



Разновидности услуг, оказываемых кадровыми агентствами на рынке труда

Уланова Т.И.

Магистрант 2-го курса факультета экономики и права
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Шубенкова Е.В.

Доктор экономических наук, профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала»
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

Аннотация. В данной статье на основании предварительно проведенного анализа действующих на рынке кадровых агентств, выделен перечень разновидностей оказываемых ими услуг, взаимосвязанных с процессом управления персоналом организации. Сформулированная классификация была выделена на основании ряда факторов: цели предоставления услуги, уровня закрываемых позиций, срока, на который предоставляется персонал, источников подбора.

Ключевые слова: рынок рекрутинговых услуг, рекрутинговые агентства, кадровые агентства, управленческий консалтинг, кадровый консалтинг, высококвалифицированные кадры, подбор кадров, отбор персонала.

Varieties of services provided by recruitment agencies on labor market

Ulanova T.I.

Master student 2nd year, faculty of economics and law
Plekhanov Russian University of Economics
Shubenkova E.V.

Doctor of Economics, Professor of the Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation «Development of Human Capital»
Plekhanov Russian University of Economics

Abstract. On the basis of a preliminary analysis of the recruitment agencies operating in the market, a list of varieties of the services connected with the organization's personnel management process is identified in this article. The formulated classification was highlighted on the basis of several factors: the purpose of the service, the level of closed positions, the period for which the personnel are provided, and sources of selection.

Keywords: Recruiting services market, recruiting agencies, recruitment, management consulting, HR consulting, highly qualified personnel, personnel selection.

Согласно распространенному определению, рекрутинговые агентства – это компании, оказывающие на платной основе услуги работодателям, связанные с подбором персонала и его управлением в организациях. Некоторые исследователи связывают работу кадровых агентств не только с подбором персонала – мировой и отечественный опыт сигнализирует о том, что в современных условиях компании по подбору кадров не ограничиваются одним направлением деятельности. Согласно статистике, кадровые агентства могут предлагать на рынке около десяти услуг разного уровня [2]. Поэтому в современных условиях кадровые агентства становятся полноценными многопрофильными консалтинговыми центрами по оказанию различных услуг компаниям-клиентам.

В частности, в современных реалиях выделяют следующие виды услуг, предоставляемых кадровыми агентствами:

1. Классический подбор персонала (классический рекрутмент). Как правило, с помощью такого инструмента осуществляется подбор на позиции уровня «специалист», а также линейных менеджеров. Кадровое агентство представляет собой посредника между кандидатом и компанией-клиентом, добавляя еще одно «звено» в процесс отбора потенциально подходящих на вакансию кандидатов. На рекрутере со стороны агентства лежат обязанности по поиску, проведению первичного интервью по телефону, а также подробного интервью по профессиональному опыту. Иногда (по желанию клиента) кадровое агентство также проводит дополнительные тестирования и оценки. Ключевая задача при оказании подобной услуги – провести комплексную оценку кандидата, его соответствие заявленным требованиям по профессиональному опыту, образованию, умениям, навыкам, знаниям языков, наличию сертификатов, а также – оценить его поведение, манеру общения, выявить мотивирующие факторы, проанализировать умение проявлять инициативу и готовность обучаться новому. Впоследствии рекрутер кадрового агентства также участвует в координации встреч кандидата и клиента, оформлении рекомендаций с прошлых мест работы, а также сборе документов для успешного трудоустройства. Как правило,

размер вознаграждения кадрового агентства за успешно оказанную услугу составляет 12–25% от годового заработка трудоустроенного сотрудника.

