершающим предварительным этапом являются переговоры между заказчиком и выбранным исполнителем, обговариваются все наиболее важные стороны заключения договора. Для организаций государственного типа этот этап и завершающий этап – непосредственное заключение договора, наиболее важны в связи с их спецификой и высокой степенью секретности информации. Следовательно, все пункты необходимо тщательно обговорить и прописать, опираясь на специфичность деятельности организации, что поможет снизить риски.

Таким образом, применение принципов аутсорсинга в государственных организациях возможно, так как для эффективной деятельности следует отказываться от избыточных функций. Но возникают некоторые трудности, которые зависят от больших властных полномочий, тайны информации и других государственных рисков. Границами применения аутсорсинга будут являться особенности государственных организаций, которые запрещают передачу некоторых функций сторонней организации, необходимость тщательного отбора исполнителя услуг в связи с высокой степенью ответственности.

В Российских государственных организациях уже началось внедрение аутсорсинга, а также разрабатываются программы по еще более широкому его распространению. Но в настоящее время существует еще один барьер – слабая работанность применения в законодательных актах.

Список литературы

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Анохин А.М. Аутсорсинг как фактор эффективного развития предприятия. – М.: РАГС, 2010.
3. Хабриева Т.Я. Административная реформа: решения и проблемы / Т.Я. Хабриева, А.Ф. Ноздрачев, Ю.А. Тихомиров // Журнал российского права. – 2006. – №2.
4. Шаров А.В. Об основных элементах административной реформы // Журнал российского права. – 2005. – №4.
5. Шимширт Н.Д. Аутсорсинг в бизнесе и государственном (муниципальном) управлении: Учебное пособие: для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 080200.62 «Менеджмент», 081100.62 «Государственное и муниципальное управление» (квалификация (степень) бакалавр) / Н.Д. Шимширт [и др.]. – 2015.
6. Портал административной реформы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ar.gov.ru/> (дата обращения: 10.03.2018).
7. Чагин К.Г. Аутсорсинг в государственных и муниципальных учреждениях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--7sbbaj7auwnffhk.xn-p1ai/article/16144> (дата обращения: 03.03.2018).