

Аутсорсинг в свете экономической теории

С.Н. Сайфиева, М.А. Быкадоров

*«Вестник Государственного университета управления»,
серия «Развитие отраслевого и регионального управления».
– 2007. - №3 (3), стр. 175- 180.*

В последнее время среди представителей бизнеса, научных кругов, различных сфер предпринимательской деятельности часто применяется понятие «аутсорсинг». Это выражение встречается и в многочисленных публикациях, статьях. Теоретические проблемы аутсорсинга являются основным объектом исследования ряда монографий, на основе изучения данного предмета формируются учебные программы ВУЗов. Практически аутсорсинг активно внедряется в деятельность многочисленных российских компаний различного профиля деятельности. Слово «аутсорсинг» зазвучало на семинарах и презентациях фирм, занимающихся крупными информационными системами (ИС).

Авторы данной статьи поставили целью своего исследования изучить, откуда в российскую науку и практику пришел «аутсорсинг», определить, какой смысл вкладывают в это выражение представители науки и бизнеса, найти «корни» аутсорсинга в фундаментальной экономической науке, проследить историю его возникновения.

В экономической литературе под аутсорсингом понимают *не только процесс передачи на сторону работ и услуг, но и ответственности за их выполнение, т.е. предполагается наличие определенного механизма управления*¹. Следовательно, научной базой возникновения аутсорсинга, могут служить как положения различных экономических школ в части их трактовки разделения труда, так и постулаты теории менеджмента.

Определение «разделения труда» в различной справочной и экономической литературе подтверждает наши предположения о том, что данная категория имеет как экономическое, так и управленческое содержание. Например, в «Большом коммерческом словаре»² под разделением труда понимается обособление качественно отличных видов трудовой деятельности в процессе совместного труда по функциональному (управление, преобразование предмета труда, подготовка к обслуживанию производства и работников), технологическому (виды работ), профессиональному (сложность работ) и квалификационным признакам (подготовка работников). Авторы «Новой иллюстрированной энциклопедии»³ определяют разделение труда следующим образом: дифференциация, специализация трудовой деятельности, сосуществование различных ее видов. Различают общественное и техническое разделение труда, которое находит свое выражение в профессиональном разделении. На первый взгляд, приведенное выше определение слишком общее. Однако если трудовая деятельность может носить как производственный, так и управленческий характер, то и разделение труда - включать аналогичные аспекты.

Аналитический обзор представительного массива различной литературы показал, что проблема разделения труда интересовала общественность и в древности. Например, античные авторы (Сократ, Ксенофонт) подчёркивали положительное значение

¹ Сайфиева С.Н., Быкадоров М.А. Теоретические основы и эволюция развития аутсорсинга, Журнал Экономической теории №3, Институт экономики УрО РАН, 2006

² «Большой коммерческий словарь»/под. ред. Рябовой Т.Ф., М: «Война и мир», 1996. С. 228.

³ Новая иллюстрированная энциклопедия, том 15/М: Научное издательство «Большая российская энциклопедия», 2001. С. 115

«выполнения каждой хозяйственной функции в соответствии с нормой, образцом» в целях увеличения дохода домашнего хозяйства.

Разделение труда стало предметом изучения и у представителей философии и литературы. Например, у Ж. Ж. Руссо протест против превращения людей в односторонних индивидов, как следствия разделения труда, был одним из главных аргументов в его обличении цивилизации. Начало романтической критике капиталистического разделения труда положил Ф. Шиллер, который отмечал его глубокие противоречия и в то же время не видел путей их устранения.

Каким образом различные экономические школы определяют разделение труда?

Одним из факторов богатства по А. Смит, является увеличение производительности труда, который классик связывал, прежде всего, с прогрессом разделения труда. Ученый первым ввел данный термин в экономическую науку. В первой главе «Исследования о природе и причинах богатства народов» он привел пример булавочной мастерской, поразившей его тем, что простая булавка создавалась целым коллективом людей, каждый из которых специализировался на одной или нескольких операциях. Такая организация производства позволяла развивать ловкость работников и стимулировала техническое совершенствование производства, в частности применение машин. Причем, А.Смит указывал, что прогресс разделения труда связан не только с техникой и организацией производства. Рост производительности труда имеет экономический смысл только при наличии соответствующих рынков сбыта. Классический тезис А. Смита звучит так: «Разделение труда ограничивается размерами рынка»⁴.

