

Материалы Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов “Здоровье населения и развитие”

Конференция проводилась в Национальном исследовательском университете Высшая Школа Экономики (г. Москва) 24 апреля 2015 года.

Оглавление

Медико-организационные аспекты системы раннего выявления и мониторинга первичной открытоугольной глаукомы.....	2
Продвижение товара на рынке лекарственных средств. Рекламировать или нет?	6
Применение современных методов управления персоналом (аутстаффинга и аутсорсинга) для повышения конкурентоспособности компании на примере ООО «Медсервис».....	15
Законодательное регулирование и социальная политика в сфере защиты прав инвалидов в России	23
Возможности использования профессиональных социальных сетей в практической и научной работе медиков	29
Роль миграции в динамике населения региона в период 1989-2010 гг.....	34
Возможности Social Media Marketing (SMM) для фармацевтического бизнеса	43
Оценка затрат на лечение и уход за тяжелобольными родственниками в семейных бюджетах.....	46
Анализ и оценка фактического питания студентов (на примере Белорусского государственного медицинского университета)	50
Восприятие российскими разработчиками лекарственных препаратов барьеров и проблем при регистрации лекарственных средств.....	60
Фармакоэкономическое обоснование назначения лекарственных средств для лечения сочетанной хронической обструктивной болезни легких (ХОБЛ) по ретроспективным данным	65
Проблемы продвижения платных медицинских услуг в государственных лечебно-профилактических учреждениях в городе Рязани.....	72

Применение современных методов управления персоналом (аутстаффинга и аутсорсинга) для повышения конкурентоспособности компании на примере ООО «Медсервис»

Войтова А.С., студентка магистерской программы УиЭЗ НИУ ВШЭ voytova.arina@mail.ru
Сидоренко Н.В., студент магистерской программы УиЭЗ НИУ ВШЭ
nikolayv.sidorenko@gmail.com

Актуальность исследования. В настоящее время деятельность современной организации в области кадрового планирования нельзя сводить лишь к ведению кадрового делопроизводства. Она должна включать планирование кадровой работы. Современные инновационные технологии менеджмента, такие как аутсорсинг (outsourcing), аутстаффинг (outstaffing), позволяют достичь реальных конкурентных преимуществ в сфере медицинского обслуживания.

Проблема исследования. Аутсорсинг является популярным инструментом управления современной компанией. Однако, как показывает практика, процент успешно реализованных проектов невысок. Освещение вопросов использования концепции: причин обращения к аутсорсингу, его разновидностей, современного состояния теории, проблем внедрения и их возможных решений, а также иных аспектов – должно помочь достижению компанией цели по повышению эффективности функционирования посредством аутсорсинга.

Проблема исследования аутстаффинга заключается в том, что данный инструмент не зависит от масштаба предприятия, он больше зависит от наличия компетентности как у собственников, так и у штата юристов, понимающих Законы РФ (безопасность, легальность) и финансовых работников (экономия).

Законодательно аутстаффинг никак не регулируется, однако законодательно он никак и не запрещён.

Сторонней фирме можно доверить функции, не относящиеся к основному направлению деятельности предприятия. Некоторые из них очевидны: информационные системы, автоматизирующие управление кадрами, финансы, сбыт, административные задачи. Сложнее с обязанностями, требующими определенной глубины знаний особенностей бизнеса компании или важных для ее деятельности технологий.

Гипотеза исследования: применение в практике медицинского учреждения аутстаффинга и аутсорсинга способствует экономии финансовых средств, и как следствие, более эффективному функционированию медицинского учреждения.

Цель данной работы заключается в разработке мер по повышению эффективности деятельности персонала на основе использования технологий аутстаффинга (на примере ООО «Медсервис»).

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- выявить особенности применения аутстаффинга и аутсорсинга на конкретном примере;
- дать характеристику деятельности персонала ООО «Медсервис» (30 человек в штате);
- обосновать рациональность использования аутстаффинга и аутсорсинга в ООО «Медсервис».

Примененные методы исследования: изучение теоретической литературы по теме исследования, финансовый анализ, математический анализ, статистические и графические методы анализа.

