

Ирина Юрьевна Ануфриева

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

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНЫХ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ

Ключевые слова: частные кадровые агентства, рынок кадровых услуг, оценка эффективности кадровых услуг, показатели оценки.

История развития рынка кадровых услуг на Алтае насчитывает уже более 20 лет. В крае первые частные кадровые агентства появились в середине 90-х гг. В основном это были единичные частные кадровые агентства – отделения крупных агентств соседних регионов. Однако с 1996 г. в Алтайском крае стали развиваться местные частные структуры, способствующие занятости населения.

В то время на рынке труда были представлены самые разнообразные частные кадровые услуги как для работодателей, так и для безработных граждан. Основными видами кадровых агентств в зависимости от вида предоставляемых услуг были:

- 1) рекрутинговые агентства;
- 2) биржи труда (работа по договорам с соискателями);
- 3) центры обучения с последующим трудоустройством;
- 4) консалтинговые кадровые центры;
- 5) агентства по трудоустройству за рубежом или вахтовым методом;
- 6) специализированные кадровые агентства (по профессиям работников или сферам деятельности);
- 7) агентства по составлению и размещению печатных объявлений о вакансиях [1].

Примечательно, что на тот момент времени в Алтайском крае практически не было агентств, специализирующихся на международном трудоустройстве граждан. Периодически появлялись на рынке кадровых услуг 1–2 агентства, которые из-за сложной информационно-правовой специфики деятельности, повышенных рисков вскоре прекращали свою деятельность.

Ратификация Россией Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости»

1997 г. [2], экономический кризис конца 90-х гг., развитие информационных и кадровых технологий привели к существенным переменам на рынке кадровых услуг.

На рынке кадровых услуг Алтайского края появились новые виды частных кадровых агентств:

- 1) электронная биржа труда в Internet (контактно-информационные услуги специализированных сайтов);
- 2) электронное кадровое агентство с полным набором услуг, аналогичных обычному кадровому агентству.

В то же время полностью исчезли кадровые агентства, специализирующиеся на трудоустройстве за рубежом. Услугами по трудоустройству вахтовым методом стали заниматься представители агентств других регионов. Кроме этого в крае была создана Ассоциация специалистов по профессиональному подбору персонала, в которую начали входить ведущие рекрутинговые агентства Алтайского края.

Подавляющее большинство частных кадровых агентств развивалось в столице Алтайского края – г. Барнауле. По данным Справочника предприятий Сибирского федерального округа SPR, в настоящее время в городе действует 76 кадровых агентств подбора персонала и трудоустройства, из них около 20 являются филиалами или отделениями местных или крупнейших из других регионов кадровых агентств [3].

Со временем большинство частных кадровых агентств трансформировалось в рекрутинговые и с начала нулевых годов занимается поиском и подбором персонала для организаций-заказчиков на возмездной договорной основе. Основной задачей их деятельности является оперативный поиск кандидатов для организаций, которые к ним обратились

с определенной вакансией и четко сформулированными требованиями к кандидатам. При этом с граждан-клиентов, обратившихся в рекрутинговые агентства в поисках работы, плата за включение в базу данных, прочие мелкие услуги не взимается, но и гарантии оперативного трудоустройства им не выдается.

Как показал обзор деятельности действующих кадровых агентств, в Барнауле еще существуют кадровые агентства, которые взимают плату за оказание информационных услуг с безработных граждан. Большинство же кадровых агентств специализируется на выполнении таких услуг как:

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

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

3) бесплатное консультирование и содействие трудоустройству безработных граждан.

Наиболее известными и востребованными на рынке кадровых услуг являются такие кадровые агентства, как «Персонал», «Жираф», «Персона Грата», «Авантаж». Некоторые из них являются даже агентствами по поиску и подбору персонала для региональных организаций (например, call-центров сети «МТС» и банка «ВТБ») и имеют постоянные договоры на оказание им рекрутинговых услуг. Но это скорее исключение из правил, так как в большинстве случаев в крае для федеральных организаций персонал подбирают агентства федерального уровня с филиалами по всей стране, такие как Ancor Man Power, Kelly Services и др. [4].

Большая часть рекрутинговых агентств сосредоточила деятельность на локальном рынке кадровых услуг и занимается поиском работы для алтайских организаций, 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 консалтинговых услуг гражданам).

В чем же отличие деятельности частного кадрового агентства от государственных структур, содействующих занятости населе-

ния? Особенности их деятельности, на наш взгляд, являются:

- ориентация на коммерческий результат;
- платность предоставляемых услуг заказчику;
- гибкость договорных отношений;
- отсутствие социальных и материальных гарантий для безработных;
- разнообразие предоставляемых услуг;
- оперативное обновление базы данных;
- поиск вакансий по желанию кандидата и др.

