

2 Худицький В. Неформальні трудові відносини // Інформаційноаналітичний тижневик «Дзеркало тижня». — 21 (217), 13–19 червня 2015. — С. 9.

3 Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / Чемяков Валерий Павлович. — М.: Вершина, 2007. — 208 с.

4 [Електронний ресурс] Журнал «Кадровий менеджмент». — Режим доступу: <http://alls.in.ua/57392-chi-varto-grejjding-vichinki.html>;

5 Байер Н. Ю., Свиридова Л. В. Грейдирование как современный метод мотивации персонала // В кн.: Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография / Отв. ред.: Л. В. Свиридова; под общ. ред. В. В. Романова. — Н. Новгород: Издательство Волго-Вятской академии государственной службы, 2011. — Гл. 2. — С. 53–185.

References

1 Kolot, A.M. (2014) *Sotsialno-trudovi vidnosyny, teoriia i praktyka rehuliuвання: Monohrafiia* [Social and labor relations, theory and practice of regulation: Monograph], KNEU, Kiev, Ukraine.

2 Khudytskyi, V. (2015) “Informal employment relationship”, *Informatsiino-analitychnyi tyzhnevyyk «Dzerkalo tyzhnia»*, vol. 21 (217), p. 9.

3 Chemekov, V. P. (2007) *Greyding: tehnologiya postroeniya sistemy upravleniya personalom* [Grading: the building technology of management personnel system], Vershina, Moscow, Russia.

4 Martynov, K. “Should grading worth?” *Kadrovyyi menedzhment*, [Online]: available at: <http://alls.in.ua/57392-chi-varto-grejjding-vichinki.html>;

5 Bayer, N. Yu., Sviridova, L. V. (2011) “Grading as a modern method of personnel motivation”, *Sovremennyye problemy upravleniya chelovecheskimi resursami: monografiya*, Izdatelstvo Volgo-Vyatskoy akademii gosudarstvennoy sluzhby, N. Novgorod, Russia, pp. 53–185.

УДК 331.53

Петюх В.М.,

канд. екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

Смельяненко Л.М.,

д-р екон. наук, доцент,

кафедра макроекономіки та державного регулювання

Задорожних О.І.,

магістр,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Петюх В.Н.,

канд. екон. наук,

професор, кафедра управління персоналом і економіки труда

Смельяненко Л.М.,

д-р екон. наук, доцент,

кафедра макроекономіки і державного регулювання

Задорожних А.И.,

магістр,

ГВУЗ «Киевський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Petyuh V.M.,

PhD in Economics, Professor,

of Personnel Management and Labour Economics Department,

Emelyanenko L.M.,
ScD in Economics, Docent,
Associate Professor of macroeconomics and Public Administration Department
Zadorozhnykh O.I.,
magistr,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman».

КРИТЕРІЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕКРУТИНГОВИХ АГЕНТСТВ

КРИТЕРИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕКРУТИНГОВЫХ АГЕНСТВ

RECRUITING AGENCIES' COMPETITIVENESS CRITERIA

У статті розглянуто критерії, за якими можна визначити рівень конкурентоспроможності рекрутингових (кадрових) агентств, ранжування критеріїв конкурентоспроможності по вагомості при прийнятті рішення компаніями-замовниками про можливість співпраці з певним агентством і подальші довготривалі ділові стосунки.

В статье рассмотрены критерии, по которым можно определить уровень конкурентоспособности рекрутинговых (кадровых) агентств, ранжирование критериев конкурентоспособности по значимости при принятии решения компаниями-заказчиками о возможном сотрудничестве с определенным агентством и дальнейшие длительные деловые отношения.

In the article considers the criteria by which we can determine the level of recruiting agencies' competitiveness, ranking criteria for competitiveness importance in deciding the client company about possible cooperation with a particular agency and subsequent long-term business relationship.

Ключові слова. Рекрутинг, рекрутингові агентства, кадрові агентства, роботодавець, добір персоналу, конкурентоспроможність.

