

Ирина Юрьевна Ануфриева

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

Анна Владимировна Грижебовская

(директор ООО «Кадровое агентство Лидер», г. Барнаул)

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДСКОГО РЫНКА КАДРОВЫХ УСЛУГ

Ключевые слова: рынок кадровых услуг, кадровые агентства, особенности и перспективы развития рынка кадровых услуг.

Несмотря на приоритет государственного регулирования рынка труда Российской Федерации, современные условия рыночной экономики диктуют свои правила распределения человеческих ресурсов. Одним из таких правил является обязательное присутствие на рынке труда посредников между его участниками – работодателями и наемными работниками в лице частных кадровых агентств, оказывающих разнообразные традиционные и современные услуги. Для нормального функционирования рынка труда требуется целый ряд специализированных кадровых услуг в области подбора и оценки персонала.

По мнению специалистов-практиков, основной объем таких услуг осуществляется по следующим направлениям:

1) услуги кадровых агентств по поиску и отбору кандидатов на вакантные должности и рабочие места организаций;

2) услуги по составлению и опубликованию объявлений о вакансиях организаций-заказчиков в средствах массовой информации;

3) консультирование и содействие трудоустройству безработных граждан.

С развитием рынка кадровых услуг меняются формы, методы, технологии, условия работы частных кадровых услуг.

История развития частных кадровых агентств г. Барнаула берет свое начало с середины 90-х гг., как и по всей стране. В то время большинство кадровых агентств работало на платной основе для граждан и бесплатно для организаций-заказчиков, имеющих вакансии, являясь просто связующим звеном между работодателем и соискателем. В настоящее время рынок кадровых услуг г. Барнаула представлен

многочисленными кадровыми агентствами. По данным Справочника предприятий Сибирского Федерального округа SPR, в городе действует 76 кадровых агентств и центров подбора персонала и трудоустройства, из них около 20 являются филиалами или отделениями местных кадровых агентств или других городов (Москва, Новосибирск, Омск и др.) [1].

Несмотря на высокую стоимость услуг, оказываемых кадровыми агентствами, потребность в них местных организаций не снижается. Очевидными выгодами внешнего подбора персонала для организаций-заказчиков, на наш взгляд, являются следующие:

1. Предоставление большего выбора вариантов кандидатов на вакансии для последующего отбора благодаря собственной базе данных агентства или прямому поиску кандидатов через современные СМИ, собственные проверенные источники набора.

2. Экономия рабочего времени кадровых работников организации на процедурах отбора, поскольку кадровое агентство обычно предоставляет 3–5 кандидатов, приблизительно в равной степени максимально отвечающих требованиям организации-заказчика.

3. Обеспечение при необходимости конфиденциальности поиска. Это особенно важно, когда осуществляется замена руководителей высшего звена по инициативе организации.

4. Гарантия одной и более бесплатной замены принятого на работу кандидата в пределах испытательного срока (или 12 месяцев адаптации новичка по договоренности), если он не подойдет организации-заказчику.

5. Ускорение успешной адаптации кандидатов в новой организации из-за более ка-

чественного (двойного) отбора кандидатов в агентстве и в организации-заказчике (адекватной оценке трудовой мотивации и характеристик работника).

6. Расширение географии как самих заказов частным кадровым агентством, так и зоны поиска самих кандидатов. Организации-заказчику не важно, из какого региона будет кандидат, если он соответствует предъявляемым требованиям и готов переехать к месту работы.

7. Повышение требований к качеству кадровых услуг, что объясняется усилением конкуренции на рынке труда между кадровыми агентствами и развитием современных кадровых технологий.

8. Диверсификация деятельности кадровых агентств с целью снижения рисков и усиления конкурентоспособных позиций на рынке. Как правило, почти всеми агентствами осваиваются новые виды деятельности (переход на рекрутинговые технологии), оказываются дополнительные консалтинговые услуги, проводится обучение кандидатов.

9. Отсутствие единой методики расчета стоимости оказываемых услуг, что позволяет проводить гибкую клиентоориентированную политику и самостоятельно определять договорную цену, скидки постоянным клиентам и др.

