

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА УСЛУГ ПО РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛА В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

© 2011 Л.А. Андреева

Ульяновский государственный технический университет

E-mail: emilsi@ya.ru

Проанализированы особенности становления регионального рынка услуг по рекрутингу персонала. Выявлено, что на его становление и развитие существенное влияние оказывает социально-экономическое положение на региональном рынке труда. В подтверждение этого тезиса приводятся статистические данные, характеризующие изменения ситуации на региональном рынке труда за последние двадцать лет, полученные автором в ходе многолетнего исследования.

Ключевые слова: рынок услуг по рекрутингу персонала, рынок труда, социально-экономическое развитие, занятость, безработица.

Зарождение рынка услуг по рекрутингу персонала в России произошло в начале 90-х гг. XX в. В Ульяновской области первые рекрутинговые агентства появились спустя десятилетие, практически уже тогда, когда общероссийский рынок рекрутмента перешел в стадию стабилизации.

Столь длительный период задержки появления платных услуг по поиску и подбору квалифицированного персонала на региональном рынке труда во многом был обусловлен инерционностью региональной экономической политики в период с 1990 по 1996 г., названной учеными ульяновской моделью “мягкого” вхождения в рынок¹. Данный период характеризовался упорными попытками консервации административно-командной модели управления регионом.

На тот момент данный подход не вызывал принципиальных возражений ни у правительства, ни у промышленников и предпринимателей региона по ряду причин.

Во-первых, шло становление новой законодательной базы, определяющей условия функционирования основных действующих субъектов переходной экономики. Следовательно, до созда-

ния прочного правового “каркаса” проведение каких-либо резких изменений в курсе региональной экономической политики могло только ухудшить текущую ситуацию.

Во-вторых, общероссийский спад объемов производства, разрыв межрегиональных экономических связей, инфляционный шок 1992 г. и, как следствие, резкое увеличение и усиление социальных проблем (безработица, бедность и др.) вызывали необходимость жесткого администрирования и принятия соответствующих мер для поддержки малообеспеченных слоев населения и облегчения их адаптации к новым экономическим условиям².

За счет накоплений прошлых лет из территориальных бюджетов в значительных объемах финансировались масштабные социальные программы. Одним из инструментов поддержания социально-экономического развития до середины 1990-х гг. было удерживание работников на предприятиях путем отправления их в административные отпуска, финансирования сохранения рабочих мест с вынужденным простоем, а также создания новых рабочих мест (табл. 1).

Таблица 1

Финансирование сохранения и создания рабочих мест в Ульяновской области в 1992-1999 гг.*

Показатели	Всего	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Сохранено и создано рабочих мест	10 031	510	2073	4136	2280	812	121	99	-
<i>Профинансировано, тыс. руб.</i>									
Сохранено и создано новых рабочих мест	7984,3	30,7	836,1	3047,0	4071,0	-	-	-	-
Из них средства Фонда занятости населения	7849,4	30,3	702,1	3047,0	4071,0	-	-	-	-

* Кузнецов В.В. Проблемы занятости в экономике Ульяновской области. Ульяновск, 2001.

Благодаря данному подходу на начальном этапе региону действительно удавалось сохранять более устойчивое социально-экономическое положение среди других территорий Поволжья и даже всей России. Однако с каждым годом финансовая база социальных программ и администрирования реального сектора экономики сокращалась. Предприятия и организации были не способны далее самостоятельно поддерживать искусственную занятость. Началось сокращение работников. По сравнению с 1993 г. количество работников, выбывших с предприятий и организаций в связи с сокращением, к 1995 г. выросло примерно в 1,5 раза, а к 1999 г. - уже в 2 раза (см. табл. 2).

Именно в данный период Ульяновский регион понес существенные потери высококвалифицированных работников в сфере материального производства. За 1985-1999 гг. численность занятых в промышленности в области в целом сократилась на 35 % (с 257,7 до 166,7 тыс. чел.)⁴. Только одно градообразующее промышленное предприятие по производству конструкций самолетов, которое собирало по бывшему СССР лучших специалистов, в связи с отсутствием заказов было вынуждено сократить 15 тыс. высококвалифицированных работников. Из производства металлорежущих станков были выведены около 3,3 тыс. чел.⁵

Длительный период поиска новой работы и невысокая доля трудоустроенных безработных

Таблица 2

Выбытие работников с предприятий и организаций в связи с сокращением персонала в 1993-2001 гг.*

Выбывшие	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Всего в экономике, % от общей численности выбывших с предприятий и организаций	4,6	7,3	7,1	9,5	6,2	5,1	2,8	3,0

* Занятость населения (по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости) : стат. сб. Ульяновск, 2008. С. 24.

