

Ссылка для цитирования этой статьи:

Юскова А.А., Рудаков Е.Л. Анализ количества и структуры рекрутинговых компаний в городе Екатеринбурге // Human Progress. 2019. Том 5, № 2. URL: http://progress-human.com/images/2019/Tom5_2/Yuskova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.152.5

УДК 331.5.07

АНАЛИЗ КОЛИЧЕСТВА И СТРУКТУРЫ РЕКРУТИНГОВЫХ КОМПАНИЙ В ГОРОДЕ ЕКАТЕРИНБУРГЕ



Юскова Анастасия Андреевна

Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

yuskova.nastena@gmail.com
ул. 8-е Марта, 62-455,
г.Екатеринбург, РФ, 620219
+7(343) 221-17-57



Рудаков Евгений Леонидович

Магистрант направления «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

rudakov195@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62-455,
г.Екатеринбург, РФ, 620219
+7(343) 221-17-57

Аннотация. Статья содержит анализ состояния рынка рекрутинговых услуг в городе Екатеринбурге. Актуальность темы исследования объясняется тем, что функции по подбору персонала современные компании все чаще передают на аутсорсинг рекрутинговым агентствам. Судя по информации в интернете, в городе, численность жителей которого составляет почти 1,5 миллиона, работает более сотни рекрутинговых компаний, однако, часть этой информации является недостоверной, что затрудняет сотрудничество работодателей с кадровыми агентствами. Авторы взяли за основу данные, предоставленные на сайте «PERSON AGENCY», об основных рекрутинговых и кадровых компаниях города Екатеринбурга и проанализировали достоверность и полноту информации, представленной в интернете, контактных данных рекрутинговых компаний. Авторское исследование проведено методом изучения Интернет-справочников и телефонного опроса для выявления реальной ситуации: какие

зарегистрированные агентства действительно функционируют, имеют актуальную контактную информацию и сайт, какие условия закрытия вакансии предлагают. Результатами исследования является структура рекрутинговых агентств: по масштабу деятельности, по наличию актуальной контактной информации и по скорости закрытия вакансий. В заключении авторы предлагают некоторые направления совершенствования функционирования рынка рекрутинговых услуг.

Ключевые слова: рекрутинг; рекрутмент; подбор персонала; наем персонала; рынок рекрутинговых услуг; кадровое агентство.

JEL коды: J 01, J 21, J 54.

Введение

Основной ценностью любой организации является её персонал. Важность HR в работе предприятия трудно переоценить, 78 % работодателей считают эту функцию стратегической [1]. Оттого, насколько грамотно подобраны сотрудники, зависит эффективность работы фирмы. Стремясь создать работоспособную команду, многие руководители прибегают к услугам рекрутеров. Рекрутмент – это процесс привлечения, отбора и подбора квалифицированных специалистов для работы [2; 1]. Как правило, в средних и крупных организациях этим вопросом занимается специалист по подбору персонала, но часто компании также пользуются услугами и кадрового агентства.

Основная задача рекрутинговой индустрии – найти квалифицированного сотрудника для своего клиента за определенную плату. С одной стороны, существуют агентства, которые получают оплату за свои услуги в том случае, если кандидат остается работать с клиентом (работодателем) после испытательного срока. Существуют также и агентства, которые получают гонорар, чтобы подробно изучить потребности клиента и найти подходящего для кандидата. Когда такой кандидат остается работать в компании клиента по истечению испытательного срока, кадровое агентство получает процент от его зарплаты. Современная индустрия рекрутинга является довольно конкурентоспособной, поэтому агентства всегда искали способ дифференцировать свою деятельность и повысить ее значение.

Рекрутинг – одна из самых динамично развивающихся отраслей сферы услуг. К услугам рекрутинговых агентств прибегает большее количество исследовательских [3], торговых, финансовых организаций; подбирают персонал и частные лица [4].