Можно ли выделить характерные особенности деятельности кадровых агентств г. Барнаула за последние годы?

Если в начале 2000-х гг. на рынке кадровых услуг г. Барнаула было представлено большое разнообразие видов кадровых агентств, то в настоящее время подавляющее большинство из них занимается рекрутинговой деятельностью, специализируясь на конкретном сегменте кандидатов, например: на домашнем персонале, специалистах менеджмента и экономики, торговых профессиях и др. Гораздо меньше агентств работает по смешанным технологиям (оказание рекрутинговых услуг организациям-заказчикам и услуг по трудоустройству кандидатов) и со всеми профессиональными группами кандидатов.

Большую роль в организации успешной деятельности кадровых агентств играет профессионализм их руководства. Директор, в большинстве случаев он же учредитель кадро-

вого агентства, является главным административным должностным лицом, выстраивающим вертикальные связи с менеджерами по подбору персонала агентства, четко разграниченными по должностным обязанностям.

Зачастую директор принимает не только все управленческие решения, но также является ответственным лицом по всем юридическим, экономическим и организационным вопросам деятельности агентства. Одновременно он является и главным бухгалтером, поэтому ведение налоговой и бухгалтерской отчетности входит в его функциональные обязанности, и маркетологом, который комплексно анализирует состояние и динамику территориального рынка труда и рынка кадровых услуг, позиционирует и продвигает имидж и услуги кадрового агентства. Помимо прямой кадровой работы с менеджерами по подбору персонала директор активно участвует в формировании и распределении клиентской базы, обслуживании текущих и постоянных клиентов и при необходимости ведет переговоры с организациями-заказчиками, а также присутствует при интервьюировании соискателей на вакантные места организаций-заказчиков.

Большинство кадровых агентств имеет численный состав персонала не более 3–5 человек, из которых некоторые могут быть временными (сезонными) работниками, не входящими в штат постоянных работников. В последние годы непостоянные работники, как правило, привлекаются из среды студентов или безработных по городской программе «Стажировка», проводимой городским центром занятости населения, на 3 месяца раз в год на договорной основе.

У большинства кадровых агентств менеджеры по подбору персонала имеют преимущественно высшее экономическое, юридическое, психологическое или другое гуманитарное образование, объективно профильное и необходимое для организации эффективной деятельности агентства.

В последние годы отдельные кадровые агентства города испытывают экономические трудности: стабилизация или снижение экономической активности деятельности, рост расходов и стоимости предоставляемых услуг, оптимизация расходов на персонал или сокращение численности штатного персонала.

Если проанализировать уровень средней заработной платы менеджера по подбору персонала малого кадрового агентства, то она значительно ниже рыночной. По данным городских специализированных электронных ресурсов, разница в заработной плате достигает 30–50%. И только грамотная кадровая политика, проводимая владельцами агентств, практически позволяет удерживать основной штатный состав работников кадровых агентств.

Несмотря на ратификацию Россией Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости» 1997 г. [2] и последующую за этим легализацию деятельности частных кадровых агентств, до сих пор в Российской Федерации отсутствует должная правовая регламентация их деятельности как самостоятельного вида.

Оказание услуг по подбору персонала в рамках гражданско-правовых отношений опосредуется различными договорами. И здесь нет единого подхода к разработке содержания как самого договора, так и приложений к нему, например: заявки на укомплектование вакансии,

экспертизы вакантного рабочего места, дополнительных характеристик/заклучений по кандидатам и др.

Региональный и городской рынок труда диктует свои условия и правила деятельности. В последние годы напряженность на рынке труда (количество кандидатов в расчете на количество вакансий) заметно возросло. В государственных структурах этот показатель официально составляет от 1 до 4 безработных человек на вакансию. На рынке кадровых услуг у частных кадровых агентств это показатель составляет в среднем 15 кандидатов на вакансию, а то и более.

Какова современная структура вакансий организаций-заказчиков? Рассмотрим ее на примере клиентов ООО «Лидер» (см. табл. 1). Как правило, каждое кадровое агентство анализирует ситуацию на местном рынке труда, выискивая свою конкретную нишу предоставления кадровых услуг. ООО «КА Лидер» свое внимание обратило на сферу продаж. Во многом такая ситуация объясняется спецификой экономического развития нашего региона.