2. Хэдхантинг, или Executive search – по структуре оказания услуги такой вид поиска схож с классическим рекрутментом, однако разница состоит в том, что такое направление представляет собой поиск кандидатов на должности высшего управленческого звена (топ-менеджеры: генеральный директор и линейные руководители под ним) и редких специалистов [2]. Чтобы предоставлять такой вид услуги, кадровому агентству необходимо работать с необычными источниками поиска – как правило, специалистов такого уровня нет в базах данных и открытых источниках. В данном случае используются социальные сети, рекомендации, связи и другие методы, с помощью которых можно связаться с человеком, не заинтересованным в данный момент в смене места работы. Консультанты агентств, оказывающих услуги executive search, постоянно анализируют события в различных сферах бизнеса, осведомлены о сменах управленческого звена в крупнейших компаниях, посещают различные выставки и лекции, отслеживая появление на рынке новых менеджеров, которые потенциально могут быть интересны компаниям-клиентам. Ответственный за исполнение услуги подбора менеджер должен обладать аналитическими навыками, отличной реакцией и коммуникативными способностями, а также досконально знать рынок и его основных «игроков». Такие услуги предоставляет ограниченное количество кадровых агентств из-за сложности ведения поиска. Стоимость услуги в данном случае составляет от 25 до 40% годового заработка успешно трудоустроенного сотрудника, к тому же перед началом работ предусмотрено внесение невозвратной предоплаты в размере около 30% от общего предполагаемого счета.

3. Массовый подбор персонала. В данном случае подбор осуществляется на ряд аналогичных вакансий, причем иногда на каждую из них требуется от 2 до 10 сотрудников. Как правило, основные инструменты поиска здесь – это готовая база кандидатов и открытые источники (рабочие сайты). Подбор ведется по специально разработанному для этих целей технологиям, что обеспечивает его быстроту и эффективность. Процесс отбора персонала в данном случае можно назвать поверхностным, поскольку в данном случае скорость поиска и количество кандидатов являются более приоритетными факторами, нежели качество подбора. Как правило, в услугах массового подбора нуждаются предприятия розничной торговли, складские комплексы, предприятия гостиничного, ресторанного и туристического бизнеса, промышленные компании, а также организации медиасферы. Стоимость услуги устанавливается в частном порядке в зависимости от категории сотрудников.

4. Набор выпускников (Graduate recruitment) представляет собой совокупность услуг по подбору, отбору и трудовой адаптации выпускников высших учебных заведений [2]. Изначально данный вид рекрутмента зародился как ответ на потребность крупных корпораций в молодых сотрудниках – например, это такие предприятия, как Mars, Danone, Nestle, Wrigley's, Coca-Cola, а также различные консалтинговые компании (Ernst&Young, Deloitte, KPMG, PwC). Агентства, оказывающие такой вид услуги, регулярно проводят мониторинг рынка труда молодых специалистов, изучают спрос и предложение со стороны работодателей и вузов, организуют различные мероприятия (презентации, открытые лекции, ассесмент-центры) для выявления заинтересованности и оценки студентов и выпускников последних лет. Помимо этого, могут реализовываться конкурсные мероприятия, в том числе – написание научных работ на определенные темы и программы поддержки талантливых студентов. Ведется база данных выпускников учебных заведений, окончивших учебу не ранее чем 5 лет назад, в целях формирования кадрового резерва. Компании-работодатели приглашают студентов и выпускников на прохождения стажировок, предлагают места для практики, организуют тренинги, по результатам чего некоторым из участников предлагают остаться работать в компании на условиях полной занятости.

5. Отбор по резюме (screening). При предоставлении данной услуги представители кадрового агентства предоставляют заказчику перечень профилей, потенциально подходящих под технические запросы компании. Работа ведется с внутренней базой и открытыми источниками, при этом на агентство не возложено обязательство по проведению каких-либо дополнительных оценок кандидатов, за исключением так называемого «скрининга» резюме. В данном случае агентство не может дать гарантий по результату закрытия потребности клиента, поскольку работа ведется только с резюме кандидатов – следовательно, невозможно определить мотивацию кандидата, его личностные и поведенческие характеристики, готовность рассматривать смену работодателя и иные детали. Оценка проводится исключительно по формальным характеристикам – образование, профессиональный опыт, навыки работы с программами или оборудованием, наличие сертификатов, ожидаемый уровень заработной платы. Оплата за такую услугу взимается либо за каждое резюме, либо за предоставление списка кандидатов (лонг-листа) с заранее оговоренным количеством профилей, однако стоимость такой услуги, как правило, невысока.

6. Аутплейсмент – это совокупность услуг по консультированию, профориентации, адаптации, продвижению на рынке труда и дальнейшему трудоустройству увольняемых сотрудников [1]. Данная услуга применима, когда организации необходимо сократить персонал, но при этом сохранить свой позитивный имидж как работодателя и избежать возникновения претензий со стороны увольняемых сотрудников. Таким сотрудникам оказывают помощь в поиске работы, составлении грамотного резюме, проводят различные тренинги и предоставляют психологическую поддержку.

