

ШИШКИНА Е. В., БЛИННИКОВА А.В.

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ
НА ПРИМЕРЕ КА «HR GYM»**

Иркутский государственный университет, Россия

Сегодня одним из распространенных способов поиска кандидатов на должности стали кадровые агентства. Они предлагают разные услуги, цены и качество. Существует два направления кадровых агентств: которые работают с работодателем и ищут персонал для организации, и те, которые ищут для соискателя место работы.

В работе любого агентства возникают проблемы, связанные с организацией трудового процесса. Эта тема в настоящее время очень актуальна, так как работодатели, не имея ресурсов, предпочитают обращаться за поиском кандидатов в аутсорсинговые компании, нежели вести самостоятельный поиск. Также общеизвестный факт, что в некоторых организациях нет кадровой службы, это могут быть мелкие организации, где руководитель или бухгалтер выполняет функцию кадрового делопроизводства.

Рассмотрим проблемы организации работы современных кадровых агентств на примере кадрового агентства (КА) «HR GYM».

Кадровое агентство «HR GYM» позиционирует себя как «другое агентство», ориентированное на анализ бизнес-процессов. Оно было создано в 2012 году, как стратегическая единица первого коллаборативного центра «Комета» в г.Иркутске, с целью содействия в развитии компаний и профессионалов города, формирования профессионального рынка HR-услуг.

Основным видом деятельности КА является поиск, оценка и подбор персонала, а также выявление профессионального уровня кандидата, оценка его психологических характеристик, мотивация, проверка рекомендаций с прошлых мест работы. Помимо этого, компания осуществляет консультационную деятельность для соискателей по составлению резюме, карьерному консультированию, проведению пробного собеседования, профориентирования, составления карты поиска работы. В качестве дополнительных услуг, предоставляемых КА являются: оценка сотрудников посредством тестирования, интервьюирования, деловых игр, оценка персонала по технологии «360 градусов» [4].

Стоимость услуг в данном КА достаточно высокая по сравнению с конкурентами, и многие маленькие организации не могут себе позволить сотрудничество.

Сама организация деятельности КА устроена таким образом, что для претендента на должность менеджера по персоналу для данной компании важен не столько опыт, сколько желание сотрудника работать именно здесь. Если сотрудник соответствует принципам компании, то его с радостью примут на работу, если же сотрудник на начальных этапах сталкивается с проблемами соответствия принципам компании, то ему предоставляют возможность найти работу в другом месте. Больше всего в данном КА ценится ини-

циативность и заинтересованность.

Главное в работе - это заинтересованность, поэтому, если сотрудник устал, ему предоставляется время сделать перерыв, никто не будет заставлять его работать насильно. Удобство рабочего дня заключается в том, что каждый сотрудник сам распределяет свое рабочее время, согласовывая график с руководителем.

Деятельность КА автоматизирована, организация работает на платформе «1С:Кадровое агентство» – совместное решение фирм «1С» и «Персонал Софт» для автоматизации набора персонала. Также все сотрудники при планировании пользуются «Google календарем», который позволяет им определить время собеседований с кандидатами и планировать другие виды деятельности.

Существует ряд недостатков работы в КА, они не связаны с самой непосредственной работой, а скорее с внешними факторами.

Первым таким фактором является стоимость услуг, которую в связи экономическим кризисом КА вынуждено снизить. Агентство не предоставляет скидки своим клиентам, а лишь снижает гарантийный срок, вследствие чего и снижается стоимость их услуг. В этом и заключается парадокс: гарантийный срок – страховка, что если подобранный кандидат уйдет во время гарантийного срока, то КА подыщет замену этому кандидату бесплатно. То есть: чем меньше стоимость услуг, тем больше рискует работодатель [2].

Еще одной причиной является сезонность. В нашем регионе к этому можно отнести летние отпуска и сезонные праздники (январь, май). В эти периоды очень сложно найти кандидатов на любую вакансию, так как люди отдыхают, у них нет желания устраиваться на работу. В этот же момент за определенный срок менеджер по персоналу обязан предоставить кандидатов на данную должность.

Третьим фактором является нехватка самих специалистов, это заключается в том, что в Иркутской области самый высокий показатель оттока молодых специалистов. Этот фактор можно связать и с демографией, а также возрастными ограничениями. Согласно исследованиям, 23% студентов Сибири хотели бы жить в другом городе, а 39% трудоспособного населения рассматривают возможность покинуть его. Социологи дают экономические объяснения убыли населения: низкий уровень зарплат, отсутствие перспектив карьерного роста и т.д. Работодатели ищут себе кандидатов определенного возраста и даже пола, что затрудняет работу КА в данном положении.

Четвертым фактором являются слишком завышенные требования работодателя к характеристикам кандидата, которые закладываются в составлении профиля вакансии. Это может быть уровень образования, стаж работы, особенно - профессиональные навыки и т.д.. Порой бывает просто невозможным подобрать человека, удовлетворяющего хотя бы части критериев работодателя. Работа с «трудными работодателями» осложняет деятельность любого КА, в том числе и «HR GYM».

Так как КА является посредником между кандидатом и клиентом, то должен удовлетворять обе стороны, что становится иногда сложным. Бывают случаи, когда клиент (работодатель) не принимает ни одного кандидата, а кандидат рассказывает об абсолютно других обязанностях и условиях тру-

да, чем заявлено в профиле вакансии. В результате таких конфликтов КА рассматривает мнения двух сторон, и если работодатель оказывается недобросовестным, то договор с ним расторгается [3].

Не смотря на перечисленные недостатки, в КА «HR Gym» отлажены все механизмы для успешной работы – это и технические средства, и взаимоотношения в коллективе, агентство имеет постоянных заказчиков и стратегический план развития.

Список использованных источников

1. Лучшие бизнес-идеи и франшизы со всего Мира [Электронный ресурс] : – URL : <http://gejzer.ru/idei/kadrovое-agentstvo.html>.
2. Проблемы кадровых агентств: чем хуже, тем лучше [Электронный ресурс] : – URL : <http://saratoff.ru/publications/index.php?articleid=15826>.
3. Кадровые агентства в России: болезни роста [Электронный ресурс] : – URL : <http://www.city-staff.ru/info-26.htm>.
4. Кадровое агентство HR GYM [Электронный ресурс] : – URL : <http://hrgym.ru/>.