

7. Социология организаций. Словарь-справочник. – М.: Издательство «Союз», 1996. – 132 с.

INNOVATION AS MEANS OF ECONOMIC PROGRESS: THE REVIEW OF RESEARCH PAPERS

N. A. Buhalova, the candidate of sociological sciences, the senior lecturer of faculty «Humanities»

Annotation. In article the analysis of scientific approaches to innovative activity is presented. The specific character of treatment of a category «innovation» through a prism of various scientific disciplines is revealed.

On the basis of the comparative analysis of innovative and stable developments of the organization are drawn conclusions on essence and features of innovative activity. The indispensability of use of the system approach is proved at studying various aspects of innovative activity of the organization.

The keywords: an innovation, social variation, a cultural change, risk, an innovation.

ТЕХНИКА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КАДРОВЫХ АГЕНТСТВАХ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Л. Н. Матвеева, преподаватель кафедры «Экономика и статистика» НГИЭИ

Аннотация. В статье рассматриваются кадровые агентства Нижегородской области как один из важнейших показателей социального и экономического развития городов; а так же этапы подбора персонала и современные технологии подбора на рынке труда.

Ключевые слова: агентства, клиент, заказчик, работник, персонал, рекрутинг, хедхантинг.

В настоящее время основным связующим звеном между работником и работодателем являются кадровые агентства. Это своего рода посредники на рынке труда и независимые организации, которые занимаются оказанием услуг фирмам и предприятиям-заказчикам по поиску и подбору персонала. Кроме этого, агентства оказывают так же

и сопутствующие услуги, такие как: составление и перевод резюме, аутсорсинг кадровой деятельности, психологические тренинги, консультационные услуги. Неотъемлемой чертой кадрового агентства является взимание оплаты с потенциального работника.

Агентства наиболее распространены в больших городах, нежели чем в городах, находящихся на периферии. Небольшой город характеризуется малым количеством рабочих мест, отсутствием средств массовой информации, то есть по этим показателям можно судить о том, что рынок труда развивается очень слабо или, в худшем случае, не развивается вообще. Такие города наиболее чаще подвержены социальным кризисам, которые влекут за собой отток наиболее трудоспособной части населения в города-миллионеры и за рубеж. Рынок труда больших городов, напротив, отличается появлением все новых и новых агентств по трудоустройству. Конкуренция между ними означает, что рынок труда характеризуется не только достаточным количеством рабочей силы, но и их востребованностью. Поэтому кадровые агентства являются своего рода показателем социального и экономического развития любого города.

За 2009 год в целом по Российской Федерации заявленная работодателями потребность в различных категориях работников колеблется (рис. 1). Наибольший спрос предприятий в работниках приходится на летний период, причем в мае наблюдается наибольшая потребность – 1 222 091 чел. Аналогичная ситуация характерна как для Приволжского Федерального округа, так и Нижегородской области, где наибольший спрос предприятий так же приходится на май и составляет 27789 чел.

За этот же период наблюдается плавный рост незанятых граждан, которые обратились в различные службы занятости, и за год он составил 17 тыс. чел (рис. 2).

Такая ситуация является благоприятной на рынке труда, так как спрос потенциальных работников полностью удовлетворяется со стороны потенциальных работодателей, то есть количество желающих устроиться может найти себе конкретную работу. Такое состояние на рынке труда описывает не только социальное, но и экономическое развитие любого города, так как вероятность возникновения безработицы снижается.

За последние 10 лет в Нижегородской области открылись различные службы и агентства, оказывающие различные услуги на рынке труда.

