

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ В ПРИВЛЕЧЕНИИ
ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭКОСТАТУС»)**

студента (ки) 5 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Нифонтовой Надежды Владимировны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

К.н.э., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Леванова Л.Н.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

_____ Дорофеева Л.И.

Саратов 2020

Введение. Актуальность темы дипломной работы обусловлена существующим активным развитием рынка труда, а также появлением новых институтов, оказывающих на него значительное влияние, в том числе и кадровых агентств.

Эффективность любого предприятия в значительной мере зависит от человеческих ресурсов, а именно от навыков, умений и компетенций персонала. В связи с этим, многие руководители компаний инвестируют немалые средства в такие процессы как отбор, найм, оценка, обучение, мотивация сотрудников.

Одним из наиболее важных и ответственных процессов в управлении персоналом является привлечение персонала в организацию. От того, насколько грамотно будет осуществлен отбор, подбор, оценка и найм персонала, зависит эффективность деятельности различных структур в организации.

Подобные задачи можно осуществить с помощью высококвалифицированных специалистов кадровой службы, но это может оказаться дорого и сложно, то есть не выгодно для компании. Поэтому гораздо лучше обратиться в кадровое агентство, которое подберет на вакантную должность кандидатов, максимально отвечающих предъявляемым требованиям.

Развитие рекрутинга на рынке труда в России на данный момент имеет уже тридцатилетнюю историю. Профессиональные кадровые агентства, обеспечивающие существенный рост и развитие отечественных и иностранных предприятий в стране, начали появляться в конце 1980-х годов. На протяжении всех этих лет рекрутинговый рынок в России претерпевал изменения. Положительное влияние на развитие кадровых агентств оказывал рост рыночной экономики и глобальное развитие малого бизнеса, отрицательное – произошедшие в нашей стране экономические кризисы.

В качестве главного результата формирования и развития рекрутингового рынка выступает тот факт, что услуги по подбору, оказываемые кадровыми

агентствами, считались одним из основных источников найма персонала, а также привлекательной сферой предпринимательской деятельности. Однако необходимо сказать, что деятельность современных кадровых агентств в России существенно отстает по качеству подбора персонала. Это позволяет сказать, что отечественный рынок труда недостаточно используют возможности, имеющиеся у кадровых агентств, для привлечения персонала с целью формирования конкурентоспособных и эффективно функционирующих предприятий.

В связи с этим видится необходимость всестороннего изучения деятельности кадровых агентств, их организации деятельности и особенностей.

Цель дипломной работы заключается в исследовании деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус».

Задачи дипломной работы:

1. Исследовать теоретических аспектов кадровых агентств;
2. Проведение анализа деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус»;
3. Предложение рекомендаций по направлениям совершенствования деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус».

Предметом исследования является отношения управления, возникающие в процессе деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус». В качестве объекта исследования выступает деятельность кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав (каждая из которых включает в себя по 3 параграфа), заключения, списка использованной литературы и приложения.

Основное содержание работы. Первая глава посвящена изучению теоретических аспектов деятельности кадровых агентств.

Кадровое агентство - это разновидность социальной организации, которая выполняет функции подбора персонала по заказам различных хозяйствующих субъектов, а также иные услуги, связанные с персоналом. Сущность деятельности кадровых агентств заключается в создании цивилизованного рынка труда. Это связано непосредственно с тем, что специалисты кадровых агентств проводят активную деятельность, которая позволяет совершенствовать рынок труда.

Особенности деятельности кадровых агентств состоят в следующем:

- ориентация на коммерческий результат;
- платность предоставляемых услуг заказчику;
- гибкость договорных отношений;
- отсутствие каких-либо социальных и материальных гарантий для безработных;
- разнообразие предоставляемых услуг;
- оперативное обновление базы данных;
- поиск вакансий по желанию кандидата и др.

По сути, кадровое агентство является посредником на рынке труда между работодателем и соискателем вакансии. Оно выступает в качестве гаранта того, что:

- компания получит специалиста с необходимым уровнем квалификации, умениями, навыками, профессиональными характеристиками и личностными качествами;
- специалист получит трудоустройство в компании с достойными условиями труда и уровнем заработной платы.

Основными функциями кадрового агентства являются:

- организационная (кадровая диагностика, стратегия планирования персонала и рекрутинг);
- информативная (успешная коммуникация и взаимодействие субъектов отношений);

- регулятивная (предоставление правовых гарантий на рекрутинг, контроль трудовой деятельности соискателей).