Ключевые слова. Рекрутинг, рекрутинговые агентства, кадровые агентства, работодатель, подбор персонала, конкурентоспособность.

Key words. Recruitment, recruiting agencies, employment agencies, employer, selection, competitiveness.

Вступ. Рекрутмент (підбір персоналу) — це процес залучення, відбору та добору кваліфікованих спеціалістів для роботи. Як правило, в середнього розміру та великих компаніях цим питанням займається спеціаліст з добору персоналу, але часто компанії звертаються за допомогою до рекрутингових/кадрових агентств. Завданням рекрутера є не лише закриття вакансії, а й добір працівника, який максимально відповідає корпоративній культурі організації-замовника, керівництву, колегам.

Аналіз наукових і практичних праць, присвячених проблемі добору персоналу зовнішніми провайдерами, показав, що саме цьому надзвичайно важливому питанню приділено не настільки багато уваги, як того вимагає сьогодення. Окремими аспектами даної проблеми займалися С.М. Панчишин, Л.Т. Шевчук, Л.К. Семів, С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, І.А. Кокорев, Є.С. Муркіна, Є. Луньова, С. Маткова, Л. Леніна, А. Першин, О. Картамишев, А. Коновалов, Ю. Мостовая, С. Цимбалюк тощо. Проте питання конкурентоспроможності кадрових агентств досліджені недостатньо.

На нашу думку, щоб уникнути негативного досвіду співпраці бізнесу з рекрутинговими агентствами, потрібно розробити і у подальшому слідувати критеріям їхньої конкурентоспроможності.

Постановка завдання. Метою даної статті є чітке визначення критеріїв конкурентоспроможності рекрутингових агентств.

Результати дослідження. Значення слова «рекрутинг» походить від французького *recruter* і дослівно означає вербувати, набирати когось, наймати на службу за гроші. Сьогодні під цим поняттям розуміють пошук і добір кваліфікованих спеціалістів на платній основі. Сьогодні є безліч суб'єктів, які надають різноманітні послуги з добору персоналу: одні шукають виключно висококваліфікованих управлінців, інші — фахівців середньої ланки. Зазвичай послугами таких суб'єктів користуються успішні підприємницькі структури, з міцними конкурентними позиціями на ринку, які усвідомлюють важливість людських ресурсів.

Одним з перших критеріїв конкурентоспроможності зазначених суб'єктів можна назвати їхній юридичний статус: кадрові агентства та приватні фізичні особи — підприємці (фрілансери.).

За нашими дослідженнями, наприклад, у м. Києві частка агентств складає 87 %, а фрілансерів — 13 %. Аналіз показав, що в Києві 87 % це рекрутингові та кадрові агентства, а 13 % — фрілансери.

У теперішній час саме рекрутингові агентства України стали самостійнішими та досвідченішими інституціями на ринку праці. Під тиском конкурентних сил вони вдосконалюють і розширюють спектр своїх послуг. І хоча сучасна економічна, політична, соціальна криза в країні зачепила вітчизняних рекрутерів, та найсильніші все ще утримують міцні позиції на ринку.

Робота з агентством дозволяє підприємству значно зменшити організаційні видатки на процес пошуку та добору персоналу. В сучасних умовах керівник кожної організації має детально проаналізувати всі статті витрат на добір персоналу, перед тим як прийняти рішення про самостійний пошук кадрів. Нерідко буває, що звернення в агентство є найвигіднішим і оптимальним способом вирішення кадрової проблеми.

При цьому вже зараз спостерігається чіткий поділ рекрутингових агентств за напрямками діяльності. Агентств, які б займались «усім», практично немає, бо ринок послуг чітко поділений за певними спеціальностями (рис. 1).

