

УДК: 339.97

Фролова Алена Сергеевна,
старший преподаватель,
кафедра Финансовых рынков и банковского дела,
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В ПОСТГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ)

Аннотация:

В статье представлена характеристика постглобального мира, раскрыта сущность такой ее характеристики как неопределенность внешней среды. Статья посвящена решению одной из актуальных проблем управления в постглобальном мире - управлению затратами. На примере управления затратами на персонал предложен механизм их оптимизация а основе аутсорсинга, аутстаффинг. Доказано, что эти инструменты позволяют снизить расходы и повысить эффективность деятельности компаний в условиях неопределенности.

Ключевые слова:

постглобальный мир, неопределенность внешней среды, аутсорсинг, аутстаффинг, затраты на персонал

В последнее время мы все чаще слышим (и читаем) не о глобальном мире, а о постглобальном мире [1, 2, 3]. Это новое понятие, на наш взгляд, введено для того, чтобы подчеркнуть новые черты современного мира. В частности, как подчеркнул В. И. Якунин по итогам мирового общественного форума «Диалог цивилизаций», «события последних 25–30 лет все еще предстоит тщательно проанализировать, но уже сейчас совершенно очевидно, что мир в целом вступил в очередную колоссальную социально-политическую и экономическую трансформацию» [1]. Хотим подчеркнуть, что мы и раньше говорили о трансформациях, но сейчас речь идет о глобальной трансформации. В настоящее время идет поиск новых правил, зарождаются новые тенденции глобального управления, причем современная эпоха характеризуется как «эпоха перелома трендов мирового развития» [2], формируется новый мировой порядок, происходит формирование «постглобальных закономерностей» [3]. В частности, следует согласиться с мнением А. А. Слинко и Е. В. Строгой [2], что «в формирующемся постглобальном мире» зарождаются новые черты, в т.ч. «крупные мировые игроки единым фронтом выступают за усиление борьбы с международным терроризмом, ... они поддерживают линию на усиление национальных экономик и национальную консолидацию, оставляя за скобками глобальное развитие». Например, Ян Бреммер в интервью о G-Zero журналу «Foreign Police» 30 апреля 2012 г, уверял, что «говоря о геополитике, уже сейчас на планете нет глобального лидерства» [4]. По его мнению, мир находится в «периоде творческого разрушения». Его слова сводятся к определенному мнению о «новом мировом порядке», что каждая крупная страна будет играть определенную роль – не геополитическую в полном смысле этого слова, а региональную, действуя в своем регионе.

Как следует из вышесказанного, зачастую мы сосредотачиваем внимание на макроуровне, например, исследуем проблемы государственного управления в новом мировом порядке [3], и уделяем недостаточное внимание уровню предприятия. Поэтому среди научных трудов, посвященных этой проблеме, мы выделяем монографию «Экономика и управление в постглобальном мировом порядке» [5]. Авторы одновременно рассмотрели проблемы экономики и управления в постглобальном мировом порядке как на макроуровне (включая концептуальные положения) и мезоуровне, так и на микроуровне. На этом уровне авторами рассмотрены не только вопросы интегрированной системы, но особо выделен фактор «труда», на котором мы остановимся более подробно.

Характеризуя среду постглобального мира, к мнению вышеприведенных авторов добавим такую характеристику, определяющую качество современного мирового экономического пространства как его «инновационно-технологическую окраску» [6]. Подчеркнем, что инновационному типу воспроизводства присущи такие критерии экономического развития, как абсолютная новизна и высокая технологичность продукции, обусловленная инновационностью и повышающая ее конкурентноспособность [6], ст.33]. Исходя из вышесказанного можно считать, что конструкциями мирового порядка являются технологии меняющие предмет человеческого труда, отражающиеся в непосредственной движущей силе эволюции человечества.

В постглобальном мире на первый план выходят такие проблемы экономики и управления как нехватка финансовых ресурсов и как следствие низкая зарплата работников, недостаточная управленческая квалификация работников предприятий в вопросах текущей деятельности, слабо разработанная инвестиционная и финансовая политика. И главное - это то, что внимание акцентируется на системе управления процессами инновационной деятельности территорий и отдельных предприятий [7, ст.25].