Актуальность исследования рынка рекрутинговых агентств, аналогично проводимых другими авторами, заключается в том, что в связи с ростом количества рекрутинговых агентств

растет риск обращения к агентствам некомпетентным в вопросах рекрутинга. Поэтому цель проведения авторами исследования заключалась в изучении реальной ситуации, динамики и структуры предоставления услуг рекрутинговых агентств в г.Екатеринбурге.

Результаты анализа рынка рекрутинговых услуг

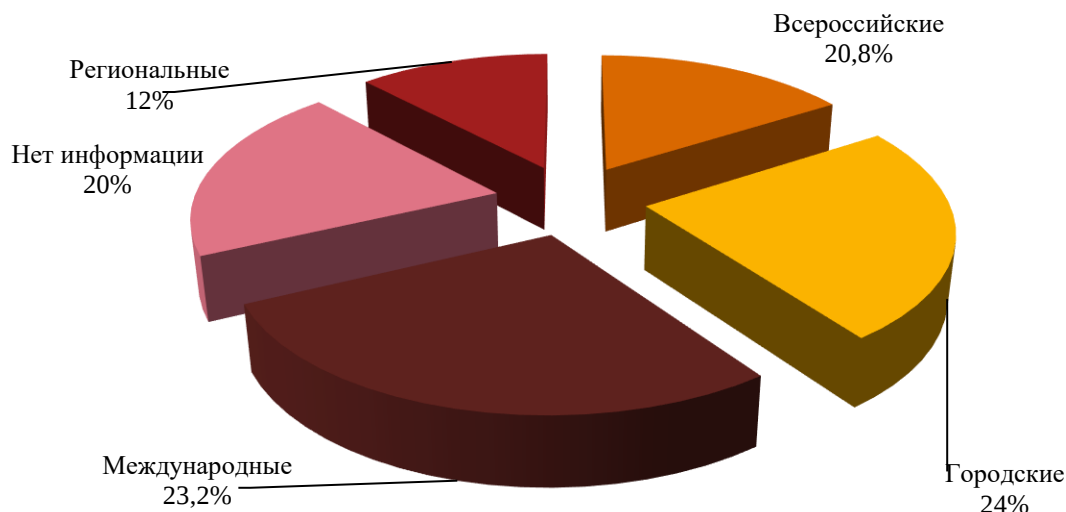
Анализ проводился авторами на основе информации, предоставленной на сайте «PERSON AGENCY», где имеется информация обо всех основных рекрутинговых агентствах города Екатеринбурга. В ходе проводимого исследования, авторы проанализировали компании, которые так или иначе имеют отношение к кадровому консалтингу или подбору персонала в Екатеринбурге, вследствие чего сформировали перечень критериев, по которым компанию можно отнести к рекрутинговому агентству:

- оказывают услуги подбора персонала;
- имеют в Екатеринбурге головной офис, филиал или представительство российской или иностранной компании;
- услуга подбора персонала является одной из основных;
- имеют действующие телефоны, по которым отвечают специалисты агентства (в интернет-источниках можно найти много компаний, которые уже не существуют).

Исследование рынка рекрутинговых агентств Екатеринбурга проходило в период октября 2018 года. На этот период авторами были найдены в Екатеринбурге 24 агентства, которые оказывают услуги подбора персонала (в том числе подбор рабочих и массовый подбор). Все исследуемые агентства мы поделили на группы по месту происхождения и охвату территории (рис.1)

Из диаграммы видно, что основную долю компаний на рынке составляют международные компании и компании г.Екатеринбурга. Значительная доля международных агентств (23,2 %) говорит о том, что данный рынок развивается и представляет интерес для граждан и работодателей. Например, агентство международного уровня «KellyServices» занимается кадровой индустрией с 1946 года. За 72 года своего существования «KellyServices» открыла свои офисы во многих странах мира. На наш взгляд, это действительно одно из лидирующих кадровых агентств на рынке рекрутинговых услуг. При этом оно продолжает расширяться и увеличивать клиентскую базу. А такое крупнейшее региональное агентство, как «Карьера» работает на рекрутинговом рынке Екатеринбурга с 1991 года.

