

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕКРУТИНГА В РОССИИ

В современном мире одним из важнейших факторов эффективности производства становятся человеческие ресурсы, поэтому определяющую роль в повышении эффективности производственных компаний и организаций во всех отраслях экономики играет подбор высококвалифицированных специалистов. В этих условиях рекрутинг, как деловая услуга, связанная с профессиональным отбором и подбором специалистов, приобретает все большее значение. Зачастую процесс поиска персонала является одним из самых трудозатратных задач управления персоналом в организации. С целью минимизации затрат на профессиональный поиск, подбор и отбор квалифицированных специалистов, HR-отделы предприятий пользуются услугами рекрутинговых агентств.

Важнейшая институциональная функция агентств по подбору и отбору персонала в обществе заключается не столько в борьбе с безработицей, сколько в улучшении структуры занятости, повышении конкурентоспособности бизнеса в целом посредством повышения концентрации квалифицированных специалистов в ведущих компаниях. Основой существования рынка рекрутерских услуг в современном обществе является постоянный дефицит квалифицированных специалистов, стремление компаний к сокращению собственных издержек и вынесению части внутрифирменных услуг на «outsourcing». Именно дефицит работников определенного качества вызывает спрос на данный вид услуг [1].

В настоящее время намечается переход к профессиональной стадии развития рынка и его формализации, выражающейся в дифференцировании и сегментировании услуг предоставляемых агентствами по подбору и отбору персонала. Рынок характеризуют быстрый рост и фактическая закрытость от конкуренции с иностранцами.

На данном этапе развития рынка рекрутинговых услуг не ведется статистический учет количества агентств по подбору персонала, проводятся только выборочные исследования. В течение последних 6 лет исследованиями рынка рекрутинговых услуг начали заниматься журнал «Управление персоналом» и, при экспертной поддержке Ассоциации консультантов по подбору персонала, журнал «Рекрутинг». Хотя их данные существенно отличаются друг от друга, и те и другие свидетельствуют, что рынок рекрутмента развивается в целом достаточно успешно:

- совершенствуются региональные рынки;
- идет постепенная консолидация рынка, т. е. более крупные компании становятся крупнее, а мелкие постепенно исчезают [2];
- востребованность рекрутинговых услуг постоянно растет: количество обращений в ведущие агентства в 2006 г. возросло в полтора–два раза [3];
- имеет место стремление провайдеров к улучшению качества предоставляемых услуг, повышению профессионализма консультантов и расширению спектра оказываемых услуг [4].

Существует 2 варианта развития российского рекрутинга в будущем. Некоторые специалисты считают, что с развитием Интернет-ресурсов будет реальная угроза «классическому рекрутингу», то есть массовому подбору персонала, и нишу займет электронный рекрутинг. Но, несмотря на то, что рынок интернет-рекрутинга стал более усовершенствованным большинство российских компаний не вполне ему доверяют [4]. В главной степени это связано с тем, что полностью заменить подбор и поиск высококвалифицированных профессионалов электронный рекрутинг никогда не сможет. Для этого требуется личный контакт с кандидатом.

Каждый год медленно, но уверенно уменьшается доля тех, кто размещает вакансии в печатных СМИ. Это вполне естественно и отражает общую тенденцию постепенного перемещения информации с бумажных на электронные носители.

Наиболее вероятно, что все будет двигаться по направлению к цивилизованному, структурированному рынку. Будущее рынка рекрутинговых услуг — за специализацией агентств в определенных сегментах: это небольшие мобильные компании, оказывающие рекрутинговые услуги быстро и качественно, за счет хорошего знания рынка. Сейчас в развитии бизнеса огромную роль играет человеческий фактор. В сфере кадровых услуг он вообще является решающим. В конце 2007 г., скорее всего, продолжится сокращение числа кадровых агентств. В итоге на рынке рекрутинговых услуг будут работать около 100 действительно эффективных провайдеров, специализирующихся на определенных направлениях. Это приведет к повышению качества выполнения заказов и, соответственно, росту стоимости услуг.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Никифоров Р.О. Рекрутинговый бизнес в России – М.: ПАИМС, 2001. – С. 54.
2. Человек, создавший кадровую империю «Анкор», № 1 в России (интервью с И. Хухревым) // Управление персоналом. – 2005. - № 14. – С. 29-33.
3. Экспертное мнение // Управление персоналом. – 2006. - № 9. – С. 46-57.
4. Корытова А., Криулёв Д. Использование интернет-ресурсов при поиске персонала // Персонал микс. – 2006. - № 1. – с. 42-45.