Что касается видов кадровых агентств, то они бывают следующими: Executive Search, Selection Recruitment, Selection Recruitment и Executive Search и скрининговыми. Каждое из них имеют свою четкую специализацию, отличную друг от друга, что позволяет им независимо и эффективно функционировать на рынке рекрутинговых услуг.

Отметим, что на рынке рекрутинговых агентств в России представлены разнообразные виды и типы агентств. Так, существуют небольшие кадровые агентства, которые выполняют только эксклюзивные заказы для узкого круга заказчиков и характеризуются крайне высоким качеством и стоимостью предоставляемых услуг.

Есть и наоборот, крупные высокотехнологические агентства, в которых хорошо отлажено и автоматизировано использование современных рекрутинговых технологий. Для таких агентств характерна узкая специализация и разделения труда. Кроме того, они постоянно занимаются корпоративным обучением своих сотрудников, что позволяет повысить уровень предоставления услуг и снизить время обработки вакансий при значительных объемах работ.

Организация деятельности кадровых агентств лишь частично затронута в российском законодательстве. Поэтому в своей деятельности кадровые агентства руководствуются определенными задачами, которые касаются, в первую очередь, компании-заказчика, а также собственных интересов.

Отметим, что в России функционирование кадровых агентств зависит непосредственно от действующего законодательства и внутренних документов, регламентирующих их деятельность. Работа кадровых агентств регламентируется:

- Конституцией Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- различными нормативными актами как федерального, так и местного значения;

- внутренними нормативными документами и распоряжениями руководства.

Деятельность любого кадрового агентства состоит из следующих этапов: получение заявки на подбор, экспертиза вакансии, поиск потенциальных кандидатов на должность, отбор кандидатов, передача информации о кандидатах компании-заказчику. Из этого можно сделать вывод, что основной задачей кадрового агентства выступает анализ и подбор кандидатов из числа всех возможных в данный момент на рынке в соответствии с требованиями компании-заказчика.

Во второй главе произведен анализ деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус».

Кадровое агентство ООО «ЭкоСтатус» образовано 1 сентября 1998 года и представляет собой общество с ограниченной ответственностью. В основе работы агентства лежит готовность ориентироваться на интересы клиентов, а также желание максимально отвечать предъявляемым ими запросам и требованиям.

Главная цель компании – способствовать процветанию бизнеса своих клиентов, оказывая услуги по подбору персонала, выполняя различные кадровые процессы и функции, анализ рынка труда и занятости, построение эффективных кадровых процессов.

Общая характеристика деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус» позволила понять, что его деятельность эффективная и стабильная.

В кадровом агентстве четко сформированы основные методы подбора и оценки кандидатов, а также разнообразные источники отбора персонала. В целом можно сказать, что существующая технология подбора персонала через ООО «ЭкоСтатус» является эффективной. Однако сотрудники компании часто

совершают ошибки в своей деятельности, что негативно сказывается на репутации кадрового агентства.

В ходе анализа особенностей технологий адаптации кандидатов в ООО «ЭкоСтатус» было выявлено, что в агентстве не используются внутренние технологии (консультации, тренинги). Это является недостатком в деятельности агентства, так как сотрудник может успешно пройти собеседование, но не справиться с испытательным сроком и агентству придется бесплатно и в короткие сроки искать кандидата на замену.

Для кадровых агентств немаловажно проводить целенаправленную работу по адаптации кандидатов на вакансию, ведь она помогает им освоиться в компании. Это означает, что будет выше вероятность прохождения кандидатом испытательного срока и кадровому агентству не придется предоставлять организации-заказчику кандидата на замену.

В соответствии с этим становится очевидным, что наиболее эффективными и выгодными для кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус» являются внутренние технологии адаптации, которые следует внедрить в компании.

В третьей главе были разработаны направления совершенствования деятельности кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус».

Совершенствование процесса подбора персонала предлагаем осуществить за счет:

1. Внедрения анкеты на подбор персонала, которая будет заполняться сотрудниками при взаимодействии с организацией-заказчиком;
2. Введения ежегодного конкурса «Лучший консультант по подбору персонала кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус» для повышения мотивации сотрудников;
3. Проведение обучения консультантов по подбору персонала.

Анкета на подбор персонала должна включать в себя следующие компоненты:

- описание вакантной должности;

- информация об условиях найма и оплате труда;
- требования к кандидату;
- общая информация о компании;
- контактные данные компании-заказчика;
- дополнительные пожелания компании-заказчика.