Параметры выборки: 40 % от количества сотрудников ООО «Медсервис».

Результаты исследования:

Ранее средняя заработная плата на одного работника в организации увеличивалась на 6%, при этом фонд заработной платы в целом по организации в рассматриваемом периоде возрастал на 32,3%.

Разные темпы роста средней заработной платы работников организации и общего фонда заработной платы говорит о неравномерном увеличении заработной платы отдельных категорий работников. Рост заработной платы руководителей превышает рост заработной платы специалистов.

Затраты на обучение персонала возросли на 53%, на предоставление льгот - на 22,4%.

Организация системы управления персоналом в ООО «Медсервис» мало эффективна, так как при наиболее детализированном ее анализе выясняется, собственно в ходе управления персоналом организации случается дублирование различных функций, в соответствии с этим, случается бесполезная растрата рабочего времени и сил руководящего состава, также малое внимание иным функциям и сферам управления персоналом, этим, к примеру, как изучение и становление персонала, его стимулирование.

В связи с реализацией процессов аутстаффинга и аутсорсинга в организации оценивается численность персонала.

Процесс планирования количественной потребности в ООО «Медсервис» рассматривается так: на совещании у гендиректора главы отделов (такие как главный бухгалтер) характеризуют состав экспертной комиссии, в состав которой входят основные эксперты фирмы или руководящий персонал.

Система стимулирования труда в ООО «Медсервис» состоит из последующих составляющих:

- общественное стимулирование труда;
- административное стимулирование труда;
- стимулирование труда через оплату труда.

К стимулированию можно отнести последующие события, проводимые в ООО «Медсервис»:

- увеличение квалификации служащих компании, их обучение осуществляется с помощью компании;
- предложение помощи женщинам.

В таблице 1 представлены затраты организации на социальную мотивацию работников в 2014 - 2015 годах.

Таблица 1 - Затраты ООО «Медсервис» в 2014 - 2015 годах

№ п/п	Наименование компонента социальной мотивации	Затраты, руб.		Отклонение, руб.	Отклонение, %	Тенденция
		2014 год	2015 год			
1	Повышение квалификации сотрудников	23789	34567	10778	45,31	↑
2	Оказание помощи женщинам	12345	17896	5551	44,97	↑
	ИТОГО	36134	52463	16329	45,19	↑

Как видно из таблицы 1, в организации в 2015 году наблюдался рост затрат на социальное стимулирование работников в среднем на 45 %, что является положительной тенденцией в плане улучшения социальных условий труда работников, но увеличивает затраты организации.

Таким образом, показанные расчёты свидетельствуют о том, что предприятию необходимо использовать аутстаффинг, так как с учётом существующих должностей, увеличиваются затраты на фонд оплаты труда и социальную мотивацию работников, т. е. более рациональной будет оплата по факту объема выполненной работы.

При анализе кадрового потенциала проведенного в предыдущем пункте затраты на фонд оплаты труда и социальную мотивацию составят $1512000 + 52463 = 1564463$ руб.

При оптимизации персонала и реализации технологии аутстаффинга в организации, можно оставить в штате 10 человек. (в штате 30 человек, аутстаффингу подвергаются только административный и прочий персонал).

Таким образом, 10 человек будут работать по технологии аутстаффинга.

И компании сэкономит в результате социальной мотивации сотрудников: $52463 / 2 = 26231,5$ руб.

И снижение суммы фонда оплаты труда, с учётом того, что по некоторым специальностям оплата будет производиться не ежемесячно, 12 раз в год, это составит экономию порядка 40 % от 1512000 и составит 604800 руб.

Общая экономия: $604800 + 26231,5 = 631031,5$ руб.

Конкретизируем предлагаемые рекомендации по изменениям в системе работы ООО «Медсервис»:

1. Разработка новой системы управления, новых функций, целей и задач в контексте стратегического развития и роста.

2. Разработка стратегии управления трудовыми ресурсами:

- расширять полномочия как менеджеров, так и всего персонала в управленческой деятельности, в стратегическом и бизнес-планировании развития;
- осуществить полный пересмотр системы управления деятельностью персонала и вознаграждения.