Постглобальный мир характеризуется таким качеством как неопределенность. Неопределенность – одна из основных проблем влияющая на конечный результат деятельности компании. В глобальном аспекте – это «неполнота и неточность представленной информации о деятельности, которая в большинстве случаев приводит к дополнительным затратам либо потерям» [8, ст.32].

Одной из проблем управления в постглобальном мире, по мнению специалистов, является управление персоналом [9, ст.52]. В управлении персоналом мы не можем не учитывать такой субъективный фактор как принятие решений в управлении затратами и соответственно выбора инструмента оптимизации расходов на персонал. В мировой экономике довольно распространен такой инструмент как аутсорсинг. Мы предлагаем рассмотреть возможность внедрения на предприятие инструменты оптимизации затрат на персонал - аутсорсинг, аутстаффинг и рассмотреть их влияние на расходы предприятия. Для того, чтобы понять проблему более глубоко, проведем сравнительный анализ таких инструментов как аутсорсинга, аутстаффинга (табл. 1).

Таблица 1— Преимущества и недостатки инструментов аутсорсинга и аутстаффинга [10, с.85]

п/п	Преимущества	Недостатки
Аутстафф-финг	Разгрузка штата, экономия на затратах (сокращение расходов на персонал и налоговую нагрузку)	Риски связанные с недобросовестными агентствами, отсутствие корпоративного духа, отсутствие четкого контроля, нет гарантий результата работы.
Аутсорсинг	Снижение затрат компании, налоговая оптимизация	Зависимость от компании по предоставлению персонала, внеплановые расходы, связанные с передачей сотрудников на аутсорсинг

Прежде чем проанализировать данные этой таблицы, напомним сущность этих понятий [10, с. 12-18]:

- аутсорсинг, термин заимствован из английского языка («outsourcing») и дословно переводится, как вытекающий из вне, снаружи, представляет собой использование чужих ресурсов и возможность передачи сторонней организации некоторых бизнес-функций или частей бизнес- процесса компании на определенный срок;
- аутстаффинг – привлечение компанией внештатного специалиста (фрилансера), который имеет соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на период выполнения соответствующего проекта.

В таблицы мы видим, что данные инструменты направлены на оптимизацию расходов, связанных с затратами на персонал, в практике аутстаффингом пользуется большее число работодателей. Основной аргумент таких фирм – экономическая целесообразность этого инструмента. Однако, можно заметить, одинаковую цель каждой такой модели – снижение расходов на содержание сотрудников.

В условиях неопределенности рост эффективности бюджетных расходов возможен при использовании аутсорсинга и аутстаффинга, как основных инструментов снижающих расходы на содержание сотрудников.

В соответствии с терминологией менеджмента - управление персоналом является компетенцией руководителя управления персоналом. Схему оптимизированного процесса принятия управленческого решения при внедрении аутсорсинга и аутстаффинга в управлении затратами на персонал в условиях неопределенности можно разделить на этапы (рис. 1).

