

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №4 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-4.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/25EVN417.pdf>

Статья опубликована 12.08.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пеша А.В., Перина Д.В. Аутсорсинг подбора персонала в России: анализ и тенденции развития // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №4 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/25EVN417.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.108

Пеша Анастасия Владимировна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург¹
Доцент кафедры «Экономики труда и управления персоналом»
Кандидат экономических наук
E-mail: Myrabota2011@gmail.com
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=864622

Перина Дарья Владиславовна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург
Студент кафедры «Экономики труда и управления персоналом»
E-mail: perina.daria2016@yandex.ru

**Аутсорсинг подбора персонала в России:
анализ и тенденции развития**

Аннотация. В статье приводится раскрывается понятие аутсорсинга и аутсорсинга подбора персонала, приводится описание технологии процесса аутсорсинга подбора персонала. Авторами приводится анализ востребованности услуг аутсорсинга в США, Европе и современной России. В статье говорится, что Российский рынок пока не столь развит, а на дальнейшее его развитие влияют экономические, демографические и другие факторы. Приводится SWOT анализ аутсорсинга подбора персонала на основе анализа источников по представленной теме для выявления конкурентных преимуществ аутсорсинга и его слабых сторон. В статье сформулированы и проанализированы преимущества и недостатки подбора персонала на аутсорсинге и внутри компании, силами HR-менеджеров. В статье отмечается, что на количество заказов может влиять ряд факторов, таких как демография, экономика и политика. Спад рождаемости явно прослеживается в десятилетие с 1990 по 2000 года, данный показатель приводит к дефициту кадров в настоящее время, а как следствие борьбу за таланты. Явной тенденцией является увеличение веса убыточных предприятий и снижение веса прибыльных предприятий, что приводит к оптимизации их численности. Наряду с данными тенденциями, последнее десятилетие в мир HR активно внедряются информационные технологии, всё больше компаний обращаются к автоматизированным платформам, данный процесс не обходит стороной и рекрутинг. В статье приводятся выводы с основными тенденциями развития аутсорсинга подбора персонала в России.

Ключевые слова: аутсорсинг; аутсорсер; рекрутмент; рекрутер; подбор; аутсорсинг подбора персонала; кадровое агентство

¹ 620144, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 62

Введение

Как и много лет назад сегодня подбор персонала является ключевым во всей системе управления персоналом, так как именно от грамотно подобранного персонала зависит эффективность работы организации. В свою очередь аутсорсинг подбора персонала, как элемент рекрутмента – это уже не новая, но развивающаяся технология, позволяющая снизить затраты и подобрать эффективных сотрудников с помощью обращения к кадровым агентствам. При этом за последние десятилетия в России рынок аутсорсинга подбора персонала стремительно разрастался, все больше и больше российских компаний сегодня приходят к передаче непрофильного бизнес процесса на аутсорсинг с целью сокращения затрат, этим объясняется актуальность исследования тенденций развития аутсорсинга подбора персонала в России. Особенно острым данный вопрос становится в условиях кризисной ситуации.

Сущность аутсорсинга подбора персонала

Для того чтобы сложилось полное понимание того, что такое аутсорсинг подбора персонала необходимо рассмотреть данное понятие с двух сторон со стороны «аутсорсинга» и «рекрутмента». История «рекрутмента» берет свое начало еще в 14 веке, когда в Германии был создан прообраз современного кадрового агентства – частная служба занятости. В 19 веке, во время первой мировой войны частные агентства в Бостоне подбирали дефицитные кадры для военных заводов. Однако, как индустрия рекрутмент сформировался лишь в 50-х годах в США. Гораздо позже рекрутмент появился в России, его становление и развитие стало возможным только в рамках рыночной экономики [1, с. 100].

Формат сотрудничества с компанией, которая предоставляет услуги по подбору персонала на аутсорсинге, в современной практике очень распространен. Рекрутер-аутсорсер осведомлен об истории развитии компании, особенностях корпоративной культуры и о иных характеристиках компании. Рекрутер-аутсорсер осуществляет свою деятельность, учитывая особенные качества каждой отдельно взятой организации – заказчика, а не по формальному набору требований, представленных в описании позиции. Как известно, предпосылкой изучения любой проблемы является определение основных терминов. Поэтому мы считаем целесообразным изначально создать небольшой свод определений, которые даются термину «аутсорсинг».

Таблица 1

Определение аутсорсинга различными авторами²

Автор	Определение
К. Серебровский	Аутсорсинг – это способ оптимизации бизнеса за счет передачи отдельного функционального сектора в руки сторонней организации, вследствие чего компания может полностью сосредоточить свое внимание на основных бизнес-процессах, не отвлекаясь при этом на побочные вопросы [9].
О. Борзунова	Аутсорсинг – это способ организации деятельности компании за счет сосредоточения на главном, ключевом направлении деятельности и передаче непрофильных функций внешним специализированным фирмам [5].

² Составлено автором на основе анализа литературы.

Автор	Определение
С.О. Календжян	Аутсорсинг – современная форма предпринимательской деятельности, основанная на передаче на длительный срок компании некоторых управленческих функций и при необходимости соответствующих ресурсов, если аутсорсер может эффективно выполнять эти функции и использовать переданные ресурсы [5].
Хейвуд Дж. Б	Аутсорсинг – это перевод внутреннего подразделения или подразделений предприятия и всех связанных с ними активов в организацию поставщика услуг, предлагающего оказывать некую услугу в течение определенного времени по оговоренной цене [9].