Наприклад, 87 % агентств у Києві мають спеціалізацію у закритті вакансій у таких сферах: ІТ, комп'ютери, інтернет, адміністрація, керівництво середньої ланки, логістика, склад, ЗЕД, маркетинг, реклама, PR, продажі, закупки, роздрібна торгівля, секретаріат, діловодство, АХО, страхування, сфера обслуговування, телекомунікації та зв'язок, топ-менеджмент, керівництво вищої ланки, управління персоналом, HR, фінанси, банк, юриспруденція. 83 % кадрових агентств мають спеціалізацію у сфері бухгалтерії, аудиту, медицини, фармацевтики, нерухомості, сільського господарства, агробізнесу, ЗМІ, видавництва, поліграфії, транспорту, автобізнесу. Третє місце (58 %) посідають агентства, які спеціалізуються у сфері готельно-ресторанного бізнесу, туризму, охорони, безпеки, робітничих спеціальностей, будівництва, архітектури. 46 % займають агентства, які спеціалізуються у сфері дизайну та творчості. І значно менше (22 % і 12 % відповідно) спостерігається агентств, що мають досвід закриття вакансій у таких сферах, як освіта, наука та краса, фітнес, спорт, культура, музика, шоу-бізнес.

Конкурентні переваги кадрових агентств, на відміну від фрілансерів, такі: вони надають гарантії успішного закриття вакансій, у разі невиконання обов'язків агентства надають безплатну заміну, якщо кандидат не підійшов роботодавцеві; в кадрових агентствах усе поставлено на «потік», а процедури стандартизовані.

Фрілансери — незалежні консультанти з добору персоналу. Фрілансером (або «чорним рекрутером») можна назвати людину, яка надає роботодавцеві послуги з добору персоналу, при цьому не є працівником рекрутингового агентства і не представляє інтересів HR-служби чи приватної компанії. За використання їхніх послуг відсутні гарантії.



Рис. 1. Структура сукупності кадрових агентств м. Києва за напрямками діяльності

Інколи консультанти, які видають себе за фрілансерів, пробують приймати замовлення, залишаючись штатними працівниками агентства. У такому разі вони здійснюють частину замовлень для агентства, а частину — для себе, відповідним чином ділять і заробіток.

Фрілансери також мають свої конкурентні переваги, які полягають у такому: вони часто виконують індивідуальні замовлення, вони гнучкіші і можуть приділяти більше часу замовникові; послуги фрілансерів зазвичай коштують дешевше, тому що їм не потрібно оплачувати оренду приміщень, забезпечувати працівників робочими місцями і всім необхідним для комфортної роботи, оплачувати роботу бек-офісу.

Отже, ринкові потрібні фрілансери, оскільки часто роботодавець шукає найдешевшого провайдера послуги, намагаючись мінімізувати витрати на добір кадрів, прагнучи розв'язати проблему з пошуком спеціаліста якісно і швидко [7, с. 109—110].

Наступним критерієм ефективності суб'єкта є час його існування на ринку даних послуг. Адже чим довше він існує, тим більше має успішного досвіду закриття різного роду вакансій і співпраці з компаніями-конкурентами.

