

Крупнова в РУДН: коллективная монография. – Москва: РУДН, 2014. – С. 9-30.

Орлов В.Б. Особенности ответственности подростков // Материалы X Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и молодых учёных «Единое образовательное пространство как фактор формирования и воспитания личности». – Рязань: РГУ имени С.А. Есенина, 2016. – С. 117-119.

Орлов В.Б., Фомина Н.А. Индивидуально-типологические особенности ответственности подростков // Материалы международной конференции молодых ученых «Актуальные проблемы современных гуманитарных наук» (16-17 ноября 2016 г.). – М.: РУДН, 2016. – С.147-151.

Орлов В.Б., Фомина Н.А. К вопросу об актуальности исследования связей интересов, особенностей самоконтроля и ответственности с установками на употребление алкоголя у подростков // Материалы XVIII- х Межвузовских психологических чтений студентов, аспирантов и молодых ученых «Личность в природе и обществе» (23 апреля 2015 г.). – М.: РУДН. – С. 69-73.

Фомина Н.А., Орлов В.Б. Соотношение особенностей ответственности и установок на употребление алкоголя у подростков // Научно-практический журнал «Человеческий капитал», 2017. – №7 (103). – С.22-25.

РОЛЬ СЛУЖБЫ АУТСОРСИНГА

DOI: [10.31618/ESU.2413-9335.2019.3.68.449](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2019.3.68.449)

Токарева Юлия Александровна

*Доцент психологических наук, доцент, профессор
кафедры управления персоналом и психологии*

Суворова Юлия Евгеньевна

*магистрант кафедры управления персоналом и психологии
г. Екатеринбург ФГАОУ ВО
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются причины использования аутсорсинга и его преимущества для компании-заказчика. Представлено понятие «аутсорсинг». Анализируется роль и задачи службы персонала в компании, которая предоставляет услуги аутсорсинга. Применение аутсорсинга дает положительный эффект, позволяет сконцентрироваться на основных компетентных задачах и повысить инновационный потенциал данной области.

Ключевые слова: организаторы компаний, персонал, аутсорсинг, механизм, функции, стандарты, структура, развитие, эффективность.

Развитие рыночных отношений в России на сегодняшний день характеризуется перманентными изменениями в структуре предприятий. По мнению Долженко Р.А., быстрое стремление реагировать на малейшее изменение рынка без дополнительных издержек побуждает многих руководителей организаций предпринять активное и целесообразное использование аутсорсинга, проводя систематический анализ основных и вспомогательных операций, сохраняя компанию без дополнительных издержек [2, с.178].

Анализируя опыт США и стран запада считаем, что причиной использования аутсорсинга является необходимость выполнения проекта в сжатые сроки; возможность использования передовых технологий, которыми владеют аутсорсеры; нехватка специалистов собственного персонала; актуальность повышения качества услуг (товаров), как для внутренних, так и для внешних получателей. Объем передаваемых на аутсорсинг функций, задач, услуг увеличивается, позволяя сконцентрироваться на основных компетенциях и повысить инновационный потенциал. Так в 2011 году доход от соответствующих услуг вырос на 10%. Проведенные работы и исследования показали, что более 80% фирм, реализовавших аутсорсинговые проекты, достигли поставленных

задач и целей, повысили качество и эффективность продукции, снизили издержки [8, с.18].

Российское экономическое сообщество вступая в отношения с аутсорсерами решает следующие задачи: снижение затрат, целенаправленная концентрация в бизнесе, повышение качества производимой продукции и производительности труда производственных специализированных компаний. С точки зрения Ланской Д.В., привлечение ресурсов специализированной фирмы для решения стоящих перед организацией задач не является новой, но очень немногие организации на высоком качественном уровне могут обеспечить каждый этап производственного процесса [5, с.2].

Механизм внедрения аутсорсинга для функционирования структуры предприятия является комплексом стратегического решения, направленного на постановку задач посредством альтернативной ресурсной базы инновационной деятельности и системы взаимодействия. Аутсорсинг (от англ. outsourcing: (outer-source-using) использование внешнего источника/ресурса) – «перевод внутреннего подразделения (или подразделений) предприятия и всех связанных с ним активов в организацию поставщика услуг, предлагающего оказывать некую услугу в течение

определенного времени по оговоренной цене» [6, с. 23].

Под аутсорсингом понимается «последовательность организационных решений, суть которых состоит в передаче некоторых, ранее самостоятельно реализуемых организацией функций или видов деятельности внешней организации или, как принято говорить, «третьей стороне» [6, с. 149].