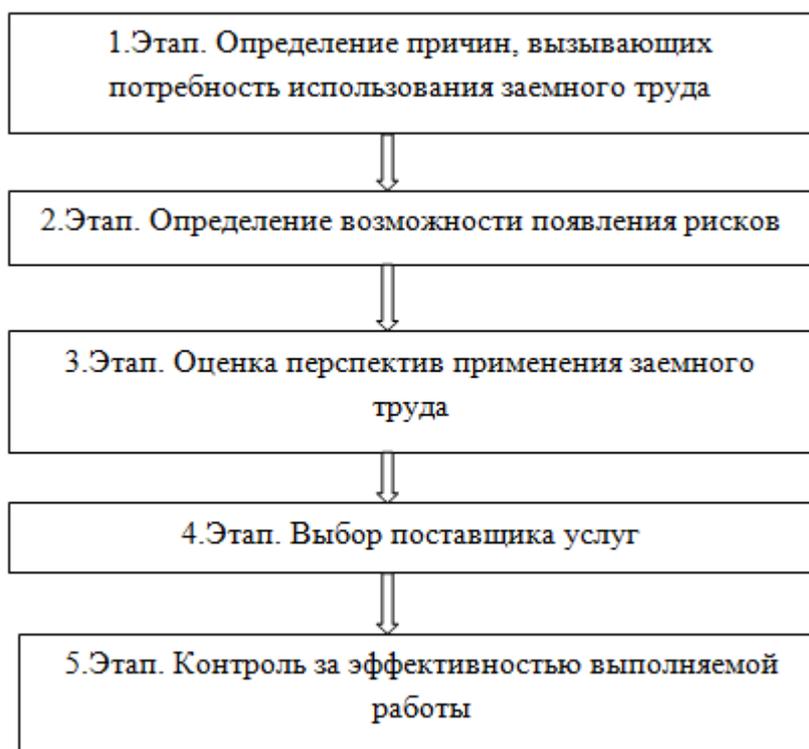


Рисунок 1 – Схема принятия решений об использовании инструментов аутсорсинга и аутстаффинга в управлении затратами в условиях неопределенности

В соответствии с данной схемой в первую очередь анализируются потребности в использовании аутсорсинга и аутстаффинга. К основным причинам внедрения этих инструментов можно отнести: оптимизацию штатного расписания, закрытие вакансий в период отпусков, снижение нагрузки, нежелание компании расширять свой штат, налоговая оптимизация. Не стоит забывать и о возможных рисках, связанных в первую очередь с некачественным исполнением работы, которые в свою очередь могут привести к экономическим потерям. Поэтому при выборе поставщика определяющий фактор — соотношение цены и качества. Иногда это дороже, чем содержать собственную структуру, но экономит силы и время. В таком случае переход на аутсорсинг или аутстаффинг оправдан, и риска в этом нет. За счет перераспределения ресурсов компания может повысить эффективность деятельности, сконцентрировать внимание на основном производстве, а также позволит комплексно оценить собственный производственно-экономический потенциал.

Список используемых источников

1. Якунин В. И. «Диалог цивилизаций» во времена глобальных трансформаций [Электронный ресурс] Режим доступа: www.ng.ru
2. Слинко А. А. Политическое лидерство в эпоху перелома трендов мирового развития: популизм в неоплебиситарной системе власти / А. А. Слинко, Е. В. Строгая. Вестник ВГУ. Серия: история. политология. Социология, 2017, № 2. С. 116-119.
3. Л. В. Сморгунов Госуправление в постглобальном мире [Электронный ресурс] Режим доступа: www.cyberleninka.ru
4. Дробницкий Д. Давос, Трамп и «Большой ноль». [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://news.yandex.ru/yandsearch?text=2.%20>
5. Экономика и управление в постглобальном мировом порядке: монография / [И. А. Кулькова, Т. О. Разумова и др. Под ред. И. А. Кульковой]. Образовательно-научный институт менеджмента.-Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2017.
6. Фролова Е. Д. Формирование нового типа поведения предприятия в современной экономике: монография / Е. Д. Фролова, Т. С. Орлова. – Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2005.
7. Стровский Л. Е. Система государственного регулирования инновационной деятельности: зарубежный опыт / Л. Е. Стровский, М. В. Корой, Т. А. Журавлева и др.// Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие. Сбор-

- ник материалов международной научно-практической конференции. - Пенза, 2003.
8. Кулигин В. А. Модели топ-менеджмента комплексным промышленным строительством / В. А. Кулигин, С. Л. Гольдштейн // Инжиниринг. Инновации. Инвестиции». - Челябинск: ЧНЦ РАН, 2004.
 9. Кулькова И.А. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда / И. А. Кулькова // Управление персоналом, 2008, №4. С.52-54.
 10. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента /Б.А. Аникин.- М.: ИНФРА-М, 2009.

Frolova Elena,
Senior lecturer,
Department of Financial Markets and Banking,
Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russian Federation

**COST MANAGEMENT FEATURES IN POST-GLOBAL WORLD
(EXAMPLE FOR PERSONNEL MANAGEMENT COST)**

Abstract:

The article presents the characteristics of the postglobal world, the essence of such characteristic as the uncertainty of the external environment is determined. The article is devoted to the one of actual problems of management in the postglobal world - management costs. On the personnel costs example we proposed mechanism for their optimization on the base of outsourcing, outstaffing. It is proved that these tools reduce costs and increase the efficiency of companies in conditions of uncertainty.

Key words:

postglobal world, uncertainty of external environment, outsourcing, outstaffing, expenses of staff