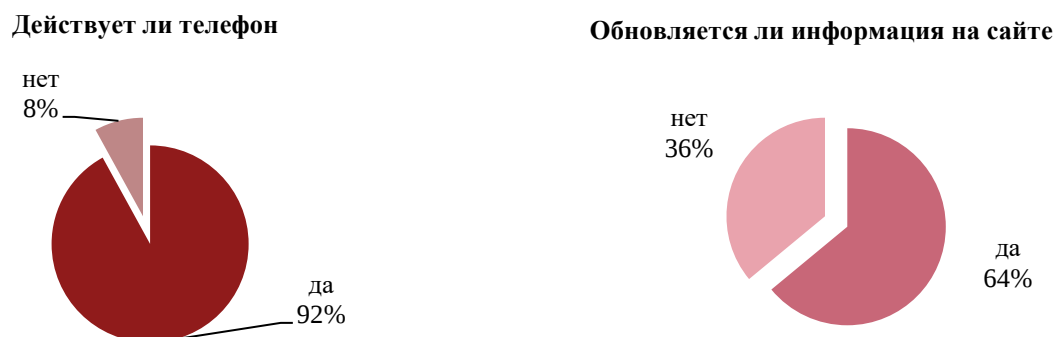
Рис.1: Структура агентств по месту создания и охвату территории¹



Однако, одна из анализируемых компаний - «Регион-ресурс» - не имеет даже функционирующей контактной информации. Поэтому для выяснения реальной ситуации, какие зарегистрированные агентства функционируют на деле, мы провели самостоятельное исследование путем телефонного опроса и изучения информации в сети интернет.

Результаты исследования показали, что далеко не все агентства имеют необходимую для функционирования контактную информацию. 92 % агентств имеют действующие номера телефонов, а из 24 агентств, имеющих интернет-сайт, только у 64 % сайт функционирует, т.е. появляется новая информация (рис.2).

Рис.2: Соотношение действующей и недействующей контактной информации рекрутинговых агентств города Екатеринбурга²



¹Составлено авторами на основе собственного исследования

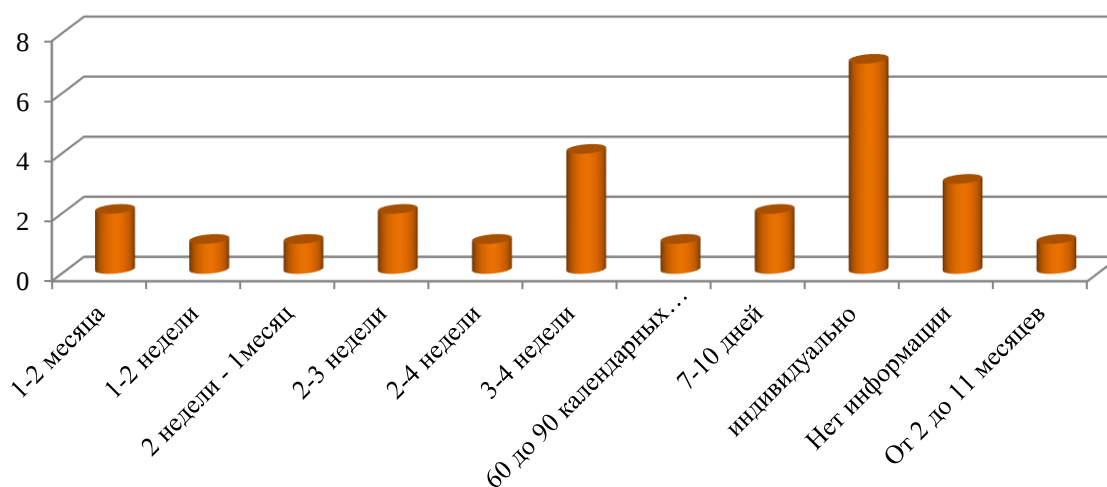
²Составлено авторами на основе собственного исследования

Причиной тому являются агентства, работающие на гибкой основе или не работающие вовсе, а также агентства, предпочитающие скрывать свои данные, работая лишь с уже наработанной годами клиентской базой.

