

## *Рынок труда в российском банковском секторе.*

### *Тенденции и перспективы*

*Алексей Горбунов, партнер SQ-TEAM  
IT Recruitment Intelligence*



# Содержание

- ❖ Общие тенденции банковского рынка труда и их изменение за последний год
- ❖ Аутстаффинг и аутсорсинг – проблемы терминологии
- ❖ Наличие, необходимость и прогноз по использованию аутстаффинга
- ❖ Аутстаффинг глазами работодателей и глазами сотрудников
  - ✓ Работодатели
    - ✓ Принципы отбора внештатных сотрудников
    - ✓ Ожидания от внештатных сотрудников
    - ✓ Уровень лояльности внештатных сотрудников (формальная и эмоциональная)
  - ✓ Сотрудники
    - ✓ Вопросы, страхи, опасения
    - ✓ Выбор “out of the staff” или “out of the company”
- ❖ Заключение

## Общие тенденции банковского рынка труда и их изменение за последний год

- ❖ Штат персонала – сокращение численности
- ❖ Формирование бюджета на развитие банка
- ❖ Формирование бюджета на персонал
- ❖ Изменение структуры компенсационных пакетов и их финансовой составляющей
- ❖ Смена приоритетов – кандидатов, сотрудников, работодателей
- ❖ Изменение репутации (среди соискателей и игроков банковского сектора)
- ❖ Количество соискателей на открытом рынке
- ❖ Изменение в требованиях и процессе набора новых специалистов

## Аутстаффинг и аутсорсинг – проблемы терминологии

- ❖ Аутстаффинг — привлечение компанией внештатного специалиста (фрилансера), имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определённого проекта.
- ❖ Аутсóрсинг (от англ. outsourcing: внешний источник) — передача организацией определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.

## Оценка необходимости, наличие и прогноз по использованию аутстаффинга

Банк	Наличие	Оценка Необходимости	Прогноз
Международная инвестиционная компания	Нет и не было	Отсутствует	Не планируют использовать в связи с неочевидными преимуществами и ценой услуги, а также в связи с оптимизацией расходов
Европейский банк с международным присутствием	Сейчас нет, но использовали до кризиса	Отсутствует	Не планируют в связи с отсутствием необходимости
Азиатский банк с международным присутствием	Есть, минимальное использование	Отсутствует	Не планируют в связи с отсутствием необходимости и, а также в связи с оптимизацией расходов
Европейский банк с международным присутствием	Нет и не было	Отсутствует	Не планируют в связи с ценой услуги и отсутствием необходимости
Международная финансовая группа компаний	Есть и увеличилось использование в связи с принятым решением перевести определенный персонал за штат	Присутствует	Планируют использовать, количество будет зависеть от расходов и количества персонала
Азиатский банк с международным присутствием	Есть, разного рода персонал	Пока присутствует	Планируют отказываться в связи с высокой стоимостью услуги и не высоким качеством

# Аутстаффинг глазами работодателей и глазами сотрудников

## Работодатели

- ❖ Принципы отбора внештатных сотрудников
- ❖ Ожидания от внештатных сотрудников
- ❖ Уровень лояльности внештатных сотрудников (формальная и эмоциональная)

## Сотрудники

- ❖ Аутстаффинг - вопросы, страхи, опасения
- ❖ Выбор “out of the staff” или “out of the company”

# Аутстаффинг глазами работодателей

## ❖ Принципы отбора внештатных сотрудников

- ❖ Уровни позиций, выводимых за штат – “неглавные люди”
- ❖ Требования к сотрудникам, выводимым за штат
- ❖ Преимущества трудовых споров и взаимоотношений с сотрудниками “за бортом”

## ❖ Ожидания от внештатных сотрудников

- ❖ Функциональная нагрузка – уровень принимаемых решений и зона ответственности
- ❖ Эмоциональная нагрузка – управление людьми, управление командой?
- ❖ Качество работы

## ❖ Уровень лояльности внештатных сотрудников (формальная и эмоциональная)

- ❖ Уровень лояльности сотрудников, работающих вне штата
- ❖ Формальная и эмоциональная лояльность

# Аутстаффинг глазами сотрудников

## ❖ Вопросы, страхи, опасения

- ❖ Ущемление трудовых прав работников
- ❖ Социальная и правовая незащищенность
- ❖ Отсутствие уверенности в завтрашнем дне

## ❖ Выбор “out of the staff” или “out of the company”

- ❖ Потеря в социальной защите или возможность найти новую работу
- ❖ Выход из зоны эмоционального комфорта или смена индустрии



# Принципы взаимовыгодного сотрудничества

- ❖ Эмоциональный комфорт и как следствие эмоциональная лояльность – не делать различий между штатными и нештатными сотрудниками
- ❖ Социальная защищенность – возможность расширения линейки социального пакета для сотрудников вне штата
- ❖ Правовая защищенность сотрудника и как следствие соблюдение позитивного внешнего имиджа компании-работодателя – контрактная база и соблюдение ТК РФ

# Вопросы и ответы

Спасибо за внимание!

Алексей Горбунов

Партнер

**SQ-Team**, IT Recruitment Intelligence

tel +7 (495) 662 1847

fax +7 (495) 662 1801

[a.gorbunov@sqteam.ru](mailto:a.gorbunov@sqteam.ru)

Москва 2009

**SQ-Team**, *IT Recruitment  
Intelligence*