Одновременно с процессом высвобождения персонала активизируется процесс перетекания экономически активного населения из государственного сектора экономики в частный (см. табл. 3). Основное перераспределение происходило в период с 1993 по 1995 г., когда удельный вес негосударственного сектора вырос практически в 3 раза³.

(до 50 %) неминуемо приводили к потере уровня квалификации у работников. По данным департамента занятости населения Ульяновской области, средний период поиска работы безработными составлял около 9 мес.

Перераспределение высвобождаемых работников в основном происходило в область сфер

Таблица 3

Распределение занятого населения по секторам экономики в 1990-2005 гг., %

Всего занято в экономике	1990	1995	1998	1999	2000	2005
На государственных и муниципальных предприятиях	88,8	43,9	41,6	39,6	38,6	33,8
На негосударственных предприятиях и организациях	11,2	56,1	58,4	60,4	61,4	66,2

Таблица 4

Распределение численности занятого и незанятого населения Ульяновской области (без учащихся) в 1990-2001 гг., %*

Показатели	1990	1995	2001
Экономически активное население	100	100	100
Всего занято в экономике		92,6	89,5
В том числе:			
материальное производство	70,5	60,56	51,24
сфера обслуживания	29,5	32,04	38,26
Безработные по методологии МОТ		7,4	10,8

* Качагин Е.А. Функционирование рынка труда: региональный аспект. Ульяновск, 2005. С. 70.

обслуживания, где их квалификация уже не была востребована (см. табл. 4).

Работодатели не предъявляли высоких требований к виду и уровню образования работников, а требовали от них высокой мотивации на повышение экономической эффективности работы фирмы через установление зависимости между уровнем их доходов и результатами деятельности.

Но к 1998 г. психология работодателей постепенно начинает меняться. Если раньше многие руководители предпочитали развивать так называемый семейный бизнес, то теперь они пришли к выводу, что компаниям нужны профессионалы. Формируется спрос на специалистов с высоким уровнем образования и подготовленных к особенностям управления в условиях рынка. Однако данные, представленные в табл. 5, свидетельствуют, что уровень образования экономической активной части населения за период с 1993 по 1998 г. существенно не изменился. Распределение численности безработных по уровню образования также сохранялось приблизительно одинаковым вплоть до 1999 г. Основная их часть имела среднее полное образование. Доля безработных, имеющих высшее образование, держалась на уровне 10 %.

Местные высшие и средние специальные учебные заведения только-только начинают вводить новые экономические специальности и проводить подготовку специалистов в области управления и коммерции. Все это имело своим следствием то, что к 1998 г. на рынке труда сформировался серьезный дисбаланс спроса и предложения, который, на наш взгляд, и создал социально-экономические предпосылки для появления на региональном рынке труда спроса на услуги по поиску и подбору персонала под заказ.

Первыми откликнулись на спрос работодателей консалтинговые фирмы и образовательные

центры, которые стали оказывать в качестве дополнительных услуг услуги по поиску менеджеров среднего и высшего уровней управления (услуги "executive search") и их переманиванию (услуги "head-hunting") в компании клиентов. Но грянувший в августе 1998 г. экономический кризис существенно затормозил процесс становления рекрутингового бизнеса в Ульяновской области еще примерно на три года. Это было связано с тем, что в этот период рынок труда претерпел существенные изменения. Службы персонала организаций вследствие резкого ухудшения экономической ситуации в стране существенно сократили спрос на услуги кадровых агентств, практически полностью перейдя на самостоятельный поиск и подбор работников, обращаясь за помощью к посредникам только в исключительных случаях.

Вследствие массовых сокращений персонала ряды безработных снова пополнились квалифицированными специалистами и даже топ-менеджерами, оставшимися без работы в результате сворачивания деятельности и ухода с рынка ряда компаний. Соответственно, устоявшие в период кризиса компании свободно могли нанимать более квалифицированных работников, оставшихся без работы в результате кризиса, без помощи посредников.

Начиная с осени 1999 г., коммерческие компании, задумываясь о необходимости разработки стратегии своего дальнейшего развития, возобновляют активный подбор персонала. Об этом свидетельствуют статистические данные. Так, в 1999 г. потребность в работниках, заявленная в органы службы занятости, выросла в 1,5 раза⁶. При этом существенную долю спроса составляла потребность в менеджерах среднего и высшего управленческого уровня, в то время как рост профессионализма незанятых специалистов на рынке труда все

Таблица 5

Распределение экономически активного населения по уровню образования в 1993-2007 гг., %*

Образование	1993	1995	1998	2001	2005	2007
Высшее	13,5	14,7	16,5	15,6	22,2	22,3
Неполное высшее	0,9	1,2	1,5	1,4	1,0	1,1
Среднее профессиональное	29,9	30,9	32,3	31,0	24,7	25,7
Начальное профессиональное	-	-	-	5,6	13,4	10,6
Среднее (полное) общее	34,2	34,0	30,4	35,2	30,2	33,5
Основное общее (неполное среднее)	17,7	16,2	17,3	10,3	8,0	6,2
Начальное, не имеют начального	3,7	3,0	1,9	0,9	0,5	0,6

* Труд и занятость в Ульяновской области: статистический сборник / Ульяновскстат. Ульяновск, 2008. С. 10.