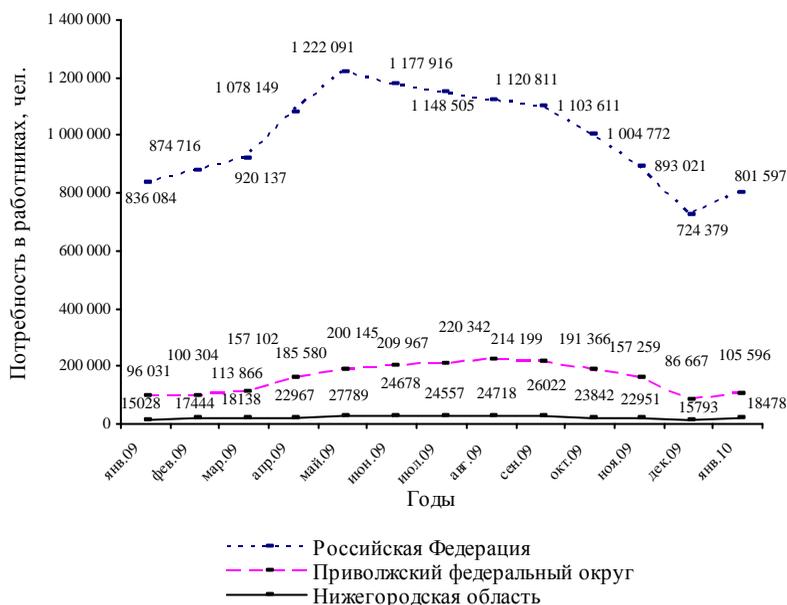


Рис. 1. Заявленная работодателями потребность в работниках по Нижегородской области за год, чел

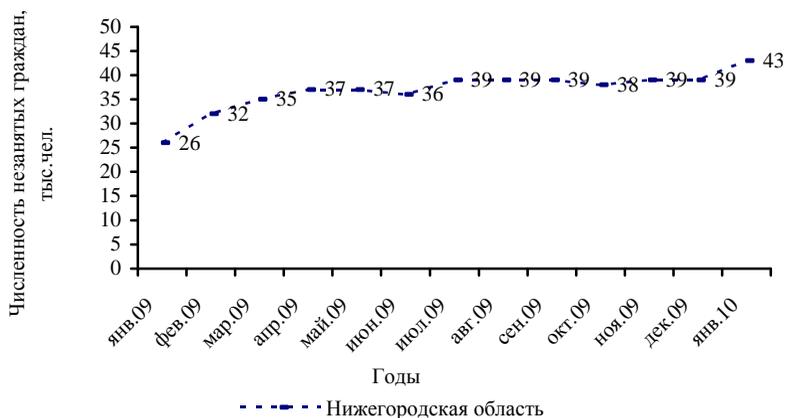


Рис. 2. Численность незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в государственные учреждения службы занятости, тыс. чел., 2009 г.

Кадровое агентство «Кадровые решения» было создано в 2005 году как самостоятельная компания с учетом роста кадрового рынка и повышения объема заказов, в т.ч. от постоянных клиентов компании Business Solutions Corporation – «Корпорация Бизнес-Решений» (BS Corp.).

В 2007 году агентство сотрудничает с ВУЗами Н.Новгорода (ННГУ им. Лобачевского, НФ Высшая школа экономики) и организует стажировки для молодых профессионалов в сфере HR-менеджмента с целью написания дипломной работы по теме подбора и оценки персонала.

Рост заказов постоянно увеличивается, вследствие чего коллектив обновляется и формируется команда из профессиональных консультантов, соответствующих новым стратегическим задачам по построению лидирующей компании в регионе по качеству оказываемых услуг.

В 2008 году Агентство «Кадровые решения» вступает в Ассоциацию консультантов по подбору персонала (АКПП, Москва) в целях выхода на принципиально новый уровень бизнеса [1].

В 2009 году агентство подписывает контракты с ведущими компаниями, заинтересованными в дальнейшем развитии бизнеса на российском рынке.

Целевой аудиторией для поиска персонала в данном агентстве являются руководители высшего и среднего звеньев:

- директор филиала (глава представительства);
- начальник отдела продаж (ключевые sales-менеджеры (VIP);
- главный бухгалтер (редкие специалисты в сфере финансов);
- управляющий розничной сетью (директор магазина);
- руководитель отдела персонала;
- руководитель по снабжению (по транспорту);
- главный конструктор (главный инженер, главный механик);
- редкие технические специалисты;
- руководители продуктовых подразделений;
- руководители проектов;
- главный редактор (СМИ);
- шеф-повар (рестораны, сеть кафе) и т.д.

Агентство при подборе персонала применяет технологию Recruitment и Head Hunting.

Рекрутинг является самым распространенным видом услуг посреднических агентств. Рекрутер должен точно понимать то, что

хочет клиент, а для этого он должен хотя бы немного разбираться в его бизнесе, тем самым он будет стремиться привлекать наиболее подходящих и отгораживаться от нежелательных кандидатов, а исходя из этого делается окончательный выбор. Но рекрутер должен помнить, что у него не одна заявка, а несколько, и они должны быть выполнены все очень четко по заказу насколько это возможно.

