

УДК 338.

Л.А.Стрельникова (асп., каф. МЭО), В.Р.Окороков, д.э.н., проф.

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РОССИЙСКОГО ХЭДХАНТИНГА

Бизнес Executive Search первоначально появился на Западе. Он создан людьми, которые успешно, долго и плодотворно работали в компаниях, занимающихся Management Consulting. В России к 1995 году рынок подбора персонала значительно изменился, явно определились растущие потребности клиентов в высокопрофессиональных менеджерах. Поэтому появилась необходимость создания компаний, которые могли бы выработать эффективные механизмы управления поиском лучших менеджеров России.

Если говорить о качественных особенностях этого бизнеса, то на Западе в него идут люди, которые, как правило, прошли мощную менеджерскую школу и знают проблематику вопросов управления. Поэтому ключевыми игроками западного рынка являются люди в возрасте 50 лет, с большим жизненным опытом и очень хорошо понимающие суть бизнеса. В России, как всегда, все наоборот – то, что российские хэдхантеры молоды в значительной степени, видимо, связано с российской ментальностью. В нашей стране людям старшего поколения, обычно, сложно перестроиться, а молодые быстрее впитывают в себя новую информацию, быстрее адаптируются. Да и сам этот бизнес в России молод, а на Западе он существует уже несколько десятков лет.

За время существования Executive Search в России произошли некоторые изменения. В лучшую сторону изменилась ситуация с количеством квалифицированных специалистов на рынке, т.е. если раньше выпускники западных бизнес-школ были недостижимы, то теперь их найти можно. Раньше они оставались на Западе, и для них было совершенно неперспективно ехать в Россию. В 1998 году сюда были рекрутированы огромные силы – это менеджеры, которые получили за границей образование, и для которых появилась перспектива в России применить свои знания.

К изменениям в худшую сторону, пожалуй, можно отнести профанацию бизнеса. Впрочем, подобные факты были известны и раньше. С самого начала стали рождаться компании, которые говорили, что они занимаются Executive Search, хотя, качественным бизнесом, по-прежнему, занимается лишь небольшое число компаний в России.

В настоящее время на российском рынке функционируют порядка 10 - 15 компаний, которые работают в бизнесе Executive Search. Большинство из них являются российскими отделениями транснациональных компаний, в частности, “Ward Howell”, “Egor Zehnder”, “Kom/Ferry”, “Amrop”, “Neumann Int.”, “Morgan Hunt” и др. Но на кадровом рынке уже есть и чисто российские компании: «Прайм Чейз», «Персонал Сервис», «Росэксперт». Сокращение масштабов деятельности многих инофирм на российском рынке после 17 августа 1998 года нанесло бизнесу в области Executive Search особенно тяжелый урон. Однако почти все соответствующие компании продолжают свою работу.

Компании, занимающиеся Executive Search, часто имеют специализацию. Так, например, у «Росэксперт» есть несколько специализаций по сегментам рынка, т.е. вертикальная сегментация. Это банковский бизнес, высокие технологии, производственные и торговые компании. Также консультанты компании успешно завершили несколько крупных проектов в страховании и авиационном бизнесе. Таким образом, услуга Executive Search из

"своеобразной" превращается в стандартную для российского рынка. Необходимо также отметить, что Executive Search – это проектный бизнес.

Работа хэдхантера начинается с серьезной диагностики. Консультанты приходят в компанию и знакомятся с положением дел внутри нее: изучают организационную структуру заказчика, управление финансовыми потоками и целый ряд других вопросов. Только по результатам такого анализа можно сделать определенные выводы и дать рекомендации по дальнейшей работе. А от клиента зависит, по какому пути он предпочтет идти. Поэтому консультанты, работающие с клиентом и решающие серьезные бизнес-проблемы, должны иметь возможность комплексно взглянуть на компанию заказчика, не ограничиваясь только вопросами подбора персонала.

В частности, компания «Росэксперт» работает с «Альфа-Банком» на протяжении нескольких лет, в основном, по подбору менеджеров на топ-позиции. За это время специалисты компании тщательно изучили структуру банка, задачи, стоящие перед бизнес-подразделениями, а также требования, которые предъявляет «Альфа-Банк» к кандидатам. «Росэксперт» отлично знает рынок, в курсе всех изменений не только в банковском бизнесе, но и в экономике в целом. «Росэксперт» прекрасно понимает потребности и тонкости политики в области human resources, особенности стиля банка и поведения на рынке, и соответственно, находит людей, которые в большинстве случаев подходят как по своим профессиональным навыкам, так и по корпоративной ментальности. Данные сведения позволяют справляться с поставленными задачами в кратчайшие сроки, экономя время руководителей банка на постановке задачи и на количестве собеседований с кандидатами.

«Росэксперт» эффективно работает как с управлением кадров, так и напрямую с руководством банка. При этом компания регулярно информирует руководство банка о ходе работы, в любой момент можно получить исчерпывающую информацию о представленных кандидатах. Это лишний раз подчеркивает, что в «Росэксперте» работает высокопрофессиональная команда с отточенными современными технологиями подбора.

К сожалению, школы хэдхантеров на сегодняшний день в России не существует. Учебников и инструкций тоже нет. Все работающие в нашей стране консультанты прошли школу в западных компаниях. Когда Запад заинтересовался рынком СНГ, в частности, России, начали открываться представительства западных хэдхантинговых фирм. Они набирали специалистов, которые, конечно же, не обладали опытом, но в процессе стажировки в центральных офисах за рубежом его нарабатывали и обкатывали в российских условиях.

Западный хэдхантер вряд ли успешно реализует проект с российским клиентом, не зная специфики российского бизнеса. На Западе клиенты, как правило, сами ставят задачу, они знают, чего хотят и к каким результатам придут. Они разбираются в технологиях, недостатках и преимуществах этой услуги. В России же, в первую очередь, клиенту нужно давать рекомендации, помочь ему сформулировать задачу. Тут нужен гибкий подход, понимание проблем заказчика, умение его выслушать и убедить.

Российский Executive Search также отличается от западного тем, что у нас в стране практически не развиты регионы, 90% рынка - это Москва. Но компании работают и в регионах. Попадая на крупные производства, консультанты, как правило, сталкиваются с кандидатами, которые по 25-30 лет проработали на одном предприятии. Они никогда не слышали, что такое рекрутинг и, тем более, хэдхантинг. В первую очередь, у них появляется страх, что это провокация, что под видом предложения другого места работы скрывается попытка промышленного шпионажа, и недоброжелатели пытаются проникнуть во внутренние дела предприятия. Эти барьеры приходится преодолевать. Не каждый хэдхантер, тем более, западный, сможет это сделать.

Мы полагаем, что в перспективе спрос на услуги хэдхантеров будет расти очень быстро. Потребность в этих услугах будет, прежде всего, со стороны российских компаний,

которые уже имеют определенные позиции на рынке, а также будут пытаться себя утвердить. Основное с помощью чего они смогут упрочить свое положение - это повышение эффективности своего бизнеса за счет привлечения сильных менеджеров. Таким образом, Executive Search компании конкурируют на успешных топ-менеджерах, потому что квалифицированных людей, которые могут решать серьезные стратегические и тактические задачи компаний, на сегодняшний день катастрофически мало.