Таблица 1

**Структура вакансий кадрового агентства ООО «КА Лидер»,
удельный вес в общем количестве**

Виды вакансий	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Менеджер по продажам сельскохозяйственной продукции	0,39	0,39	0,37
Менеджер по продажам	0,22	0,23	0,21
Торговый представитель	0,16	0,2	0,24
Руководители различного уровня	0	0,03	0,05
Прочие	0,23	0,15	0,13
Итого	1,00	1,00	1,00

Исторически сложилось, что Алтайский край – это настоящая житница Сибири, и одним из основных видов деятельности в крае является сельское хозяйство. Требуется уточнить, что в данную группу вакансий входят и менеджер по продажам сельскохозяйственной техники (комбайны, тракторы, сеялки и т.д.), и менеджер по продажам сельскохозяйственной продукции (пшеница, гречиха, картофель и т.д.), и менеджер по продаже ветеринарных препаратов.

Хотелось бы также уточнить, что менеджер по продажам – это специалист, который основную часть рабочего времени находится на стационарном рабочем месте в офисе и

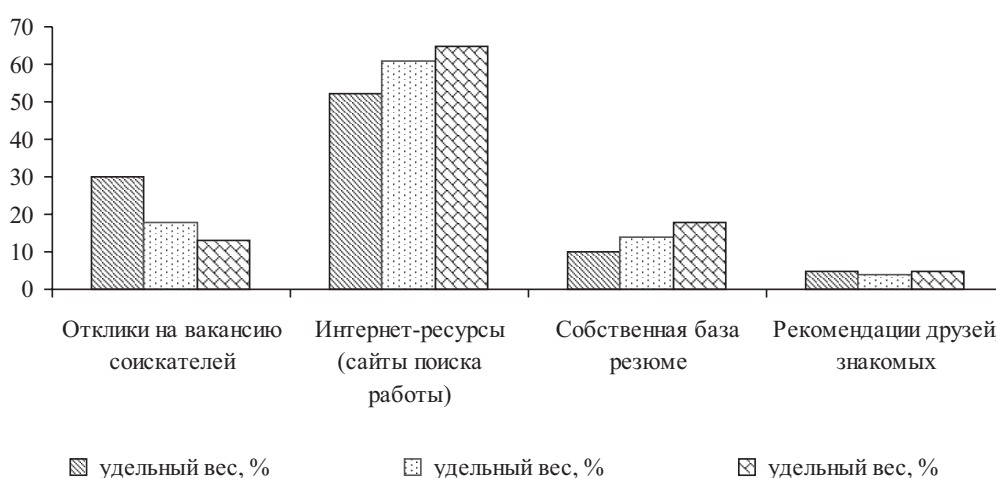
осуществляет продажи любого товара по телефону. Торговый представитель осуществляет продажи товара непосредственно покупателю при личной встрече, при этом товар доставляется отдельно. В колонку «Прочие» входят различные экономические, торговые и рабочие вакансии.

Доля вакансий руководителей очень мала, и это не случайно: руководителей очень часто организации стараются «выращивать» самостоятельно в своей организации, даже если осуществляют поиск подобного уровня персонала вне организации, то зачастую обращаются в крупные, известные рекрутинговые агентства. Это практика не только нашего региона,

но и всей России. Найти топ-менеджера для международной или крупной организации в небольшом городе, как Барнаул, не очень легко. Поэтому организации-заказчики обращаются в представительства крупных сетевых рекрутинговых агентств, где клиентские базы намного шире, опыт работы по подбору персонала дольше и разнообразнее.

Как следствие, в соответствии со структурой заявок клиентов (вакансий) и привлекаются соискатели. В среднем кадровое агентство ведет в течение года около 500–700 соискателей.

Основными источниками поиска кандидатов ООО «КА Лидер» за последние годы являются интернет-ресурсы (специализированные сайты) и собственная база резюме кандидатов за 2012–2014 гг. (см. рис.). Такая ситуация характерна для подавляющего числа кадровых агентств Барнаула. Несмотря на популярность общероссийских интернет-сайтов (hh.ru, superjob.ru, rabota.ru, job.ru, Росработа.ru, Rabota.mail.ru, Zarplata.ru и др.), в Алтайском крае крайне востребованными являются региональные интернет-сайты www.barnaul-rabota.ru и www.bg22.ru.