Социалисты-утописты, признавая необходимость и пользу разделения труда, вместе с тем искали пути ликвидации его вредных последствий для развития человека. А. Сен-Симон выдвинул задачу организации координированной системы труда, которая требует тесной связи частей и зависимости их от целого. Ш. Фурье для сохранения интереса к труду выдвинул идею перемены деятельности.

В буржуазной социологии, с одной стороны, отмечалась апология капиталистического разделения труда, а с другой — его критика, подчёркивание того факта, что разделение труда является одной из главных причин деперсонализации личности, превращения её в объект манипуляции промышленной системы капитализма, бюрократических организаций и государства, в безличный элемент «массового общества».

Особое место изучение экономической категории «разделение труда» занимает в трудах К. Маркса. По мнению ученого, существует разделение труда как внутри общества, так и внутри предприятия. Эти два основных вида взаимосвязаны и взаимообусловлены. Определяющим условием разделения труда, по Марксу, является рост производительных сил общества. «Уровень развития производительных сил нации обнаруживается всего нагляднее в том, в какой степени развито у неё разделение труда»⁵. При этом определяющую роль в его углублении играют развитие и дифференциация орудий производства. Как и А. Смит, К. Маркс считал, что разделение труда способствует развитию производительных сил, росту производительности труда. Накопление у людей производственного опыта и навыков к труду находится в прямой зависимости от степени разделения труда, от специализации работников на определённых видах труда. Технический прогресс неразрывно связан с развитием общественного разделения труда.

⁴ История экономических учений/под ред. В. Автономова, О. Ананьина, Н. Макашовой: Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М, 2001. С.59.

⁵ Там же

В середине XX века процесс разделения труда дошел до уровня управления, что сделало менеджмент модной наукой, которую руководители различного уровня активно изучают на практике и в бесчисленных бизнес-школах. За полвека в этой очень молодой науке возникло огромное число различных течений и направлений, каждое из которых обещало своим последователям процветание и успех в бизнесе.

Принцип разделения труда в рамках современного менеджмента должен координировать «разделенный процесс» в новое целое, обеспечивающее более высокую производительную силу труда и эффективность функционирования фирмы. Инструментом в осуществлении подобной задачи, по нашему мнению, является аутсорсинг и его составляющие.

С зарождением теорий менеджмента и разделения труда аутсорсинг в бизнесе стал развиваться двумя дополняющими курсами:

- для потребителей — повышение эффективности бизнеса через сосредоточение на основном виде деятельности;
- для поставщиков — минимизация издержек путем предоставления одного вида услуг многим компаниям.

Аутсорсинг является неотъемлемой частью теории делегирования полномочий, разработанной на Западе. Несмотря на свою самостоятельность, методика «аутсорсинг» является логическим дополнением ряда современных концепций управления. Принцип «определи лучшего исполнителя и делегируй ему полномочия» как нельзя гармонично вписывается в концепции TQM, Lean management, BPR и др. Именно ставка на наилучший не только финансовый, но и качественный результат (перфекционизм качества) позволяют аутсорсингу как нельзя лучшим образом гармонизировать с законами новой экономики.

Теория делегирования полномочий довольно интересна. Проведенный обзор литературных источников показал единообразие ее трактовки различными авторами, однако каждый из них отмечает определенные нюансы, исходя из своего практического опыта. Одни специалисты определяют делегирование полномочий как методологию бизнеса, в которой сотрудникам предоставляются полномочия и ответственность за решения на том уровне, на котором они действуют. Делегирование полномочий предполагает, что менеджер не является авторитарным руководителем, принимающим решения единолично, а передает часть своих полномочий подчиненным, одновременно обучая их. Делегирование полномочий основано на понимании того, что проблемы лучше всего решают сами люди, работающие над проблемой, а не вышестоящее руководство. Этот довод разумен, так как, чем выше «поднимаешься» в организации, тем меньше знаешь о рабочих проблемах.