Рекрутинг – это эффективный способ подбора персонала на вакансии специалистов или менеджеров, таким образом, чтобы не нарушалось соотношение критерия «качество / затраты». Данная услуга позволяет в короткие сроки найти оптимальное кадровое решение. Перед началом работы по подбору персонала самым главным является то, чтобы клиент, обращаясь к рекрутеру, правильно и грамотно поставил задачу, так как от этого будет зависеть конечный результат, а значит и бизнес клиента.

Подбор персонала осуществляется через онлайнные службы, рекомендации работающих людей, рекламные объявления, агентства и специальные службы, которые занимаются трудоустройством, ярмарки вакансий. Сначала рекрутинг был как дополнение к бизнесу, но уже к настоящему времени стал самостоятельным направлением.

С помощью данной технологии возникает высокая вероятность закрытия вакансии – 80–100 % в срок 10–25 рабочих дней.

Кроме рекрутинга, агентства используют и другую технологию: Head – hunting или «охота за головами». Хедхантинг представляет собой поиск важных менеджеров и высококвалифицированных специалистов для решения конкретных задач. Главное отличие от рекрутинга в том, что персонал подбирается не на конкретную должность, а для решения какой-либо управленческой задачи. Суть этого подбора заключается в переманивании кандидатов из одной компании в другую. При данной технологии потенциальный кандидат уже заранее известен, то есть известно его имя, должность, компания в которой он работает. Агентство переманивает этого кандидата с помощью неформальных методов общения. В процессе такого прямого поиска тщательно отбираются такие кандидаты, которые могли бы успешно решить стоящие перед ними задачи компании клиента. При данном подборе желаемая вакансия не публикуется в СМИ. Данная технология поиска является эффективной, но трудозатратной и дорогой, так как в процессе поиска нужно учитывать не только особенности бизнеса клиента, но и рабочие места, а так же деловые и личностные качества потенциальных работников.

Главной задачей для агентства «Кадровые решения» является максимально заинтересовать кандидата и завязать с ним отношения, то есть подробно выяснить причину неудовлетворенности на нынешнем месте работы и возможности его перехода на новую. При этом агентство стремиться создать условия, при которых кандидат согласен будет перейти, скоординировать и урегулировать отношения между кандидатом и работодателем. Следует отметить, что вся процедура переманивания проводится в строгой секретности.

Для достижения запланированного результата необходимо соблюдать следующие основные принципы «качественного поиска»:

1. Обоснование возможностей компании, то есть заказчик должен в определенных ситуациях поступиться со своими правилами, так как это ему надо «переманивание» ценного кандидата через хедхантера.

2. Конкретное описание должности, на которую требуется работник, то есть со всеми точными качествами и характеристиками, которые нужны потенциальному работодателю.

3. Совпадение деловых качеств работника с личностью руководителя и корпоративной культурой предприятия, с целью не возникновения недопонимания.

4. Тесное сотрудничество заказчика и хедхантера, с целью возникновения доверия и взаимопонимания для достижения запланированных результатов – чем ближе сотрудничество, тем меньше ошибок и затрат, в случае, если что-то пошло не так.

5. Тщательное планирование работы – детальное изучение каждого этапа работы для подбора наилучшего кандидата.

6. Глубокий анализ конкурентов заказчика с целью выявления сильных мест потенциального кандидата, так как срок его работы у конкурента может быть достаточно длительный, а, как правило, «плохие работники долго не работают».

7. Применение методов активного поиска, так как хороший работник имеет постоянное рабочее место и не ищет объявлений в газетах, то задачей агентства становится определить те места, где они работают с целью информирования компании-заказчика.

8. Изучение карьерной лестницы потенциального кандидата, на основании чего делается вывод о соответствии требованиям заказчика. Данное изучение осуществляется с помощью интервью, где изучается круг обязанностей работника, методы работы, задачи, которые стоят перед работником и как они выполняются, а так же отношение к коллегам.

9. Сбор информации о кандидате у руководителей и коллег.

10. Более точное осуществление подбора нужных кандидатов, что достигается с помощью группы хедхантеров.

