

ЭКОНОМИКА

Безруких Александра Петровна

соискатель

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

О НЕОБХОДИМОСТИ РАЗРАБОТКИ НОРМАТИВОВ ПО ТРУДУ В РЕКРУТИНГОВЫХ КОМПАНИЯХ

***Аннотация:** в статье анализируется структура рекрутинговых компаний в городе Екатеринбурге по численности консультантов-рекрутеров. Определяется экономическая целесообразность установления в небольших компаниях плановых заданий для рекрутеров на всех этапах их работы. Обосновывается необходимость разработки трудовых нормативов рекрутеров.*

***Ключевые слова:** рекрутинг, рекрутинговые агентства, рекрутинговые компании, рекрутер, нормирование труда, нормы, нормативы.*

За последние 25–30 лет рекрутинг в России превратился в бурно развивающееся направление экономики. Количество агентств растет, так в 2014 году в городе Екатеринбурге их было 72 компании, за год количество компаний увеличилось на 16 или на 28,6%, растет объем рынка, появляются новые формы работы. При этом далеко не все вновь создаваемые компании могут выдерживать конкуренцию, ежегодно часть агентств закрывается или перестает вести рекрутинговую деятельность, другая часть не может перешагнуть точку безубыточности. Все это делает вопросы определения показателей эффективности труда рекрутеров на основе его нормирования актуальной.

В большинстве рекрутинговых компаний г. Екатеринбурга для оценки результативности работы рекрутеров используются основные показатели – количество и сумма выставленных счетов. Такая ситуация является объяснимой, поскольку все коммерческие организации работают ради получения прибыли.

Однако эти указанные показатели не оценивают качество работы рекрутеров, не ведут к повышению их мотивации, с одной стороны, и не способствуют повышению имиджа компании, увеличению клиентов и соискателей, улучшению качества подбора, с другой.

По нашему мнению, в рекрутинговых компаниях необходимо устанавливать показатели деятельности рекрутеров на всех этапах их работы и измерять все, что поддается учету и управлению. Это нам видится затруднительным для небольших рекрутинговых компаний, которых в Екатеринбурге - большинство.

Используя данные рейтинга рекрутинговых агентств Екатеринбурга в 2014 году, проведенного Деловым кварталом [1] и данные, представленные на сайтах каждого из 72 зарегистрированных в Екатеринбурге агентств, мы проанализировали численность консультантов в офисах агентств и составили их структуру на рисунке 1. При расчете долей не были учтены 7 компаний, которые не предоставили данные о количестве консультантов и/или чьи телефоны были указаны на сайтах неверно, не отвечали в течение более 2-х недель, а также в двух агентствах было заявлено, что они теперь занимаются другой деятельностью.

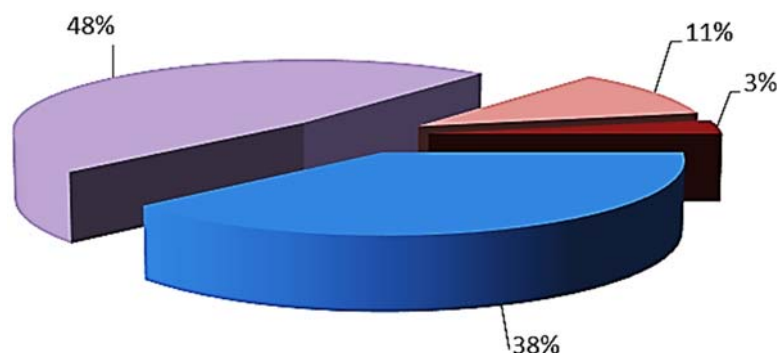


Рис. 1. Структура кадровых агентств г. Екатеринбурга в 2014 году по численности консультантов в агентствах (составлено автором по компаниям, которые предоставили данные о количестве консультантов)

На 1 августа 2014 года только два агентства в городе Екатеринбурге имеют численность рекрутеров (консультантов) более 10 человек – «Вентра Урал» (международное агентство с головным офисом в Москве – 25 человек) и Кадро-

вый холдинг АНКОР в Екатеринбурге (федеральное агентство с головным офисом в Москве – 19 человек). Компаний с численностью от 8 до 18 рекрутеров в городе нет. Семь компаний содержат в штате от 6 до 8 человек: IBC Human Resources, Кадровые технологии, Карьера, Люди дела, ManpowerGroup Russia, Coleman Services, Adecco Russia Group, Brainpower Ural.

Остальные рекрутинговые компании Екатеринбурга имеют в штате не более пяти консультантов, а почти половина – вообще 1–2 рекрутера. В этих условиях разработка плановых и отчетных показателей по количеству звонков, встреч, интервью и т.п. может оказаться экономически не оправданным, т. к. является трудоемким процессом.

Считаем необходимым для рекрутинговых компаний развивать идеи нормирования труда: разработать не только нормативы численности рекрутеров, объем портфеля на одного работника, отношение закрытых заказов к общему количеству (Fill Rate), но и количество встреч с клиентами, количества проводимых интервью, количество представленных резюме. При этом нормативы должны зависеть от уровня позиций для подбора.

Разработка нормативов может идти по четырем направлениям:

1. Финансы (размер прибыли, средняя стоимость заключенного договора, средняя стоимость закрытых вакансий).
2. Клиенты (количество постоянных клиентов, их доля, процент активной клиентской базы).
3. Бизнес-процессы (скорость закрытия вакансий, соотношение звонков и заключенных договоров, количество и доля замен).
4. Потенциал (коэффициент удовлетворенности клиентов).

Разработка указанных выше нормативов позволит не только устанавливать адекватные задания рекрутерам, контролировать их деятельность в ходе работы, но и точно определить размер ожидаемой прибыли, будут способствовать принятию эффективных управленческих решений по корректировке ситуации с прибылью до окончания отчетного периода.

Список литературы

1. Рейтинг рекрутинговых агентств Екатеринбурга // Деловой квартал / Бизнес-wiki [Электронный документ] – Режим доступа: <http://ekb.dk.ru/wiki/rejting-rekrutinyovykh-agentstv#ixzz3KZioOK1A>