В ходе исследования было изучено также распределение рекрутинговых агентств города Екатеринбурга по масштабам деятельности. Следует отметить, что агентства не скрывают информацию об охвате территории действия их услуг. Екатеринбург является столицей Урала, отсюда наблюдается и довольно широкий охват рынка предоставляемых услуг. Большая часть агентств работает на город Екатеринбург (24 %), а 28 % предоставляют свои услуги на международном рынке. Это компании «Human-Resource», «AdvanceGroup», «Метрополис», «KellyServices», «АНКОР», «MainStaff»). Следует отметить, что 6 агентств осуществляют свою деятельность сугубо на территории города Екатеринбурга, что составляет 24 %. Это объясняется удобством территориального взаимодействия между сторонами трудовых взаимоотношений.

Сроки заполнения вакансий у агентств Екатеринбурга различны (рис.3). Это зависит не только от использования инноваций в подборе персонала [5; 6], налаживания бизнес-процессов [7], но, в первую очередь, от специфики вакансии, местности, отношения руководства к языкам, образованию и опыту кандидата,.

Рис.3: Распределение действующих рекрутинговых агентств города Екатеринбурга по срокам закрытия вакансий³



³Составлено авторами на основе собственного исследования

Вакансии офисных работников (типа секретарь) закрываются за две недели, а вот рабочего необходимой квалификации можно искать и пару месяцев. Поэтому однозначных ответов о сроках закрытия вакансий мы не получили, многие рекрутеры говорили об индивидуальном подходе к каждой вакансии.

Заключение

Таким образом, на территории города Екатеринбурга основную долю рынка рекрутинговых услуг занимают те же лидеры рынка, что и несколько лет назад [8].

В ходе проведенного анализа мы можем сказать, что большинство кадровых агентств города Екатеринбурга в полной мере выполняют свои обязательства, обновляют актуальную контактную информацию и создают удобства в поиске работы [9].

Однако при исследовании авторы столкнулись с такой проблемой как недействующие рекрутинговые агентства. Множество таких агентств по-прежнему существуют в интернет-ресурсах, но на самом деле они не функционируют. Они очень усложняют взаимодействие потенциальных заказчиков с предоставляющими услуги рекрутинга агентами.

Поэтому, авторы считают, что для качественного функционирования рекрутинговых агентств на территории города Екатеринбурга необходима регулирующая правовая база, способная определить стандарты деятельности рекрутинговых компаний. Кроме того, высокую эффективность показала кластерная стратегия развития рекрутинга на российском рынке труда [10].

Литература

1. Карташов, С.А.; Одегов, Ю.Г.; Кокорев, И.А. Рекрутинг: найм персонала: учеб.пособие для студентов / под ред. Ю.Г.Одегова. – М.: Экзамен, 2003. 319 с.
2. Баскина, Т.В. Техники успешного рекрутмента. – М.:Альпина Паблишер: [Ancor], 2014. 286 с.
3. Schiermeier, Q. Germany's research agencies open up recruiting practices // Nature. 1999, Том 402, Вып. 6763. С.: 710-710.
4. Pote, S. May I recruit through your agency? Considerations for researchers of spousal caregivers // Educational Gerontology. 2016, Том 42, Вып. 10. С.: 729-738.
5. Sunoo, B.P. Innovation - HR scouts recruit, develop, and retain talent at PR agency // WorkForce. 2001, Том 80, Вып. 3. С.: 46-47.

6. Barklon, D.; Wang, H.; Xu, X. Preliminary Study on Improving the Efficiency of Recruiting in a Staffing Agency Using Environment-Based Design Methodology: Environment Analysis / Конференция: International Conference on Innovative Design and Manufacturing (ICIDM): Quebec, Canada, AUG 13-15, 2014. С.: 276-281.
7. Безруких, А.П.; Кулькова, И.А. Дифференциация бизнес-процессов рекрутинговых компаний в зависимости от типа их деятельности на рынке труда // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2014, № 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/133EVN614.pdf>
8. Кулькова, И.А.; Безруких, А.П. Анализ развития рекрутинговых услуг в городе Екатеринбурге // Экономика труда. 2015. № 2. С.: 97-110.
9. Szabo, F.E. Recruiting Agencies / Actuaries' Survival Guide: How to Succeed in One of the Most Desirable Professions, 2nd edition. 2013. С.: 247-251.
10. Долженкова, Ю.В.; Руденко, Г.Г. Кластерная стратегия развития рекрутмента в системе российского рынка труда // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2012. № 1. С: 102 – 111.