11. Организация встречи заказчика с кандидатом, при этом встреча должна пройти как можно в кратчайшие сроки, так как постоянное «откладывание» встречи может привести к потере ценного работника.

12. Подготовка перехода кандидата на новую работу, в этом случае хедхантер должен правильно организовать переход работника с прежнего места работы на новое.

Таким образом, при соблюдении данных принципов поиска и подбора персонала можно достичь очень высоких результатов, которые, в свою очередь, будут превосходить затраты.

Кроме данных технологий поиска, агентство применяет и поисковый сервис для работодателя. Эта технология предусматривает регистрацию на сайте и заполнение профиля вакансии. Затем по поиску резюме агентство осуществляет поиск данных кандидатов в своей базе, использует доступ в интернет, а так же рекламирует данную вакансию на 35 «рабочих» сайтах и в социальных сетях. Затем, после поиска 50–100 резюме, агентство связывается со всеми кандидатами и выбирает им наиболее подходящие вакансии.

ООО «Агентство «Профессионал» так же использует технологию подбора персонала – «Head – hunting».

Это агентство было организовано 7 июня 2000 года. Оно является членом торгово-промышленной палаты Нижегородской области и входит в тройку самых известных лучших агентств региона. Агентству было присвоено звание «Региональный лидер» в номинации «Инновационные методы управления». Большинство консультантов по подбору персонала имеют второе высшее образование по управлению персоналом, полученное в Высшей Школе Экономики. За 9-летний период работы на рынке кадровых услуг создана огромная база данных кандидатов. Клиентами данного агентства являются крупные фирмы и предприятия Нижнего Новгорода, Москвы, Санкт-Петербурга, такие как: ООО «RESOURCE MEDIA», Гостиничный комплекс «ОКА», ООО «Микоян», кондитерская фабрика «Ударница», ТД «НЕМИРОФ», «ТОУОТА», ТД «Питер», ЗКЗ «Лебедянский», ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк». В агентстве закрываются следующие вакансии: главный бухгалтер, директор по персоналу, менеджер по персоналу, администраторы, инженер по вентиляции, директор

филиала, коммерческий директор, начальник склада, менеджеры, ветврач, технические исполнители и другие.

Агентство осуществляет поиск специалистов по базе данных Интернет, с использованием рекламы, а так же используя специальные прямые поиски.

Подбор персонала в ООО «Агентство «Профессионал» включает следующие этапы: определение должностных обязанностей и критериев отбора кандидатов; разработка компетенций, которыми должны обладать потенциальные кандидаты; применение различных технологий в поиске кандидатов; интервью; тестирование; проверка рекомендаций с прошлых мест работы по данным; испытательный срок и сопровождение его в течение всего срока, оговоренного в договоре.

В более молодом агентстве «Релайб», которое существует 6 лет, группа квалифицированных и узкопрофильных специалистов занимается подбором персонала определенной профессии, консультантов и психологов по управлению персоналом, активно используя рекрутинг.

После обращения клиента в агентство, рекрутер, обработав запрос, приступает к отбору и представлению кандидатов заказчику. Отбор проходит в следующей последовательности:

1. Предварительная беседа по телефону с целью ознакомления об образовании, опыте работы, выявления необходимых навыков для конкретной вакансии.

2. Обработка данных, полученных в ходе беседы и составление на основании этого резюме.

3. Проведение интервью с использованием метода STAR.

4. Проверка рекомендаций с предыдущих мест работы, то есть, как складывались отношения с руководителями и коллегами.

На основе этого отбора и интервью принимается решение о предоставлении или отклонении этого кандидата на собеседование. При этом число кандидатов колеблется от 3 до 5 на каждую вакансию. После трудоустройства какого-либо из кандидатов, рекрутер принимает активные действия с целью его адаптации на новом месте работы.

Отличительной чертой центра планирования и развития карьеры «Релайб» является то, что каждый консультант занимается подбором персонала согласно своему базовому образованию, что позволяет повышать конечные результаты работы.

Агентство «Шанс» является самым старым агентством в Нижегородской области (начало свою работу с 1995 года). Аудиторией

для поиска и подбора персонала являются: руководители высшего звена, специалисты отдела снабжения, продаж, маркетинга, финансово-бухгалтерский персонал, инженерно-технический персонал, офисный персонал. Оно имеет большой опыт работы, благодаря активному сотрудничеству с кадровыми агентствами не только в России, но и за рубежом. В связи с накопленным опытом и высокой квалификацией, технология подбора персонала отличается от вышепредставленной в агентстве «Релайб» и включает следующие этапы:

1. На первом этапе агентство знакомится с заказчиком, предоставляет информацию о состоянии и развитии рынка труда, а так же определяет потенциальных кандидатов.