3. Формирование и развитие новых услуг на основе синергии знаний, навыков и компетенций медицинского персонала

- комплексная диагностика организации, выработка научно обоснованных и практических рекомендаций по развитию на краткосрочную и долгосрочную перспективу в новых социально-экономических условиях,
- аудит организационных структур, аудит персонала с формированием и адаптацией в организациях и фирмах-заказчиках новых форм управления, формирование карьерограмм, разработка и системное сопровождение с элементами обучения стратегий управления и развития человеческими ресурсами;

Цели внедрения аутстаффинга - оптимизация фонда оплаты труда в ООО «Медсервис».

Задачи внедрения аутстаффинга в компании:

- исследования рынка;
- оптимизации и актуализации корпоративного бизнеса за счет успешной организации кадровых кампаний;
- использование масс-медиа за счет публикаций и комментариев в прессе;

- искусства обеспечения эффективных коммуникаций с целевыми группами сотрудников;

- обучения персонала и проведения тренингов для специалистов.

Аутстаффинг услуг находится в начальной стадии развития и спрос на эти услуги только начинает формироваться. Основными поставщиками услуг аутстаффинга являются консалтинговые (аналитические) компании.

Это, в первую очередь, обусловлено необходимостью выполнения аналитических функций по оценке следующих параметров:

- 1) доли сегмента на рынке; показатель темпов роста сегмента в год;
- 2) доли прибыльности (в динамике за несколько лет);
- 3) интенсивности конкуренции;
- 4) воздействия окружающей среды;
- 5) социальных, политических и правовых аспектов.

Привлечение специализированной компании позволяет сконцентрироваться на основном бизнесе, сократить инвестиции в основные фонды, получить доступ к новым технологическим разработкам, гибко реагировать на рыночные перемены, повысить эффективность дистрибьюции, процессов закупки, сбыта и сервисного обслуживания клиентов.

В целом данная реализация аутстаффинга позволит повысить рыночную стоимость организаций.

Рынок услуг аутстаффинга включает в себя совокупность организаций, которые производят и реализуют комплекс различных услуг в части подготовки персонал для консультирования, маркетинга, консалтинга, бухгалтерского учета и аудита, инжиниринга услуг, автоматизации процесса производства, бизнес-процессов и управления, организация и выполнения строи работ и других направлений.

Современная система управлением включает в себя органическое единство многообразных концепций – концепцию производства, товара, сбыта, маркетинга.

Необходимо отметить, что процесс исполнения аутсорсером кадровых услуг отличается своей трудоемкостью и высокой клиентоориентированностью.

Аутсорсинговые услуги по кадрам предоставляются в основном крупным компаниям.

Аутсорсинг кадровых услуг подразумевает превращение важнейших процессов из неэффективных, ограничивающих конкурентоспособность, в те, что позволяют организации получить значительные преимущества – оптимизация выплат на стимулирование работников для ООО «Медсервис» .

Руководители организаций должны работать с партнером по аутсорсингу, чтобы совместно разрабатывать новые пути создания технологий по кадрам через измененные процессы, технологии и профессиональные кадры.

Выводы

В результате проведенного исследования:

- были выявлены особенности применения аутстаффинга и аутсорсинга;
- дана характеристика деятельности персонала ООО «Медсервис»;
- обоснована рациональность использования аутстаффинга, аутсорсинга в ООО «Медсервис».

Аутстаффинг позволяет увеличивать или сокращать фактическое число сотрудников ООО «Медсервис», не изменяя численность персонала в штате, и экономить средства за счет регрессии единого социального налога.

Что касается остальных сфер аутстаффинга, то тут не существует компаний, которые специализировались лишь на определённой деятельности. Поэтому компаниям приходится выбирать поставщиков услуг, которые зачастую не имеют опыта реализации проектов с учетом специфики.

Рынок услуг в России начал развиваться сравнительно недавно, однако, сформировал устойчивый спрос на аутсорсинговые услуги.

Тем не менее, на сегодняшний день существуют небольшие сложности с использованием таких механизмов, так как:

Во – первых, отсутствует единая методология принятия решений о переводе функций на аутсорсинг, адаптированная для различных видов компаний.