Выгоды от делегирования полномочий очевидны и позволяют:

- освободить руководителя от оперативного управления процессом;
- повысить мотивированность персонала;
- повысить уровень оперативности реагирования компании на внешние факторы;
- создать устойчивую структуру компании.

Хотелось бы остановиться на проблемах, которые могут возникнуть в организации при практическом применении положений теории делегирования полномочий: не соответствующее качество выполнения задач или функций, нередко случающийся разлад в коллективах. Резонанс в качестве выполнения работ или управления почти всегда сопровождает делегирование, но они должны быть временными и не переходить определенных границ. Если же это условие не соблюдается, в процессе делегирования произошли серьезные нарушения. И виноваты в них сами делегирующие. Чаще всего сбой происходит потому, что руководители не соблюдают технологию делегирования – набор практических действий по передаче «в

управление» задач, функций, полномочий и ответственности. Безусловно, в последнее время управленческая компетенция отечественных руководителей существенно возросла, но они по-прежнему недостаточно владеют такими управленческими навыками, как создание эффективно работающих систем контроля, мотивации, передачи информации. Тем более, что очень трудно дать математически точное решение задачи делегирования, подходящее для всего разнообразия ситуаций бизнеса и управления.

Когда же возник аутсорсинг? В IT - сфере современная концепция аутсорсинга была создана компанией Electronic Data Systems (EDS) в 1963 году как тип договорных отношений между заказчиком услуг и специалистом в требуемой области. EDS — старейшая специализированная IT-аутсорсинговая компания, основанная в 1962 году в Далласе Россом Перро. Первоначально он централизованно подводил балансы для нескольких банков, арендуя ночное время на больших ЭВМ-мэйнфреймах. Но когда EDS принесла General Motors годовую экономию в 44% (больше 4 млрд. долларов), г-н Перро, оценив перспективы начинания, взял на себя сопровождение всех информационных потоков этой корпорации.

Другие авторы датируют рождение аутсорсинга 70-ыми годами XX века и связывают с автомобильным бизнесом. Именно применение аутсорсинга позволило компании General Motors, возглавляемой гениальным менеджером Альфредом Слоуном-младшим (1875-1966), выиграть борьбу с компанией Генри Форда Ford Motors за господство на мировом автомобильном рынке. Любимыми словами Альфреда Слоуна, напротив, были «концепция», «методология», «рациональность». Он возглавил General Motors, когда эта компания находилась на пороге краха в 1921 г. На долю предприятий приходилось лишь 13% автомобильного рынка США. На разработку и реализацию грандиозного проекта Альфреда Слоуна по завоеванию американского автомобильного рынка ушло 15 лет. Новацией в проекте стала методология аутсорсинга, применяемая им за 70 лет до появления этого термина в научной литературе в 1990 г., по крайней мере, в двух направлениях деятельности руководителя: в организации систем управления компаниями и в организации производства. Реализация на практике первого направления позволила осуществить реорганизацию General Motors таким образом, что менеджеры получили право самостоятельно принимать важные решения. Второе стратегическое решение Слоуна базировалось на выводе Г. Форда, что специализированные фирмы выполняют свои функции лучше, чем его собственные подразделения. Поэтому в основу организации производства он положил метод кооперации узкоспециализированных производств, как внутри своей компании, так и за ее пределами⁶.

Позволим себе не согласиться с выводом Б.А. Аникина⁷, что практические разработки теории аутсорсинга в проекте Слоуна опередили теоретические положения фундаментальной науки в данной области исследования. Это утверждение действительно справедливо для применения разделения труда в управленческой деятельности, но повышение эффективности при разделении труда в производственной деятельности отмечалась еще Адамом Смитом.

