

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА КАДРОВЫХ УСЛУГ

Корень Виктория Алексеевна

студент, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, РФ, г. Архангельск

Кадровые агентства – организации, оказывающие большой спектр консалтинговых и рекрутинговых услуг, связанных с подбором персонала и его управлением на предприятии на возмездной основе. Рекрутинг – процесс найма рабочей силы. Задача рекрутмента – создание возможностей удовлетворения потребности работников в труде, а работодателей в подходящем персонале посредством взаимного согласования их интересов. Таким образом, задача кадрового агентства – помочь сбалансировать интересы работников и работодателей [3].

Подбор кадров, как таковой, осуществлялся еще в Древнем Египте и Римской Империи и был связан с подбором военного персонала. Первые кадровые организации, которые занимались подбором персонала на заказ и трудоустройством специалистов, появились в Великобритании и Франции, в период активного развития частной собственности и демократических свобод. Развитие таких организаций и повышение внимания к человеческому ресурсу привело к возникновению каровой индустрии – новой области бизнеса. Кадровое агентство в современном понимании появилось в 1848 г. в Америке, где в штате Массачусетс открылась первая служба по персоналу – «Биржа занятости». Окончательно кадровая индустрия сформировалась в США в 50-е годы XX века, а в Европе под влиянием американских транснациональных корпораций кадровые услуги выделились в отдельную сферу бизнеса в 60-е годы [1].

В России эта область предпринимательства развивалась медленней. Первым рекрутером можно считать Петра I, который привлекал высококлассных специалистов из-за границы. Первые кадровые агентства появились в Москве в 1989 году в связи с появлением на российском рынке иностранных фирм, которым разрешалось подбирать персонал самостоятельно. В этот же период начинают появляться специальные издания для ищущих работу, заходят на рынок иностранные кадровые агентства, утверждается Ассоциация консультантов по подбору персонала и появляется электронный рекрутмент. Рост рынка рекрутмента в России продолжался до кризиса 1998 года, когда число заказов у кадровых агентств сократилось на 70-80%. После стабилизации рынка некоторые сохранившиеся московские кадровые агентства объединились в единую сеть, в которой они обменивались заказами в соответствии со специализацией, что позволило снизить конкуренцию и выйти на региональные рынки. Особую популярность приобрела услуга лизинга персонала, когда компании, оставшиеся на российском рынке, были вынуждены сокращать количество работников. С помощью аутстаффинга им удалось сохранить персонал, при этом сократив расходы на его содержание [2]. С появлением новых услуг рынок кадровых агентств снова начал расти. Вплоть до 2007 года рынок продолжал активно развиваться, что было связано с появлением большого числа сетевых компаний, имеющих потребность в сотрудниках. Кадровые агентства остро почувствовали влияние мирового финансового кризиса еще в сентябре 2008 года. Сложившаяся ситуация привела к тому, что к концу 2008 года спрос их услуги упал на 80%, что особенно сказалось на узкопрофильных агентствах, работающих к примеру для строительной или банковско-финансовой сферы. Многие руководители кадровых агентств опять прибегнули к диверсификации перечня услуг: аутстаффинг, лизинг персонала, экспресс-подбор, составление резюме и др. [1].

За годы существования рынка кадровых услуг в России произошли существенные изменения.

Если на начальном этапе 99% заказчиков составляли западные компании и спрос был только на рекрутмент, то к концу 2010 года доля российских компаний-заказчиков значительно возросла, а главной услугой становится лизинг персонала. По последним исследованиям Magram MR, проведенным в 2015 году, в России существует более 1200 кадровых агентств, в которых работает более 15 тысяч человек. По мнению аналитиков, объем малых и средних агентств на рынке будет уменьшаться, зато крупным компаниям ничего не грозит. За кризисные годы, как показывает это исследование, штат больших HR-компаний уменьшился лишь на 6%, тогда как средние потеряли 16% сотрудников, а малые — 10% [4].

Анализ процессов становления сферы услуг по подбору персонала позволяет проследить направления дальнейшего развития кадровых агентств. Достаточно долгое время главным трендом остается дифференциация услуг [2]. Теперь кадровые агентства не только подбирают персонала, но также занимаются аутстаффингом, лизингом персонала, оказывают помощь в написании резюме, организуют и проводят деловые мероприятия, курсы и тренинги, занимаются созданием HR-бренда и корпоративной культуры компании и предоставляют другие услуги, имеющие отношение к человеческому персоналу предприятия. Также агентства уже довольно длительное время снижают численность своего персонала адекватно падению рынка. В результате каждый из работников сконцентрирован на своем направлении и занимается только им.

Одна из заметных тенденций ближайшего будущего – глобализация. Все чаще сотрудников ищут не только в других городах, но и за рубежом, если позиция это позволяет. Другой тренд – сотрудничество с фрилансерами и сотрудниками, которые могут работать удаленно [4].

Набирает силу новая тенденция – постепенная автоматизация всех HR-процессов. Это направление пока мало распространено среди российских компаний. Только 18% компаний, по данным портала HeadHunter, вкладывают финансы в развитие этой области. Однако 50% всех организаций, принявших участие в опросе, намерены выделить бюджет на автоматизацию управления персоналом. Россия несколько отстает в этом направлении от США и Европы, где сегодня большинство компаний использует современные технологии. Можно предположить, что и отечественные компании переймут опыт западных коллег [4].

В последнее время рынок HR-услуг переживал не лучшие времена. Кризисная ситуация 2014-2016 годов коснулась и этой сферы. Многие компании сокращают штат в целях экономии и отказываются от собственных кадровых служб. Некоторые небольшие агентства по найму персонала не смогли пережить этот период, а компании, которые до кризиса могли отнести себя к средним, перешли в разряд мелких. Однако рынок определенно выходит из кризиса, и прогнозы экспертов на 2019 год вполне оптимистичны. Легче всех сложный период перенесли титаны рынка HR-услуг — примерно два десятка крупнейших агентств по подбору персонала. Среди них Kelly Services, «Максима», Lightman Solutions, «Триумф», КСК групп и другие [4]. Эти же организации скорее всего будут сохранять лидерство в будущих периодах и создавать и развивать сложившиеся тенденции рынка кадровых услуг.

Список литературы:

1. Денисов А.М. Генезис и особенности управления деятельностью кадровых агентств в России // Теория и практика общественного развития. – 2010. – № 3. – С. 89 – 91.
2. Лунева Е.А. Особенности формирования российского рынка рекрутинговых услуг и перспективы его развития // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2010. – № 11. С. 101 – 110.
3. Симачкова Л.А. Рекрутмент: понятие, сущность и содержание // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2010. – № 2. С. 76 – 79.
4. Услуги агентств по подбору персонала: что ждать в 2018 году и кто сегодня правит бал на рынке рекрутинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/agentstva-po-podboru-personala.html> (дата обращения: 02.08.2019)