еще отставал от требований рынка (см. табл. 5). Это в очередной раз подводило работодателей к осознанию неизбежности переманивания требуемых специалистов из других компаний.

И снова возникший дисбаланс спроса и предложения на внешнем рынке труда послужил причиной того, что в 2001-2002 гг. стали появляться кадровые агентства, предлагающие рекрутинговые услуги. Однако, выходя на региональный рынок труда, они практически сразу столкнулись с рядом трудностей. Самым сложным на тот момент для них было сформировать правильное представление о сути рекрутинговой услуги как у потенциальных клиентов, так и у соискателей⁷. В восприятии людей не было различия между двумя противоположными формами работы - трудоустройством и рекрутментом. Соискатели, обращаясь в рекрутинговые агентства, были уверены, что рекрутеры будут искать для них работу. Ситуация осложнялась и необходимостью преодоления скептицизма работодателей. Весьма сложно было донести до сознания работодателей, что издержки от постоянной смены "неподходящих" сотрудников будут выше, чем в случае поиска квалифицированного персонала посредством агентства.

Основной бум открытия кадровых агентств пришелся на 2003 г. Причин этому удалось найти несколько. Анализ статистических данных показал увеличение потребности в кадрах на предприятиях области в 2003 г. почти на 70 % по сравнению с предыдущим годом (см. рисунок).

Слой собственников, ориентированных на постоянный рост прибыли за счет повышения эффективности использования ресурсов, в том числе и трудовых, стал предъявлять еще более серьезные требования к персоналу. На рынке труда формируется спрос на готовых профессионалов - опытных высококвалифицированных специалистов с высшим образованием. А между тем, почти половину населения, зарегистрированного в органах государственной службы занятости, составляли лица, не имеющие профессии (специальности), - 9 % от общей численности безработных, не имеющие опыта работы, - 12 % от общей численности безработных и граждане, имеющие длительный (более года) перерыв в работе - 23 % от общей численности безработных (табл. 6).

Рост спроса на профессионалов и их отсутствие в базах данных государственной службы занятости стимулировало работодателей обращаться к посредникам на рынке труда. Это создало возможность для выхода на рынок новых кадровых агентств.

В целом за 2003 г. возникло порядка шести новых организаций и подразделений многопрофильных компаний, которые в 1,5 раза увеличили предложение на рынке рекрутинговых услуг Ульяновской области. Среди них были и те, которые до сих пор весьма успешно функционируют на региональном рынке.

Именно в данный период рынок труда Ульяновской области характеризовался высоким уровнем безработицы при гипертрофированном дефиците высококвалифицированных кадров. Поэтому стимул