Во - вторых, рынок в России является одним из самых закрытых и компании, в том числе и, например, ООО «Медсервис» предпочитают работать своими силами, чем привлекать сторонние организации. Тем не менее, наметилась тенденция передачи на аутсорсинг подбор кадров и маркетинг, проработка общей концепции будущего объекта, подбор персонала.

В свою очередь сами компании, накапливая опыт и компетенции в отдельных сферах бизнеса, начинают предлагать свои услуги в качестве аутсорсеров.

ООО «Медсервис» на базе управления аутсорсинговыми контрактами разрабатывает стратегию своего рыночного участия, которая сводится к сосредоточению всех собственных ресурсов на ключевой компетенции и гибкой передаче остальных функций надежному партнеру. В итоге ООО «Медсервис» планирует применять вышерассмотренные технологии.

Список используемой литературы

1. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие. - 2е изд. перераб. и доп. - М. : ИНФРА - М., 2013. - С. 289.
2. Аутсорсинг. Под ред. В. А. Карвина. - М. : ИНФРА - М., 2015. - 500 с.
3. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.Д. Заемный труд для работников. - М. : АНО «Центр социальнотрудовых прав», 2012. - С. 71-72, 76.
4. Вертаков Ю.В., Кужель С.С. Основы инновационного менеджмента. - Курск: Курск. гос. техн. ун-т. - 2011. - 287 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 412 с.
6. Головащенко В. Основные отличия между аутсорсингом и субподрядом [Электронный ресурс] // Интернет бизнес и Экономика. - 2014. - № 30. - Режим доступа: www.8cent-emails.com/osnovnye-razlichijamezhdu-outsorsingom-subpodrjadom-stroitelstve.
7. Дука Б. Аутсорсинг: критерии естественного отбора [Электронный ресурс] // КОМПАС промышленной реструктуризации. - 2014. - Режим доступа: www.uppro.ru/library/strategy/outsourcing/naturalselection.html.
8. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. - СПб.: Лань, 2014. - 300 с.
9. Лафта Д.К. Эффективность менеджмента организации / Д.К. Лафта. - М.: Русская деловая литература, 2013. - 320 с.
10. Плюсы и минусы аутстаффинга. URL: <http://www.profsro.ru/ofitsialnaya>.
11. Портер М.К. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М.К. Портер. М.: Альпина Бизнес Букс: Компания XXI век, 2013.
12. Рыбина С.И. Применение аутсорсинга для повышения эффективности деятельности предприятия: зарубежный опыт, российская практика [Электронный ресурс] // Молодёжь и наука: Сборник материалов VIII Все- российской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 155-летию со дня рождения К.Э. Циолковского. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2012. - Режим доступа: www.conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section05.html.
13. Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть?: препринт WP15/2012/02 [Текст] / Л.И. Смирных / Нац. исслед. унт «Высшая школа экономики». - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - С. 6.
14. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. - М.: Академия, 2013. - 290 с.
15. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уоррена. - СПб.: Питер, 2014. - 1200 с.
16. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. - М.: Независимый институт гражданского общества, 2014. - 520 с.
17. Шелухин И. Развитие промышленного аутсорсинга в России. Где крупный бизнес может заработать на малом [Электронный ресурс] // КОМПАС промышленной реструктуризации. - 2013. - Режим доступа: www.uppro.ru/library/strategy/outsourcing/promishlennij-aytsorsing.html.
18. Bravar JL , Morgan R. The effective outsourcing. Understanding , planning and use of successful outsourcing relationship. - М.: Balance Business Books , 2013 .
19. J . Brian Heywood . Outsourcing : in search of competitive advantages. - М .: Williams , 2012. - 176 p.

20. Levin middle class, small business and power / Levin // World Economy and International relative wear. - 2006. - № 8. - S. 47-59 ;
21. Mark S. Franchising: addressing development ment business / S. Markov // Problems of theory and practice Key management . - 2006. - № 3. - S. 104-107.
22. World Trade Organization. Annual Report 2009. - Geneva: World Trade Organization (WTO), 2009.