Данную анкету будет заполнять каждый консультант по подбору персонала в ходе работы с представителем организации-заказчика. Благодаря такой анкете все данные будут находиться в одном месте, что облегчит работу с информацией по заявке. Кроме того, за счет использования такой анкеты консультант не забудет уточнить у представителя компании-заказчика ту или иную информацию.

Цель конкурса на звание «Лучший консультант по подбору персонала кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус» заключается в выборе лучших сотрудников с помощью процедуры оценки уровня профессиональных навыков сотрудников, их деловых и личностных качеств.

Данное стимулирование направлено на повышение лояльности и заинтересованности сотрудников к деятельности организации. Конкурс создает соревновательный момент и сотрудники в течение года путем обучения, прохождения тренингов и участия в деятельности компании пытаются занять первые места в конкурсе лучших. Так же способствует самовыражению сотрудников, позволяем им подтверждать свою квалификацию и приверженность к работе.

Для проведения обучения предлагаем использовать сторонние курсы и мероприятия профессиональной направленности. Обучение должно быть направлено непосредственно на развитие следующих компетенций для качественного соблюдения технологии процесса подбора персонала:

- совершенствование навыков оценки соискателей;
- совершенствование навыков продаж/презентации;
- совершенствование навыков проверки рекомендаций;

- совершенствование навыков оптимизации ожиданий заказчика и кандидата.

Внедрение внутренних технологий адаптации кандидатов в организации предполагает проведения на регулярной основе:

1. Консультирования;
2. Тренинга, направленного на выработку навыков, необходимых при адаптации на новом рабочем месте.

Предложенные мероприятия направлены на совершенствование процесса подбора персонала в ООО «ЭкоСтатус». Они направлены на снижение количества ошибок консультантов по подбору персонала, а также помогут объединить и согласовать различные управленческие решения, управлять социально-экономическими процессами на всех уровнях, создать эффективную трудовую деятельность.

В целом, предлагаемые мероприятия могут быть применены как комплексно, так и отдельно (выбрано для применения только одно из предлагаемых направлений). Кроме того, положительным эффектом от внедрения рекомендаций станет снижение количества гарантийных замен. В связи с этим, внедрение предлагаемых рекомендаций в деятельность кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус» считаем целесообразным.

Заключение. В выпускной квалификационной работе были сделаны следующие выводы:

1. Сущность деятельности кадровых агентств заключается в создании цивилизованного рынка труда. Это связано непосредственно с тем, что специалисты кадровых агентств проводят активную деятельность, которая позволяет совершенствовать рынок труда.

2. Организация деятельности кадровых агентств лишь частично затронута в российском законодательстве. Поэтому в своей деятельности кадровые агентства руководствуются определенными задачами, которые касаются, в первую очередь, компании-заказчика, а также собственных интересов.

3. Деятельность любого кадрового агентства состоит из следующих этапов: получение заявки на подбор, экспертиза вакансии, поиск потенциальных кандидатов на должность, отбор кандидатов, передача информации о кандидатах компании-заказчику.

4. Основной задачей кадрового агентства выступает анализ и подбор кандидатов из числа всех возможных в данный момент на рынке в соответствии с требованиями компании-заказчика.

5. Существующая технология подбора персонала через ООО «ЭкоСтатус» является эффективной. Однако сотрудники компании часто совершают ошибки в своей деятельности, что негативно сказывается на репутации кадрового агентства.

6. В агентстве ООО «ЭкоСтатус» не используются внутренние технологии (консультации, тренинги). Это является недостатком в деятельности агентства, так как сотрудник может успешно пройти собеседование, но не справиться с испытательным сроком и агентству придется бесплатно и в короткие сроки искать кандидата на замену.

7. Наиболее эффективными и выгодными для кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус» являются внутренние технологии адаптации, которые следует внедрить в компании.

8. Совершенствование процесса подбора персонала следует осуществить за счет: внедрения анкеты на подбор персонала, введения ежегодного конкурса «Лучший консультант по подбору персонала кадрового агентства ООО «ЭкоСтатус», проведения обучения консультантов по подбору персонала.

9. Внедрение внутренних технологий адаптации кандидатов в организации предполагает проведения на регулярной основе консультирования и тренинга, направленного на выработку навыков, необходимых при адаптации на новом рабочем месте

10. Предлагаемые мероприятия могут быть применены как комплексно, так и отдельно (выбрано для применения только одно из предлагаемых

направлений). Кроме того, положительным эффектом от внедрения рекомендаций станет снижение количества гарантийных замен.