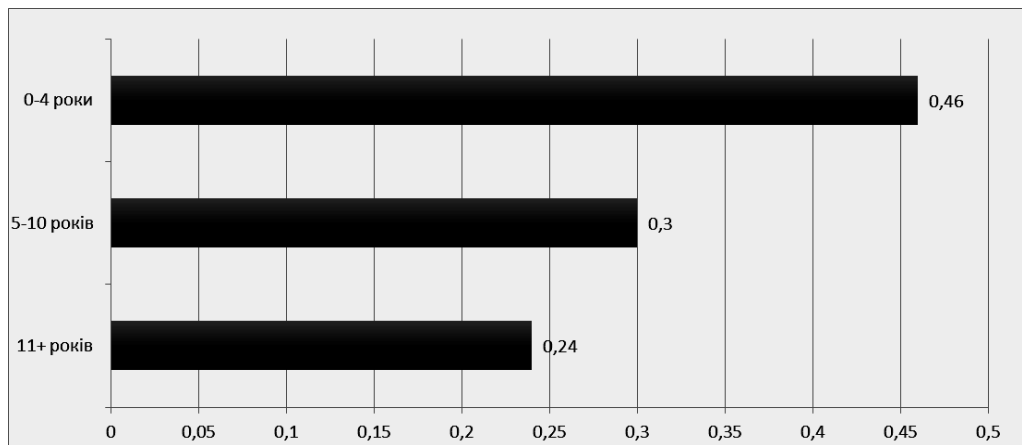


Рис. 2. Структура кадрових агентств м. Києва за часом їхнього існування

Як бачимо, переважна більшість агентств м. Києва (рис. 2) існує менше 5 років (46 %) і майже однакова кількість агентств від 5 до 10 і більше 10 років (30 % і 24 % відповідно). Нами також було виявлено кілька агентств, які існують рекордно довго — 20–25 років.

Третім критерієм ефективності є рейтинги агентств за показником кількості кандидатів на посади, які були працевлаштовані на повний робочий день [7, с. 101]. Зазначений критерій важливий з погляду на те, що вся база даних агентства, формована роками, фактично надходить у розпорядження замовника, що дозволяє значно розширити сферу пошуку спеціалістів. Таким чином, пошук потрібного працівника ведеться не тільки з числа активних у даний момент шукачів, а й серед зайнятих спеціалістів, які не переглядають спеціалізовані сайти і пресу, але за своїм фаховим рівнем становлять важливий кадровий потенціал для підприємства-замовника.

Четвертим критерієм конкурентоспроможності є система оплати послуг. Зазвичай оплата проводиться лише після того, як клієнтові знайдуть працівника. При цьому розцінки в агентствах доволі різні. Частина фірм працює за фіксованими ставками, а частина — за процентними.

При аналізі умов роботи рекрутингових агентств і фрілансерів м. Києва нами було діагностовано діапазон вартості наданих ними рекрутингових послуг. У середньому вартість складає 12—15 % від місячної заробітної плати, плюс ПДВ. Ще кілька агентств працює за такою схемою:

- 1/2 місячної заробітної плати — для рядового персоналу;
- 1/4 місячної заробітної плати — для середнього персоналу;
- 1/8 місячної заробітної плати — для топ-менеджменту.

Також є певні нюанси в оплаті послуг. Більшість агентств працюють без передплати і отримують кошти в повному обсязі по факту виходу кандидата на роботу. Проте є агентства, які встановлюють такі умови:

- перша схема: 30 % обговореної суми отримують вже після перших резюме і 70 % через 3 дні після його виходу;
- друга схема: 70 % обговореної суми отримують по факту виходу кандидата і 30 % після проходження випробувального терміну (але не більше 3 місяців).

Також потрібно пам'ятати, що ці умови можуть змінюватися залежно від можливостей і побажань замовника.

П'ятим критерієм конкурентоспроможності є швидкість виконання замовлення. Якщо агентство розглядає заявку, що надійшла, як профільну, замовник уже в

день звернення нерідко отримує резюме перших кандидатів. Для заміщення гарячих вакансій така перевага може виявитися ключовою. У середньому агентству на закриття вакансії необхідно 1–7 тижнів (залежно також від складності її закриття, рівня посади тощо).

Шостим критерієм конкурентоспроможності агентства та його привабливості, надійності для замовника є гарантійний термін працевлаштованого працівника. В середньому це 3–6 місяців, залежно від посади. Також більшість агентств здійснюють одноразову безкоштовну заміну найнятого працівника на час гарантійного терміну.

Сьомим критерієм конкурентоспроможності агентств є спектр послуг, що надаються замовникам. Наприклад, деякі агентства добирають лише висококваліфікованих працівників, інші шукають і пропонують тимчасове наймання, підбирають спеціалістів або ж керівників різних рівнів, займаються інтернет-рекрутингом, пошуком людей за оголошеннями тощо.