7. Аутстаффинг – данная услуга представляет собой вывод сотрудников компании-заказчика за штат или подбор нового персонала с последующим трудоустройством в штат кадрового агентства. Такая услуга востребована в случаях, если в организациях существуют ограничения по численности штата или есть необходимость сократить фонд оплаты труда. Трудоустраивая сотрудника к себе в штат, кадровое агентство несет перед ним все административные обязательства по трудовому договору: оформление трудовых отношений, ведение кадрового делопроизводства по переданным сотрудникам, отчисления в фонды, оформление больничных, отпу-

сков, справок, перечисления налога на доходы физических лиц. При этом сотрудник выполняет свою трудовую функцию на территории и в интересах организации-заказчика.

8. Лизинг персонала – это предоставление сотрудников для осуществления проектных работ (временная занятость). Рекрутинговая компания передает необходимое клиенту количество штатных сотрудников для реализации какого-либо срочного проекта – на период времени от нескольких месяцев до нескольких лет. Как правило, потребность в подобной услуге возникает в отношении сезонного персонала и персонала под реализацию проектов.

9. Контрактный подбор и временное замещение – предоставление сотрудников для выполнения временной работы или временного замещения отсутствующего сотрудника. Услуга схожа с лизингом персонала, принципиальное отличие состоит в длительности срока предоставления персонала – при контрактном подборе срок занятости меньше и может составлять от нескольких часов до нескольких месяцев.

10. Услуги кадрового консалтинга. К данному виду услуг относится достаточно широкий перечень работ, реализуемый подрядчиком (кадровым агентством) для компании-клиента. Из наиболее распространенных выделяют следующее:

- проведение деловой оценки или аттестаций персонала компании-заказчика;
- разработка тренингов, семинаров, курсов и программ обучения для сотрудников организации-заказчика;
- предоставление статистических данных на основании подготовки обзоров рынка труда (уровень заработных плат, спрос и предложение на рынке труда, региональные показатели);
- проведение кадрового аудита;
- услуги по расчету и начислению заработной платы и других видов выплат сотрудникам;
- передача ведения кадрового делопроизводства, анализ действующего порядка ведения кадрового делопроизводства;
- предоставление «импланта» – как правило, это рекрутер, который передается на работу к компании-заказчику на короткий период времени, характеризующийся сильной загрузкой в связи с возросшими потребностями в подборе и объемами открытых вакансий, с целью оптимизации и повышения эффективности подбора, адаптации, обучения и мотивации к труду нанимаемых сотрудников;
- оказание консультационных услуг населению: помощь в составлении резюме, подготовка к прохождению интервью, разбор кейсов;
- предоставление консультаций в отношении: трудового законодательства, разработки систем мотивации и стимулирования, принятия управленческих решений, формулировки корпоративной культуры, карьерные консультации.

На текущий момент на рынке практически не осталось функционирующих кадровых агентств, которые ограничивались бы оказанием одного типа услуг. Вследствие усиления конкурентной борьбы среди основных тенденций развития кадровых агентств в современных условиях выделяется такое направление, как дифференциация портфеля оказываемых клиентам услуг. Компании-заказчику выгодно передавать кадровым агентствам большой объем функций, предполагающих не только подбор персонала, но и 4–5 дополнительных направлений деятельности – наиболее популярными на данный момент остаются услуги по предоставлению персонала, лизингу персонала, ведению кадрового делопроизводства, расчету заработной платы, а также кадровому консультированию.

Список литературы:

1. *Кутумов А.С.* Классификация видов рекрутинга и рекрутинговой деятельности. Журнал «Интеграция наук», № 1 (24), 2019, с. 139–143.
2. *Чилипенко Ю.Ю.* Кадровые агентства и работодатели на рынке труда: особенности управления социальным взаимодействием. Монография. Саарбрюкен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011, 175 с.
3. Официальные сайты крупнейших кадровых агентств: HAYS, Kelly Services, Coleman Services, Ancor, и других.