Подбор персонала через частные кадровые агентства дает целый ряд преимуществ организации-работодателю по сравнению с самостоятельным подбором (экономия средств и времени руководителя и специалистов). Необходимо только выбрать такое агентство, которое сможет в приемлемые сроки подобрать конкретного кандидата на конкретные условия вакансии.

Нами предлагается набор показателей, оценивающих эффективность деятельности частных кадровых агентств на местном рынке кадровых услуг.

Косвенные показатели эффективности деятельности агентств:

- качество проводимой кадровым агентством рекламной кампании свидетельствует об уровне организационного развития агентства, о наличии или отсутствии структурных подразделений, занимающихся рекламой;
- качество подготовленных юридических документов характеризует правовую культуру персонала агентства;
- дополнительные услуги, оказываемые агентством, позволяют оценить уровень профессионального развития, квалификации персонала.

Прямые показатели эффективности деятельности частного кадрового агентства:

- скорость поступления информации о кандидатах, а также каналы и способы распространения информации о вакансиях свидетельствуют об использовании агентством современных технологий;
- характеристики базы данных «Кандидаты» дают представление об объеме информационных массивов, находящихся в распоряжении агентства, и скорости их обработки;
- непосредственная квалификация персонала связана с качеством оказываемых услуг клиентам.

Анализ наиболее распространенных кадровых рисков и проблем кадровой безопасности [5; 6] позволил сгруппировать

основные характеристики сильного и слабого кадрового агентства по подбору персонала (см. табл.).

Рекомендуемые характеристики деятельности сильного и слабого кадровых агентств

Сильное кадровое агентство	Слабое кадровое агентство
1. Старается досконально понять требования организации-заказчика к кандидатам	1. Не вникает в проблемы заказчика, стараясь лишь оценить его платежеспособность
2. Проводит тщательную диагностику кандидатов на вакансии	2. Ограничивается поверхностной экспресс-диагностикой
3. Не берет деньги с безработных граждан	3. Берет деньги с безработных за самые разнообразные услуги
4. Представляет для окончательного выбора 2–3 кандидата, каждый из которых отвечает требованиям организации-заказчика	4. Представляет резюме 10–20–30 кандидатов, отдаленно подходящих под требования заказчика
5. Соблюдает необходимую конфиденциальность информации о фирме-заказчике и о кандидатах	5. Отсутствует необходимая осторожность и деликатность в этом вопросе
6. Оберегает заказчика от ошибок	6. «Проталкивает свой товар»
7. Внимательная работа с клиентами	7. Поверхностная работа с клиентами
8. Гарантийный срок безвозмездной замены неподходящего кандидата не менее 2-х месяцев	8. Гарантийный срок безвозмездной замены неподходящего кандидата менее 2-х месяцев
9. Профессионально и юридически качественная работа	9. Возможны ошибки в работе, уход из организации подобранных кандидатов как в период гарантийного срока, так и после него

Несмотря на высокую стоимость кадровых услуг частных кадровых агентств, на рынке наблюдается устойчивая потребность в них как со стороны организаций, так и со стороны безработных граждан. Следовательно, оценка

эффективности деятельности агентств и качественных кадровых услуг должна быть освоена всеми потенциальными клиентами, что позволит им избежать разочарований и негативных последствий.

Библиографический список

1. Ануфриева, И.Ю. Развитие рынка кадровых консалтинговых услуг / И.Ю. Ануфриева // Развитие управленческого консалтинга в регионах : материалы Международной научно-практической конференции, апрель 2013 г. / под ред. В.И. Звонникова, О.В. Кожевиной. – Барнаул : АЗБУКА, 2013. – С. 135–138.
2. О частных агентствах занятости : Конвенция МОТ №181 от 19 июня 1997 г. – URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356.
3. Электронный справочник предприятий Сибирского федерального округа России. – URL: <http://sfo.spr.ru/barnaul-i-gorodskoy-okrug-barnaul/sfera-biznes-uslug/kadrovie-agentstva-i-tsentripodbor-personala/>.
4. Шваков, Е.Е. Анализ инвестиционной сферы Алтайского края / Е.Е. Шваков // Социально-экономическая политика России при переходе на инновационный путь развития : материалы 6-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. И.К. Мищенко, В.Г. Притупова. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2014. – С. 35–39.
5. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. – 688 с.
6. Цветкова, И.И. Классификация кадровых рисков в организации / И.И. Цветкова // Экономика и управление. – 2009. – №6. – С. 38–43.