Нижче представлено узагальнений перелік послуг, що надаються рекрутинговими агентствами роботодавцям:

- ✓ рекрутинг;
- ✓ технічний рекрутинг;
- ✓ executive Search;
- ✓ head hunting;
- ✓ talent Search;
- ✓ selection Search;
- ✓ board Search;
- ✓ скрінінг;
- ✓ закриття термінових вакансій;
- ✓ регіональний пошук;
- ✓ масовий підбір;
- ✓ підбір команди спеціалістів;
- ✓ outsourcing;
- ✓ outstaffing;
- ✓ outplacement;
- ✓ temporary staffing;
- ✓ лізинг персоналу;
- ✓ прелімінаринг;
- ✓ перевірка рекомендацій;
- ✓ оцінка персоналу;
- ✓ assessment Center;
- ✓ навчання і тренінги;
- ✓ коучинг;
- ✓ аудит персоналу;
- ✓ психотерапія в організаціях;
- ✓ консалтинг (консультації по трудовому законодавству, консультування по охороні праці, адміністративне оформлення персоналу і нарахування зарплати, ведення кадрового діловодства, кадрова адвокатура, розробка посадових інструкцій, огляд ринку праці та заробітних плат, розробка системи мотивації персоналу, оцінка лояльності персоналу, внутрішніх комунікацій, аналіз корпоративної культури);
- ✓ логістичні послуги;
- ✓ консультаційні послуги з пошуку офісів;
- ✓ організація event-подій.

Восьмим важливим критерієм конкурентоспроможності рекрутингових агентств є регіональність їхньої роботи, так як він показує, де здійснюється пошук кандидатів для закриття вакансій (рис. 3).

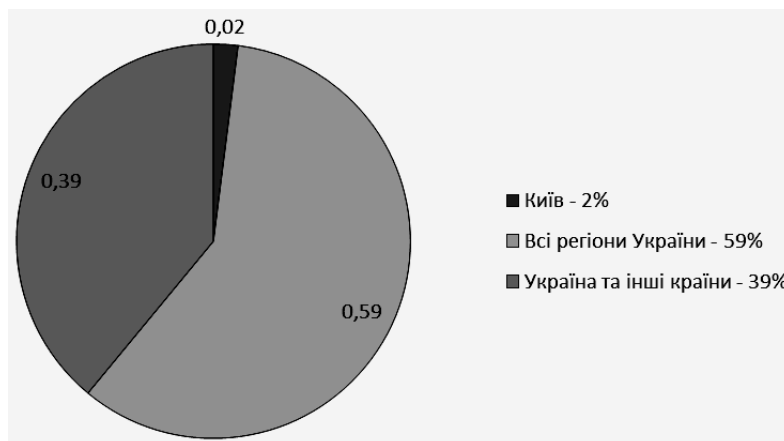


Рис. 3. Структура кадрових агентств м. Києва за регіональністю їхньої роботи

Більшість київських агентств працює по всіх регіонах України, включно з Києвом (59 %), менше агентств мають відкриті вакансії як в Україні, так і за її межами (Європа, Канада, США, Росія та ін.) (39 %), і 2 % здійснюють пошук кандидатів лише по Києву.

Дев'ятим критерієм конкурентоспроможності агентства є комплекс методів, які вони можуть використовувати у процесі оцінювання кандидатів на вакантні посади: проєктивне інтерв'ю; професійне/психологічне тестування; бізнес-кейси; мотиваційні кейси; тестування рівня володіння іноземними мовами; лінгвістичний аналіз мови; підтвердження рекомендацій.

Це дає можливість консультантам якнайкраще оцінити професійну підготовку кандидатів, надати компанії-замовнику дійсно високоякісні послуги та отримати натомість постійного клієнта разом зі зростом репутації на ринку рекрутингових послуг серед інших агентств.

І, нарешті, останнім, десятим, критерієм є місцезнаходження офісу рекрутингового агентства. Це має свій вплив на імідж компанії в очах потенційних клієнтів, а також є однією зі статей її витрат (тобто їхнє збільшення чи зменшення).

