

УДК 33.331

*Абулбекова Б.И.*

*Научный руководитель: Гешко О.А., к.э.н.*

*Омский государственный педагогический университет*

**АУТСОРСИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ  
КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА**

*Аннотация:* Автор затрагивает вопросы, связанные с использованием аутсорсинга в управлении персоналом коммерческого банка. Представлены результаты исследования передачи на аутсорсинг отдельных функций по управлению персоналом. Сделаны выводы об эффективности применения аутсорсинга в банке на примере Омского филиала ПАО «Росбанк».

*Ключевые слова:* персонал, управление персоналом, аутсорсинг, коммерческий банк.

*Abulbekova B. I.*

*Supervisor: Geschko, O. A., candidate of economic Sciences.*

*Omsk state pedagogical University*

**OUTSOURCING IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF A  
COMMERCIAL BANK**

*Abstract:* The author touches upon the issues related to the use of outsourcing in the personnel management of a commercial bank. The results of the study of outsourcing of certain functions of personnel management are presented. Conclusions are drawn about the effectiveness of outsourcing in the bank on the example of the Omsk branch of PJSC «Rosbank».

*Keywords:* personnel, personnel management, outsourcing, commercial bank.

В современных условиях развития экономики важной проблемой является осуществление эффективного управления персоналом в организации. Персонал предприятия является ключевой категорией, концентрированно отражающей все аспекты деятельности предприятия:

экономические, научно-технические, производственные, логистические, маркетинговые, организационно-управленческие, социальные.

Использование такого вида аутсорсинга, как аутсорсинг в сфере управления персоналом (HR-аутсорсинг), является чрезвычайно важным для повышения эффективности деятельности любого предприятия. HR-аутсорсинг связан с передачей во внешнее управление большей части кадровой работы, представленной: наймом персонала; расчетом и выплатой заработной платы, премий и бонусов; разработкой должностных инструкций; обучением персонала и тому подобное. При этом, стоит отметить, что аутсорсинг в управлении персоналом за пределами компании гораздо продуктивней и экономически эффективнее, чем внутри компании.

Обучение и повышение квалификации персонала в Омской филиале ПАО «Росбанк» (далее - Филиал) находится на аутсорсинге ГК «Триэс-персонал» с начала 2019 года. Однако на данный момент только одна функция управления персоналом, такая как обучение и повышение квалификации персонала. Отметим, что процесс обучения кадров в Филиале, выведенный на аутсорсинг в компанию ГК «Триэс-персонал» представлен следующими направлениями: обучением кадров, согласно системе менеджмента качества; подготовкой вновь нанятых сотрудников к работе в банке; переподготовкой кадров; обучением персонала второй (смежной) профессии; повышением квалификации кадров; повышением квалификации руководящего состава Филиала.

Работники организации обязаны своевременно проходить процесс профессиональной подготовки и переподготовки, повышать собственную квалификацию, посещать тренинги, семинары, которые организует данная аутсорсинговая компания.

По каждому виду обучения и повышения квалификации аутсорсинговая ГК «Триэс-персонал» подбирает преподавателей из собственного штата, программы повышения квалификации составляют

специалисты ГК «Триэс-персонал» данного профиля, которые утверждает директор компании ГК «Триэс-персонал» и согласовывается с руководителем Филиала.

В таблице 1 представлены результаты анализа прохождения сотрудниками Филиала обучения и повышения квалификации до и после передачи функций на аутсорсинг.

Таблица 1

Прохождение повышения квалификации персоналом до и после передачи на аутсорсинг функции обучения и повышения квалификации персонала, чел.

Виды подготовки персонала	2018	2019
Обучение 2-ой профессии	7	12
Переподготовка (курсы, семинары)	4	11
Подготовка новых сотрудников	5	4
Итого	17	27

Как видим, сотрудники Филиала проходят профессиональную подготовку и переподготовку, повышают свою квалификацию, посещают тренинги и семинары. В 2019 году после передачи на аутсорсинг функции обучения и повышения квалификации персонала, увеличилось число сотрудников, прошедших обучение и повышение квалификации на 10 человек по сравнению с 2018 годом, когда применялось внутрифирменное обучение.

Согласно результатам отчета начальника отдела кадров Филиала, до заключения с ГК «Триэс-персонал» договора на передачу на аутсорсинг функции обучения и повышения квалификации персонала филиала банка, затраты на данный процесс были очень высокие, а результативность не достигала желаемого результата. Результаты оценки прохождения персоналом Филиала промежуточных и итоговой аттестаций до и после передачи на аутсорсинг функции обучения и повышения квалификации персонала представлены в таблице 2.

Таблица 2

Оценка результативности прохождения персоналом Филиала промежуточных и итоговых аттестаций до и после передачи на аутсорсинг функции обучения и повышения квалификации персонала

Наименование	2018 год (внутрифирменное обучение)	2019 год (обучение на аутсорсинге)
Уровень успешности промежуточных аттестаций (от 1 до 5 баллов)	3,8	4,9
Уровень успешности итоговой аттестации (от 1 до 5 баллов)	3,6	4,8

Из таблицы видно, что после передачи функции обучения и повышения квалификации персонала Филиала на аутсорсинг в компанию ГК «Триэс-персонал» результаты прохождения сотрудниками филиала промежуточных и итоговых аттестаций значительно улучшились, что может говорить о том, что аутсорсинговая компания эффективнее выполняет свою функцию по обучению персонала. Также после передачи функции обучения и повышения квалификации персонала Филиала на аутсорсинг удалось сократить затраты на процесс обучения персонала за счет сокращения не нужной теперь штатной единицы в отделе кадров – менеджера по обучению персонала и затрат непосредственно на сам процесс обучения персонала. Произошло сокращение затрат на процесс обучения и повышения квалификации персонала на 327, 4 тыс. руб. или на 51,7% в год, что говорит об эффективности применения аутсорсинга в управлении персоналом в Филиале.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволили прийти к выводу о том, что HR-аутсорсинга в организациях, в том числе в управлении персоналом коммерческого банка, эффективно, так как позволяет превратить постоянные затраты в переменные и направить инвестиционные потоки в важную для организации деятельность, а это, в свою очередь, может улучшить результаты их работы и усилить их конкурентоспособность на рынке.

**Использованные источники:**

1. Андерсон Э. Аутсорсинг. - М.: Наука, 2020. - 789 с.
2. Воробьева С.А., Воловская Е.С., Кравченко Т.Е. Применение аутсорсинга в современных организациях // В сборнике: Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы. сборник научных статей 19-й Международной научно-практической конференции. - Курск, 2020. - С. 121-124.