ANALYSIS OF THE QUANTITY AND STRUCTURE OF RECRUITMENT AGENCIES IN YEKATERINBURG

Anastasia Yuskova

**Master Student in Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia**

Evgeniy Rudakov

**Master Student in Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia**

Abstract. The article contains an analysis of the recruitment services market state in Yekaterinburg city. The relevance of the research topic is explained by the fact that modern companies are increasingly outsourcing recruitment functions to recruitment agencies. According to information on the Internet, the city, which has a population of almost 1.5 million, has more than a hundred recruiting companies, however, some of this information is unreliable, which makes it difficult for employers to cooperate with recruitment agencies. The authors took as a basis the data provided by the PERSON AGENCY website about the main recruitment and personnel companies in Yekaterinburg city and

analyzed the accuracy and completeness of the information provided on the Internet, contact details of the recruitment companies. The author's research was carried out by studying Internet directories and a telephone survey to identify the real situation: which registered agencies actually function, have up-to-date contact information and a website, and what conditions offer for closing a vacancy. The results of the research are the structure of recruitment agencies: in terms of the scale of their activities, in the relevant contact information presence and in the closing vacancies speed. In conclusion, the authors propose some directions for improving the recruitment services market functioning.

Keywords: recruiting; recruitment; hiring staff; recruitment services market; recruitment agency.

JEL codes: J 01, J 21, J 54.

References

1. Kartashov, S.A.; Odegov, Yu.G.; Kokorev, I.A. Recruiting: hiring staff: study guide for students / ed. Yu.G.Odegov. - M.: Exam, 2003. 319 p.
2. Baskina, T.V. Techniques for successful recruitment. - M.: Alpina Publisher: [Ancor], 2014. 286 p.
3. Schiermeier, Q. Germany's research agencies open up recruiting practices // *Nature*. 1999, Vol. 402, Issue 6763. P.: 710-710.
4. Pote, S. May I recruit through your agency? Considerations for researchers of spousal caregivers // *Educational Gerontology*. 2016, Vol. 42, Issue 10. P.: 729-738.
5. Sunoo, B.P. Innovation - HR scouts recruit, develop, and retain talent at PR agency // *WorkForce*. 2001, Vol. 80, Issue 3. P.: 46-47.
6. Barklon, D.; Wang, H.; Xu, X. Preliminary Study on Improving the Efficiency of Recruiting in a Staffing Agency Using Environment-Based Design Methodology: Environment Analysis / In: *International Conference on Innovative Design and Manufacturing (ICIDM)*: Quebec, Canada, AUG 13-15, 2014. P.: 276-281.
7. Bezrukikh, A.P.; Kulkova, I.A. Differentiation of business processes of recruiting companies depending on the type of their activities in the labor market // *Internet journal "Naukovedenie"*. 2014, No. 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/133EVN614.pdf>.
8. Kulkova, I.A.; Bezrukikh, A.P. Analysis of the development of recruitment services in the city of Yekaterinburg // *Labor Economics*. 2015. No. 2. P.: 97-110.
9. Szabo, F.E. Recruiting Agencies / *Actuaries' Survival Guide: How to Succeed in One of the Most Desirable Professions*, 2nd edition. 2013. P.: 247-251.

10. Dolzhenkova, Yu.V.; Rudenko, G.G. Cluster strategy for the development of recruitment in the system of the Russian labor market // Omsk State University Bulletin. Series: Economy. 2012. № 1. P: 102 - 111.

Contact

Anastasia Yuskova

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

yuskova.nastena@gmail.com

Evgeniy Rudakov

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

rudakov195@mail.ru

Научный руководитель: д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета И.А. Кулькова.