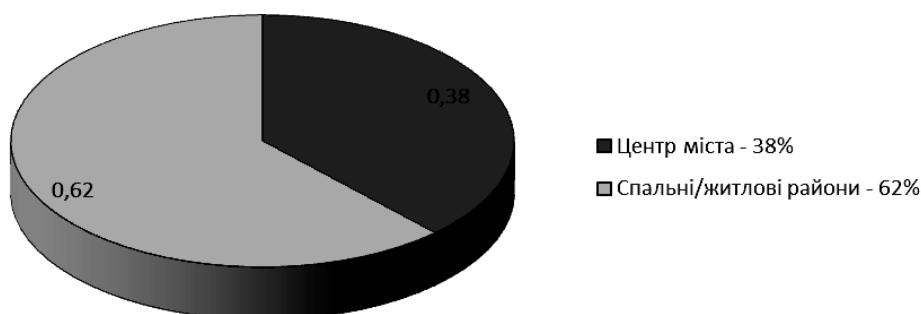


Рис. 4. Структура кадрових агентств м. Києва за місцем розташування офісу

Більшість агентств надає перевагу відкриття офісу не в центрі, а в спальних районах (62 %), і лише 38 % мають офіси в центрі Києва.

Висновки. Основною метою діяльності рекрутингових агентств має бути задоволення потреб компанії-замовника в отриманні компетентних працівників (запорука довготривалих ділових стосунків на багато-багато років) та отримання максимально можливого прибутку від успішно закритої вакансії (основна можливість подальшого вдосконалення роботи агентства). Якщо ви не дотримуєтеся даної ідеології — тоді вам, на жаль, нічого робити на висококонкурентному ринку рекрутингових послуг, адже тут виграють і залишаються виключно професіонали своєї справи.

Література

1. «Впарить», «влюбить», «кинуть» — это подводные камни работы с КА [Текст]: [кадровые агентства] // Управление персоналом. — 2012. — №7. — С. 59—62.
2. Муркина Е. С. Социальный рекрутинг: сущность, особенности и преимущества // Кримський економічний вісник: науковий журнал. — Випуск 5 (06), жовтень. — 2013. — С. 191-194
3. Методика проведения маркетинговых исследований рынка рекрутинговых услуг [Текст]/ Е. Лунева // Практический маркетинг. — 2011. — №10. — С. 30—40.
4. Рекрутинг: найм персонала [Текст]: учеб. пособие / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев. — 2-е изд. — М.: Экзамен, 2003. — 319 с.
5. Рекрутинговые агентства: специфика работы и основы сотрудничества с работодателем [Текст] / Ю. Мостовая // Незалежний аудитор. — 2012. — №8. — С. 83—86.
6. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С. О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2009. — С. 150—184.
7. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. — К.: УБС НБУ, 2011. — 406 с.

References

1. «“Vparit”, “fall in love”, “throw” — is the pitfalls of working with a recruitment agency», (2012), Upravlenie personalom. Vol. 7. — pp. 59-62.
2. Murkina, E. S. (2013) “Social Recruiting: the nature, characteristics and advantages”, Krimskiy ekonomichniy visnik: naukoviy zhurnal, Vol. 5 (06), pp. 191-194.
3. Luneva, E. (2011) “The methodology of market research recruitment services”, Prakticheskii marketing, Vol. 10, pp. 30-40.
4. Kartashov, S. A., Odegov, Yu. G. and Kokorev, I. A. (2003) Rekruting: naym personala [Recruiting: hiring], 2nd ed, Ekzamen, Moskow, Russia.
5. Mostovaya, Yu. (2012) “Recruitment agencies: the specifics of the work and the basis of cooperation with the employer”, Nezalezhniy auditor, Vol. 8. — pp. 83-86.
6. Tsymbaliuk, S. O. (2009) Tekhnolohii upravlinnia personalom: navch. posib. [HR Technology: teach. guidances], KNEU, Kiev, Ukraine.
7. Semiv, L. K. (2011) Upravlinnia personalom v umovakh ekonomiky znan: monohrafiia [Personnel management in terms of the knowledge economy: monograph], UBS NBU, Kiev, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2015 р.