Долженко Р.А. под аутсорсингом понимает передачу заказчиком определенных функций сторонней организации (влекущих за собой возможную передачу персонала, имущества и т.п.), выполнение которых будет осуществляться по стандартам, установленным заказчиком [3, с. 173].

По мнению Ланской Д.В., аутсорсинг – это способ повышения эффективности функционирования предприятия за счет концентрации всех усилий на основной деятельности и передачи непрофильных видов деятельности сторонним организациям, специализирующимся на них и способным эффективно решать поставленные перед ними задачи [5, с. 12].

Из этого следует, что под аутсорсингом понимают передачу заказчиком поставщику услуг, определенных функций, которые выполняются в сроки и стандарты, установленные заказчиком.

Выделяют следующие виды аутсорсинга:

- ВРО аутсорсинг бизнес-процессов: FAO аутсорсинг бухгалтерского обслуживания, контакт-центр, PRO аутсорсинг процесса рекрутинга, LPO юридический аутсорсинг, HRO аутсорсинг HR, аутсорсинг автоматизации производства и робототехники.

- ИТО аутсорсинг ИТ: аутсорсинг программного обеспечения, аутсорсинг ИТ инфраструктуры, облачные технологии.

- Прочее – узкоспециализированные виды деятельности, не входящие в другие категории [5, с. 156].

К одному из узкоспециализированных видов аутсорсинговой деятельности можно отнести организацию школьного питания. С точки зрения Л.А. Гаджиева, механизм передачи питания на аутсорсинг соответствует требованиям действующего законодательства. Проводится открытый аукцион, документация которого содержит все требования к организации питания в общеобразовательных учреждениях [2, с.180].

Как отмечалось ранее, для заказчика важно, чтобы функции, переданные на аутсорсинг, выполнялись в оговоренные сроки и с соблюдением стандартов, поэтому важным является то, как быстро и слаженно работает служба управления персоналом в компании поставщика услуг.

Рассмотрим работу службы персонала на примере компании, предоставляющей услуги по оказанию школьного питания. Важнейшую роль в выполнении сроков и стандартов заказчика играет информированность службы персонала: о ведении переговоров с компанией-заказчиком, владении информацией о предстоящих тендерах и

аукционах, работы с документами и т.д. Данная информация позволит службе управления персоналом иметь четкое представление об объемах предстоящей работы, сроках ее выполнения, требованиях к качеству трудовых ресурсов и прогнозировании рисков, которые могут возникнуть.

Как правило, для компании поставщика услуг немаловажным является то, как быстро она сможет принять функции компании заказчика, так как чем быстрее она это сделает, тем выше ее конкурентоспособность на рынке, а для компании заказчика существенным являются сроки, в течение которых она может передать функции на аутсорсинг. Для службы персонала основная задача состоит в том, чтобы в сроки, поставленные заказчиком, осуществить подбор и нанять необходимый персонал. Важно так же отметить, что предоставление услуг всегда ограничено временными рамками, поэтому окончание срока оказания услуг подразумевает высвобождение нанятых работников.

Под стандартами, установленными заказчиком, нами понимаются требования к качеству трудовых ресурсов, которые будут выполнять переданные функции: опыт работы, квалификация, образование персонала, прохождение периодических медицинских осмотров и т.д.

Немаловажную роль играет мотивация и стимулирование персонала, привлеченного на период работы. Чем профессиональнее сработает служба персонала с работниками, нанятыми на период оказания услуг, тем больше вероятности сократить сроки на подбор и привлечение квалифицированного персонала на выполнение функций в будущем.

Таким образом, роль службы персонала компании, оказывающей услуги аутсорсинга заключается в:

- четком представлении об объемах предстоящей работы, сроках ее выполнения, требуемом качестве трудовых ресурсов и прогнозировании рисков;

- своевременном и качественном подборе персонала для выполнения переданных функций, с соблюдением сроков и стандартов компании-заказчика;

- мотивации и стимулировании персонала, привлеченного на период оказания услуг компании-заказчику.

Вывод: использование аутсорсингового инструментария является перспективным и целесообразным, позволяет прогнозировать эффективное взаимодействие при профессиональной работе службы персонала компании-аутсорсера в выполнении сроков и стандартов, установленных заказчиком.

Список литературы:

1 Бравир, С.В., Морган, Р. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых

отношений. Баланс. Бизнес. Букс. /С.В. Бравир, Р. Морган. –М.: 2007. – 120 с.

