

Не свои, но почти родные

Марина Симонова, генеральный директор Ventra, о проблемах, решение которых берет на себя аутсорсинговая компания

Сегодня многие компании рассматривают аутсорсинг в качестве отличного средства снизить текущие расходы, увеличить прибыльность бизнеса и укрепить свои конкурентные позиции. В свою очередь, HR-директора не дремлют и тоже стремятся облегчить себе жизнь с помощью столь удобного инструмента. Речь идет не о том, чтобы просто

сотрудников. Для банка «айтишники» не ключевой персонал, тем не менее они решают крайне важные задачи, стоящие перед компанией. Чтобы выполнить задание максимально успешно, мы предложили нашему клиенту создать IT-департамент, который, находясь внутри компании, представлял

Услуга работает для не ключевого, но важного для бизнеса персонала

отдать внешнему провайдеру расчет заработной платы, рекрутмент или кадровое делопроизводство. В настоящее время аутсорсинг стоит рассматривать как один из эффективных способов управления персоналом или планирования преемственности – процессов, лежащих в самом сердце взаимоотношений сотрудника и работодателя.

К примеру, год назад в нашу компанию обратился крупный западный банк. У работодателя возникли проблемы с наймом IT-специалистов. На тот момент, как, впрочем, и по сей день, на кадровом рынке ощущалась острая нехватка таких

бы собой внештатное подразделение, так называемый IT center of excellence.

Обозначив таким образом поле деятельности, мы сразу же увидели ряд положительных моментов. Во-первых, при приеме новых сотрудников не участвовал HR-департамент банка. Мы напрямую работали с непосредственным руководителем, то есть с тем человеком, который набирает работников для решения своих проектных задач. Прямое взаимодействие оказалось намного эффективнее, ведь часто



при найме специалистов узкого профиля эйчар выступает своеобразным тормозом. Например, высококлассный программист может не пройти тест на совместимость с корпоративной культурой компании, потому что к нему применяемый метод оценки просто не подходит. Таким образом, в IT-отдел не попадут «золотые руки».

Если же новичок приходит от аутсорсинговой компании, то оценивать его cultural fit совсем необязательно, ведь формально в банке он не работает и поэтому соответствовать корпоративной культуре и правилам, существующим в организации, не обязан. А мы в качестве провайдера могли дать ему более привлекательные условия, например гибкий график работы, в отличие от принятого в финансовом учреждении распорядка с 9 до 18.

Во-вторых, банку был предоставлен менеджер проекта, который изначально выступает в функции административного звена в отношениях между провайдером аутсорсинговых услуг и клиентом. На практике он стал внешним эйчаром для своих подопечных «айтишников». На регулярной основе навещаясь в банк, менеджер узнает, какие

у внешнего персонала возникли трудности или пожелания. И поскольку у него налажен прямой канал общения с высшим руководством заказчика, все проблемы разрешаются в короткое время. Помимо этого, менеджер проекта следит за тем, чтобы проводилась полугодовая и годовая оценка внештатного персонала.

Третья сложность, с которой сталкивается любой работодатель: как эффективно мотивировать не ключевых специалистов в условиях ограниченного бюджета? Ведь, как правило, все лакомые льготы и бонусы получают служащие, отвечающие за front end бизнеса. А для остальных действует вердикт «не положено». Аутсорсинг помогает сгладить данный момент в рамках бюджета проекта.

Провайдер может обеспечить внештатных служащих не-

дорогим, но хорошим набором льгот или организовать обучение. Дело в том, что для аутсорсинговой компании, коль скоро у нее в штате находится большое количество специалистов, действуют скидки на страховые или другие услуги.

В конечном итоге эти расходы компенсирует банк, но ему это обойдется значительно дешевле, чем если бы ИТ-специалисты находились у него в штате. Таким образом, внутри организации строится команда профессионалов, глубоко интегрированных во все банковские процессы. При этом административные расходы значительно снижаются. Ведь люди, которые подбирают специалистов, занимаются расчетом заработной платы внештатных работников, ведением кадрового делопроизводства, находятся не в банке, а в аутсорсинговой компании.

И самое главное, работодатель получает предсказуемость результата. Проект, который поручают ИТ-департаменту банка, выполняется точно в срок и теми силами, которые запланированы. У руководителя не болит голова по поводу того, где найти профессиональных работников, рекрутмент идет быстрее и успешнее.

Данную аутсорсинговую модель можно перенести на любую организацию. Но надо учитывать один важный момент. Услуга работает для не ключевого, но тем не менее квалифицированного и важного для бизнеса персонала. Такие специалисты часто меняют места работы, при этом плохо мотивируются, сложно подбираются, но нужны абсолютно всем. **HR**

26
ИЮНЯ

с лидерами в лидеры!

НОВЫЙ ФОРМАТ НА РЫНКЕ ТРУДА

- ▶ более 10 000 специалистов
- ▶ выгодные условия участия
- ▶ площадка HI-TECH
- ▶ ведущие компании-участники

ПРИГЛАШАЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ВЫСТАВКЕ «КАРЬЕРА MAXIMUM»

26 июня ▶ **11.00 – 17.00** ▶ Бизнес-центр «Амбер Плаза» м. Новослободская, ул. Краснопролетарская, строение 36
Информация: 961-00-18, 223-46-55 ▶ www.careermax.ru

СОИСКАТЕЛЯМ ВХОД СВОБОДНЫЙ



Организаторы:



ГАЗЕТА ОБЪЯВЛЕНИЙ
РАБОТА ВАС

РАБОТА.RU

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
МОСКОВСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Генеральный интернет-партнер:

РАБОТА@mail.ru

Реклама