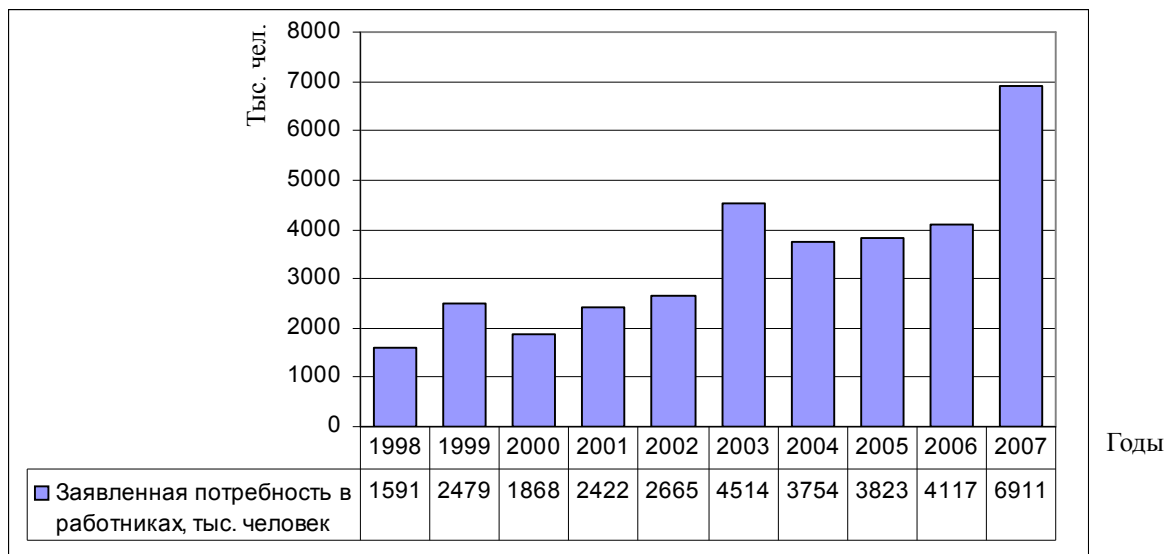


Рис. Заявленная потребность в работниках

* Труд и занятость в Ульяновской области: статистический сборник. 2008. С. 23.

Таблица 6

Численность зарегистрированных безработных в 2000-2006 гг.

Безработные	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Всего зарегистрировано безработных	1037,0	1122,7	1499,7	1638,9	1920,3	1830,1	1742,0
<i>Из числа безработных:</i>							
граждане, имеющие длительный (более года) перерыв в работе	242,1	253,4	366,9	504,5	685,1	619,2	630,0
не приступавшие к трудовой деятельности	128,6	131,9	190,8	261,9	320,0	328,1	331,2
не имеющие профессии, специальности	93,9	99,5	145,5	196,3	248,8	255,9	266,7
Всего:	464,6	484,8	703,2	962,7	1253,9	1203,2	1227,9

* Труд и занятость в Ульяновской области: статистический сборник. 2008. С. 37.

к появлению получили кадровые агентства смешанного типа, которые начали брать плату с соискателей в качестве предоплаты за консультационные услуги или вносить в базу данных и (или) отчисления определенного процента от заработной платы на новом рабочем месте, полученном через такое кадровое агентство.

Сам по себе факт такого посредничества не является незаконным, и сегодня на региональном рынке это наиболее распространенный вид кадровых агентств. Их доля в общем количестве функционирующих коммерческих трудовых посредников составляет около 70 %.

Приходится констатировать, что совмещать функции агентства по трудоустройству и агентства по подбору персонала без ущерба для качества услуг могут лишь крупные организации, обладающие достаточным штатом специалистов и обширными базами данных. Небольшие агентства обычно не имеют возможности тщательно изучать прорабатываемые вакансии и ведут подбор по формальным признакам. Главное для них - дать соискателям шанс на трудоустройство, направляя их на собеседование к различным работодателям. Данный подход зачастую может иметь своим следствием трудоустройство в организации “неподходящих” работников.

Следующий переломный момент в развитии регионального рынка услуг по рекрутингу персонала пришелся на 2008 г., когда финансово-экономический кризис спровоцировал очередное сокращение спроса на рынке труда. Это, в свою очередь, не могло не сказаться на состоянии рекрутингового бизнеса в регионе. Но это влияние носило скорее оздоровительный эффект, так как спровоцировало уход с рынка тех агентств, которые оказывали недостаточно качественные рекрутинговые услуги по минимальным ценам. Таким образом, рынок услуг по

рекрутингу персонала постепенно очистился, а соотношение “цена - качество” рекрутинговой услуги стало более или менее оптимальным.

В настоящее время Ульяновский рынок услуг по рекрутингу персонала находится на стадии перехода от становления к стабилизации. Среди положительных тенденций развития данной сферы услуг следует отметить стремление большинства кадровых агентств к улучшению качества предоставляемых ими услуг и повышению профессионализма персонала.

Представленные выше данные дают основание утверждать, что на становление и развитие рынка рекрутинговых услуг существенное влияние оказывает социально-экономическое положение на региональном рынке труда, которое характеризуется такими показателями, как: отраслевая принадлежность предприятий и организаций; численность населения и его профессионально-квалификационный состав; состояние занятости населения; конкуренция на рынке труда; роль государственной службы занятости; развитие профессионального образования; изменение отношения населения к деятельности кадровых агентств.

¹ Лапин А.Е. Региональный рынок труда: мониторинг, модели “Labor economics” и государственная политика. Ульяновск, 2002. С. 45-46.

² Там же С. 44.

³ Там же. С. 95

⁴ Экономическое положение Ульяновской области в 2001 году: стат. ежегодник. Ульяновск, 2002.

⁵ Качагин Е.А. Функционирование рынка труда: региональный аспект. Ульяновск, 2005. С. 71.

⁶ Труд и занятость в Ульяновской области: статистический сборник / Ульяновскстат. Ульяновск, 2008. С. 22.

⁷ Задорожная Т. Время рекрутинга // Деловое обозрение. 2007. 14 сент. URL: <http://uldelo.ru/?section=2&id=383> (дата обращения 05.02.2010).