Источники поиска и привлечения персонала ООО «КА Лидер» за 2012–2014 гг.

Большинство кадровых агентств г. Барнаула находят своих клиентов через рассылку информации о своей деятельности через электронную почту, коммерческих предложений организациям об оказании услуг по подбору персонала, через рассылку предложения организациям, у которых есть вакансии на сайтах по подбору персонала, и после посещения ярмарок вакансий, организованных городским центром занятости населения.

На наш взгляд, на привлекательность кадрового агентства для организации-заказчика в первую очередь влияют такие факторы, как низкая стоимость оказываемых услуг (она в настоящее время достаточно высокая для региона); сроки поиска персонала; качество подбора персонала; клиентоориентированность и конфиденциальность работы агентства. В результате проведенного телефонного опроса были обнаружены схожие показатели деятельности наиболее известных

рекрутинговых кадровых агентств г. Барнаула (см. табл. 2).

Очевидно, что уменьшение этих показателей является фактором роста конкурентоспособности деятельности кадрового агентства. Однако на практике этого достичь малому кадровому агентству весьма не просто.

Анализ ситуации на местном рынке кадровых услуг выявил и характерные проблемы деятельности кадровых агентств, которые требуют своего поступательного разрешения:

1. Отсутствуют специализированные кадровые агентства для молодежи, мигрантов, специализированные по различным профессиям. Кадровые агентства необходимо активнее вовлекать в социальные программы Управления федеральной службы по труду и занятости Алтайского края.

2. Правовая проработка договорных отношений с клиентами в кадровых агентствах не совершенна. Например, серьезные ошибки

допускаются при составлении заявки и других приложений к договору с клиентами. В связи с этим имеется реальная потребность в проведении экспертизы вакантных рабочих мест организации-заказчика, особенно в малом бизнесе, для исключения непонимания субъективных требований заказчика исполнителем. Также необходимо расширить сопроводительный пакет документов при направлении кадровым агентством кандидатов на вакансии организациям-заказчикам.

3. Необходимо развивать связи на многосторонней платформе государственных структур власти, образовательных учреждений и

кадрового бизнеса при поддержке местных диаспор. Нам представляется возможным создание последними частных кадровых агентств для ускорения адаптации трудовых мигрантов Алтайского края по трем ключевым направлениям: западному, юго-азиатскому и восточно-азиатскому.

4. Для качественного подбора персонала следует регулярно организовывать различные формы повышения квалификации работников местных кадровых агентств, например на краткосрочных курсах, организуемых силами преподавателей МИЭМИС Алтайского государственного университета и др.

Таблица 2

Сравнительная характеристика отдельных показателей деятельности кадровых агентств г. Барнаула

Кадровое агентство	Средняя стоимость услуг	Средние сроки поиска
Жираф	2–3 оклада	2–4 недели
Персонал	1–3 оклада	2–4 недели
Персона-грата	1–3 оклада	1 месяц
Авантаж	1–3 оклада	2–4 недели
Карьера	1–2 оклада	2–4 недели
Лидер	1 оклад	4 недели

Надеемся, что деятельность частных кадровых агентств будет активно развиваться, учитывая последние правовые, нормативно-методические и

организационные достижения, а также будет способствовать оптимизации ситуации как на рынке кадровых услуг, так и на рынке труда г. Барнаула.

Библиографический список

1. О частных агентствах занятости : Конвенция МОТ №181 от 19 июня 1997 г. – URL : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356.
2. Электронный справочник предприятий Сибирского федерального округа России. – URL : [Http://sfo.spr.ru/barnaul-i-gorodskoy-okrug-barnaul/sfera-biznes-uslug/kadrovie-agentstva-i-tsentri-podbor-personala/](http://sfo.spr.ru/barnaul-i-gorodskoy-okrug-barnaul/sfera-biznes-uslug/kadrovie-agentstva-i-tsentri-podbor-personala/).