

# **ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕДАЧИ НА АУТСОРСИНГ ОТДЕЛЬНЫХ КАДРОВЫХ ФУНКЦИЙ В РОССИЙСКИХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ**

**Загородная Е. В.**

*магистрант направления подготовки «Управление персоналом»*

**Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

Выбор между аутсорсингом и инсорсингом - реальная проблема в организации системы управления в современной экономике. Применение аутсорсинга в широких масштабах ограничено низким уровнем доверия.

При передаче отдельных функций органов власти в аутсорсинг возникает риск утечки информации. Эти риски можно минимизировать только правильным выбором поставщика данной услуги и закреплением соответствующих режимных обязанностей в аутсорсинговой фирме.

Обычно услуги сторонних организаций воспринимаются как потенциально опасные. Создание основы для достаточного уровня доверия у органов власти, передающих негосударственным организациям какие-либо свои функции вместе с ресурсами, является одной из основных проблем в современной системе социального управления.

Передача отдельных функций от органа власти организациям негосударственным может стать достаточно выгодной и значительно снизить стоимость услуг. Для современного российского государства этот аспект является особенно значимым. Поэтому руководителю органа власти придется довериться специалистам кадровой компании и по факту делегировать отдельные полномочия.

Менеджеры по персоналу, работающие непосредственно в компаниях, во многом зависят от своих руководителей. Часто приходится слышать от кадровиков, что им делегируют, как правило, максимум ответственности при минимуме полномочий. В случае применения кадрового аутсорсинга некоторым

руководителям органов власти придется менять свой подход к делегированию полномочий.

Кроме того, сотрудники компании-аутсорсера, предоставляющей такого рода услуги, объективны и могут дать руководителю органа власти негативную информацию относительно части персонала. Поэтому важно еще раз подчеркнуть готовность руководителя реально работать над совершенствованием своей организации, а не только декларировать это.

Обострение ситуации возможно и в случаях, когда часть сотрудников органа власти начнет выражать недовольство процедурами кадрового аудита, независимой аттестацией, последующими организационными изменениями и коррекциями должностных обязанностей.

Применительно к государственной службе, вероятно, был бы полезен и лизинг кадров. Но для этого необходимо иметь команду профессионалов (юристы, экономисты и др.), которые решали бы стратегические задачи государства или устраняли кризисные ситуации. Речь идет о своего рода прогрессивном, массированном воздействии на ситуацию, выведении ее на качественно новый уровень. Такая команда может образовываться по-разному, в зависимости от поставленной задачи.

При долгосрочном лизинге персонала возникает проблема с местом работы специалиста, оформленного на условиях лизинга кадров. Этот специалист должен быть сдан в аренду на постоянной основе, при этом это постоянно разные организации, новые люди, иная корпоративная культура и т. д. Подобная ситуация осложняется спецификой российского менталитета. Во всем мире аутстаффинг - стандартная процедура в работе с персоналом, а на нашем рынке она приживается с большим трудом. Для многих сотрудников непонятно и морально тяжело такое двойственное положение в компании: работать в одном месте, а числиться в другом.

Однако в России сложилась частая практика, когда многие люди оставляли свою трудовую книжку в государственном учреждении, а сами уходили в бизнес. Но если подобная инициатива исходит от компании, сотрудник начинает чувствовать себя обиженным. Способ борьбы с этим предубеждением один -

сотрудники должны понимать, по каким причинам это делается и каким образом меняется их статус в компании. Руководители обязаны объяснять своим подчиненным истинные причины аутстаффинга. Самое главное - переломить сложившееся представление о том, что отдают в штат другой компании людей ненужных или тех, кого собираются уволить.

Еще одна группа проблем применения аутсорсинга персоналом органами власти – это возможность проявления такого явления как коррупция.

В частности, аутсорсинг персоналом органами власти не может преодолеть определенные ограничения государственной гражданской службы, примеры некоторых областей свидетельствуют о таких проблемах как:

чрезмерное число заместителей губернатора субъекта РФ;

прием на работу зачастую по принципу «свой-чужой», а не по принципу профессионализма кандидатов;

сложность увольнения с государственной службы сотрудника за допущенные просчеты в работе или низкую эффективность работы, поскольку зачастую суды встают на сторону даже заслуженно уволенных, восстанавливая их на работе;

порядок увольнения (перевода) неквалифицированных сотрудников, затрудняющий оперативное реагирование на изменения в рыночной среде.

Существуют две проблемы использования аутсорсинга органами государственной власти. Первая проблема – это закрепление статуса компании предоставляющей услуги аутсорсинга. В обычной бизнес-практике за аутсорсинг рассчитываются как за услугу с установившимися тарифами или рассматривается вопрос о покупке акций данной компании (совладение).

Вторая проблема заключается в вопросе, как государство, обладая большими бюджетными ресурсами, может избежать коррупции при выборе аутсорсинга (исполнителя). Какие критерии выбора (аутсорсеров), технологии отбора должны быть отработаны, чтобы не «транжирить» государственные деньги.

В принципе использование аутсорсинга позволило бы решать многие государственные задачи. Технологии аутсорсинга подразумевают юридические

отношения с профессионалами. Какие бы важные решения ни принимались, понятие «человеческий фактор» всегда будет вносить искажения в выполнение поставленной задачи.

Поэтому в органах власти нужны люди с определенными качественными характеристиками, инновационным мышлением. Таких людей следует находить, обучать, формировать банк данных, рекомендовать для деятельности в различных государственных проектах и, в конечном итоге, предлагать в качестве государственных служащих. Этим должны заниматься на условиях аутсорсинга специально созданные профессиональные структуры, которые могли бы частично снимать «кадровый голод» государственной службы.