На основании проведенного анализа можно сформулировать научно-обоснованное определение аутсорсинга. *Аутсорсинг – часть управленческой стратегии компании, применяемая при передаче работ и услуг стороннему исполнителю и основанная на двух тесно взаимосвязанных элементах: разделении труда и управленческих функциях. Его научной базой можно считать концепцию разделения труда, но уже в новом*

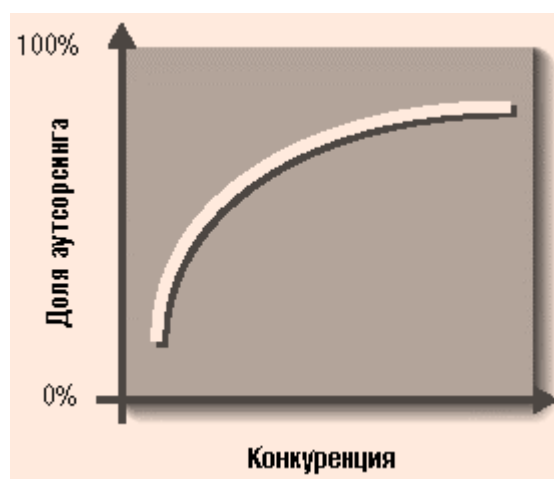
⁶ Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций. Учебное пособие / Под ред. проф. Б.А. Аникина. – М.: ИНФРА-М, (серия «Высшее образование»), 2003

⁷ Там же.

качестве, которое предполагает наличие института ответственности за выполнение переданных на сторону работ и услуг и определенный механизм управления. Управленческая стратегия компаний может разрабатываться как с учетом положений теории делегирования полномочий, так и основываться на других концепциях менеджмента.

Фундаментальная наука объясняет широкое распространение аутсорсинга, поскольку разделение труда является важным принципом функционирования эффективно организованной экономической системы. Рациональное использование средств производства, владение вопросами поставки и обработки сырья, специальные навыки и опыт персонала и т.д. позволяют предприятиям с помощью концентрации на определенных, отработанных бизнес-процессах, достигать конкурентного преимущества, покупая часть бизнес-процессов у аутсорсинговых фирм. Еще А. Смит утверждал, что рост производительности труда (одним из факторов повышения которой является разделение труда) имеет экономический смысл только при наличии соответствующих рынков сбыта. Действительно, ни разделение труда и аутсорсинг не могут существовать вне конкуренции! Некоторые авторы даже определяют аутсорсинг как «зеркало мирового капитализма»⁸. Эффективный аутсорсинг возможен только в конкурентной среде (рис.).

Например, в развивающихся секторах рынка и в тех областях, где решающим конкурентным преимуществом является не эффективность бизнеса, а обладание уникальными технологиями и где, как следствие, конкуренция невелика, аутсорсинг малоприменим. Но с ростом конкуренции, когда выживают только эффективно работающие компании, все больше бизнес-процессов передается на аутсорсинг. Становится выгоднее привлечь стороннюю компанию, специализирующуюся на одном виде деятельности, чем содержать собственную службу или производство. Так как в капиталистическом обществе конкуренция в выделенном бизнесе всегда имеет тенденцию к росту, сектор аутсорсинга будет расти и дальше, опережая рост рынка в целом. Более того, в условиях сжимающегося рынка развитие аутсорсинга, как средства повышения эффективности, еще более ускорится.



На практике аутсорсинг давно вышел за свои первоначальные рамки. И не только в географическом смысле. «Американская» технология сегодня стала не просто актуальной методикой управления, а отдельным сектором бизнеса – самостоятельным и, судя по масштабам развития, прибыльным.

⁸ Кочаров А. «Чужой бизнес», журнал «Корпоративные системы», №25(343) М компьютерная неделя, 9-15 июля, 2002, <http://www.pcweek.ru>. С. 4-5

Существование замкнутых (инсорсинговых) предприятий в современной действительности в большинстве случаев экономически не обоснованно и влечет за собой снижение конкурентоспособности. Действительно, организм таких предприятий переполнен усложненными бизнес-системами с огромным количеством процессов. Управление таким организмом – достаточно сложная, а нередко, невыполнимая задача.

С другой стороны, масштабы развития аутсорсинга можно объяснить стремлением к минимизации расходования финансового капитала на вспомогательные потребности. Естественным образом эволюционирующая технология аутсорсинга сегодня позволяет зарабатывать не путем создания производственных единиц (с соответствующими этому процессу дополнительными затратами), а путем объединения в систему уже действующих предприятий.