2. Гаджиева, Л.А. Передача непрофильных функций на аутсорсинг образовательным учреждениям г. Перми как способ повышения их деятельности. Вопросы государственного и муниципального управления 2012 г. №2 с. 174 – 182

3. Долженко, Р.А. Стратегические перспективы использования аутсорсинга в условиях трансформации системы трудовых отношений /Вестник НГУЭУ №3. 2015. С. 171-184

4. Данин А. Управление ростом: идеи и технологии /А. Данин, С. Литовченко. - М.: Альпина Паблишер, 2002. - 280 с.

5. Ланская, Д.В. «Методологические основания аутсорсинга» Журнал КубГАУ №101 (07) 2014 г.

<https://cyberleninka.ru/article/v/metodologicheskie-osnovaniya-aoutsorsinga>

6. Маркин, А.С. Аутсорсинг как новая форма в осуществлении предпринимательской деятельности // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сб. ст. по мат. XL междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3(39). URL: [https://sibac.info/archive/social/3\(39\).pdf](https://sibac.info/archive/social/3(39).pdf) (дата обращения: 22.10.2019)

7. Кочетков Д.М. Глобальные тенденции и Российские перспективы. Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19

8. Юрьев, С.В. Аутсорсинг как элемент современных экономических отношений в Р.Ф. СПб.: СПбГУСЭ, 2012. – 165 с.

ОКТАНАЛИЗ – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХИКИ ЧЕЛОВЕКА

DOI: [10.31618/ESU.2413-9335.2019.3.68.446](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2019.3.68.446)

Яценко Вячеслав Иванович

*Кандидат физико-математических наук,
психолог, Зеленоградский медицинский центр
«Медицинская Клиника В. Морозова», г. Москва*

АННОТАЦИЯ

Исследуется индивидуальная деятельность человека и совместная деятельность людей, склонность человека к различным профессиям, его поступки, построение отношений с людьми в зависимости от активности врожденных доминантных инстанций (компонентов) личности и дефицита врожденных доминантных инстанций личности. Анализируется пятикомпонентная структура личности человека, трехкомпонентная структура сознания, двухкомпонентная структура системы бессознательного, восьмикомпонентная структура психики человека. Исследуется влияние феномена врожденного доминирования компонентов личности на мотивацию многих людей сотрудничать друг с другом по принципу дополнения врожденных доминант личности. Метод «октанализ» применяет пятикомпонентную структурную модель личности и восьмикомпонентную структурную модель психики. Октанализ органично включил в себя достижения исследователей психики Зигмунда Фрейда, Ганса Айзенка, Эрика Берна, Стивена Карпмана и многих других. Дано описание характеристик компонентов личности и психики в целом. Рассмотрены свойства и функции трехкомпонентного сознания и двухкомпонентной системы бессознательного. Во внутреннем диалоге человека принимают участие три стороны, между которыми могут возникать принципиальные разногласия. В системе бессознательного у человека может сформироваться дисбаланс между иррациональными и рациональными действиями. Индивидуальная склонность человека к доминированию некоторых компонентов его личности в значительной степени влияет на эффективность его деятельности.

ABSTRACT

The individual human activity and the joint activity of people, person's inclination to various professions, his deeds, building relationships with people depending on activity of innate dominant instances (components) of the personality and the deficit of innate dominant instances of the personality are investigated. The five-component structure of a personality, the three-component structure of consciousness, the two-component structure of the unconscious, the eight-component structure of the human psyche are analyzed. The influence of the phenomenon of innate dominance of personality components on the motivation of many people to collaborate with each other on the principle of complementing the innate personality dominants is investigated. The "octanalysis" method applies a five-component structural model of personality and an eight-component structural model of the psyche. Octanalysis has organically included the achievements of psyche researchers Sigmund Freud, Hans Eisencck, Eric Berne, Stephen Karpman and many others. The description of the characteristics of the components of the personality and the psyche as a whole is given. The properties and functions of the three-component consciousness and the two-component system of the unconscious are considered. Three parties take part in a person's internal dialogue, between which fundamental disagreements may arise. In the system of the unconscious, an imbalance between irrational and rational actions can be formed. An individual inclination of person toward the dominance of certain components of his personality greatly affects the effectiveness of his activities.

Ключевые слова: психология, октанализ, пентапсихология, каритология, октаналитическая социология, инстанции личности, врожденные доминанты личности, октаналитический патронаж, сотрудничество, формирование семьи