2. После предоставления необходимой информации формируется рабочая группа, которая начинает выполнять заказ клиента. Здесь же обговариваются и сроки подбора кандидатов, а так же гарантийные обязательства и порядок и размер выплаты вознаграждения.

3. На третьем этапе агентство подписывает договор с клиентом и заявки на подбор персонала.

4. Только после подписания договора агентство начинает поиск кандидатов. Это осуществляется через конкретных специалистов, интересующих клиентов, прямой поиск, по базе данных агентства, по рекомендациям ранее обращавшихся специалистов, учебные заведения, СМИ, интернет.

5. Подыскав нужные кандидатуры, агентство оценивает и отбирает их на основе компетенций, которые были оговорены с клиентом.

Оценка персонала включает следующие методы: анкетирование, использование case-интервью, проективного интервью и психолингвистики в интервью, ролевые и деловые игры, самопрезентация, контент-анализ, биографический метод, тестирование.

6. После оценки персонала, агентство составляет резюме, предоставляет их клиенту и готовит к интервью.

7. Проведение интервью с клиентом служит основанием для подведения итогов, по результатам которых отобранные кандидаты могут быть приняты или нет на работу. Вместе с этим агентство дает экспертный прогноз эффективности выбранных кандидатов для решения задач заказчика.

В завершении своих обязанностей агентство сопровождает кандидатов, принятых на работу к клиенту в течение срока, установленного договором.

Деятельность данных агентств направлена на качественный поиск и подбор необходимого персонала. Вопрос о найме необходимого количества персонала решает компания исходя из того, какие у нее цели, и как она ощущает себя на рынке. Если компания стремится к быстрому развитию, то она будет не только нанимать дополнительную рабочую силу, но и с помощью различных методов переманивать у конкурентов лучших сотрудников. Но, если целью является повышение эффективности деятельности компании, то она будет исходить из соотношения: 50х50, то есть удерживать главных сотрудников и столько же привлекать с рынка.

Михаэль Гермерсхаузен, генеральный директор рекрутингового агентства, дает следующий прогноз: «Согласно исследованию Antal Russia и [Antal International](#), проведённому в 52 странах мира, Россия вышла на 8 место в мире по активности набора персонала. В 2011 г. мы прогнозируем дальнейшее укрепление этой тенденции... Опираясь на ту картину, которую можно наблюдать на рынке труда сейчас, можно предположить, что уровень заработных плат в 2011-м продолжит свой рост. Во-первых, это связано с общим восстановлением рынка, во-вторых, с недостатком сильных профессионалов, которым работодатели готовы предлагать более интересные, по сравнению с рыночными, условия...» [2].

Большая часть компаний ожидает значительного роста бизнеса в наступающем году. Прогнозы колеблются в пределах 5–40 %-ного увеличения по сравнению с текущим годом. При условии сохранения нынешних экономических условий, рекрутинговая активность компаний будет повышаться, уровень компенсаций расти, предложений на рынке будет больше. В общем прогноз оптимистичен.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долякова, Т. В. Рынок труда в период финансового кризиса / Т. В. Долякова // Мотивация и оплата труда. – 2009. – № 2. – с. 90.
2. Ващило, А. Неестественный отбор / А. Ващило // Кадровые решения. – 2007. – № 12. – с. 107.
3. Майорова, Е. Как подготовиться к собеседованию / Е. Майорова // Кадровые решения. – 2007. – № 7. – с. 112.
4. <http://www.apsc.ru>
5. <http://www.jobsmarket.ru>

**TECHNOLOGY RECRUITMENT AGENCIES IN STAFFING
OF THE NIZHNY NOVGOROD REGION**

L. N. Matveeva, graduate student of chair «Economy and statistics» the NGIEI

Annotation. In article one of staffing agency Nizhny Novgorod region as one of the most important indicators of social and economic development of cities, as well as modern technology staffing in the labor market.

The key words: agency, client, customer, employee, recruiting, headhunting.