Технология аутсорсинга подбора персонала включает [1, с. 30]:

- подготовку и согласование с заказчиком описания вакансии: требования к соискателям, описание содержания работы, описание условий труда (размер и система оплаты труда, режим и график работы, место работы и т. д.), презентационная информация о компании, сообщаемая соискателям во время интервью;
- выбор способов привлечения соискателей (публикация вакансии на сайтах для поиска работы, покупка прав доступа к базам резюме);
- размещение вакансий на сайтах для поиска работы;
- при подборе линейного персонала: прием звонков от соискателей, проведение телефонных интервью, просмотр и оценка резюме соискателей, откликнувшихся на публикации вакансий, проведение телефонных интервью с соискателями с целью уточнения сведений об опыте работы и квалификации, назначение времени очных собеседований с представителем заказчика.

При подборе руководителей и специалистов:

- обработку всех актуальных резюме, соответствующих требованиям заказчика и имеющихся на момент начала поиска в базах специализированных сайтов, рассылка соискателям описания вакансии, звонки с предложением вакансии, регистрация результатов переговоров, проведение телефонных интервью, представление резюме соискателей заказчику, приглашение на очные интервью с представителем заказчика;
- ежедневный поиск новых опубликованных резюме соискателей в базах специализированных сайтов, рассылка соискателям описания вакансии, звонки с предложением вакансии, регистрация результатов переговоров, проведение телефонных интервью, приглашение на очные интервью с представителем заказчика;
- проведение очного интервью с соискателем до представления резюме заказчика;
- проведение Skype-интервью;
- участие в очном интервью совместно с представителем заказчика;
- выдачу тестовых заданий для проверки квалификации соискателей и их проверка;
- проверку рекомендаций – получение согласия соискателя на контакты с предыдущими работодателями, звонки контактными лицам для получения устных отзывов о работе соискателя;

- доведение до соискателя решения заказчика – приглашение на работу или отказ в найме;
- внесение сведений о соискателях и результатах переговоров с ними в базу данных, предоставляемую заказчику.

Анализ рынка аутсорсинга подбора персонала в России

Оценивая рынок кадрового аутсорсинга, эксперты единодушны – интерес к этому сегменту бизнеса с каждым годом растет. Эксперты назвали причины растущего внимания предприятий к HR-аутсорсингу.

Главная из них – стремление освободиться от непрофильных, вспомогательных функций и операций, чтобы сконцентрироваться на бизнесе и стратегических целях. Это помогает выживать в ситуации жесткой конкуренции и экономического кризиса. Практика показывает, что большинство эффективных и успешных компаний применяют в работе инструменты аутсорсинга, в том числе кадрового учета. Ниже приведен рисунок использования HR-аутсорсинга в США и Европе (рисунок 1).

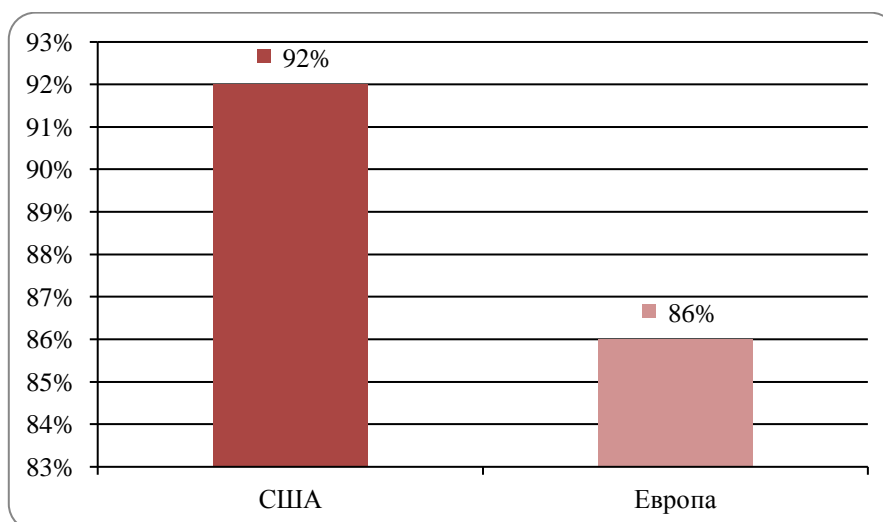


Рисунок 1. Доля компаний, использующих HR аутсорсинг в США и Европе [3, с. 113]

Данные исследования говорят, что в США HR-аутсорсинг используют до 92 % компаний, в Европе – до 86 %.

Российский рынок пока не столь развит, а на дальнейшее его развитие влияют экономические, демографические и другие факторы.

Проведем SWOT анализ аутсорсинга подбора персонала на основе анализа источников по представленной теме для выявления конкурентных преимуществ аутсорсинга и его слабых сторон (таблица 2).

Таблица 2
SWOT анализ аутсорсинга подбора персонала³

<i>Сильные стороны</i> - Снижение операционных затрат; - Концентрация ресурсов на основной деятельности компании; - Позволяет получить комплектующие или услуги выше качеством и/или дешевле; - возможность сокращения штата организации и как следствие сокращение затрат на персонал.	<i>Слабые стороны</i> - Нежелание платить деньги сторонней организации; - Сложность измерения результата (качества выполненной работы).
<i>Возможности</i> - Повышение качества персонала вследствие использования опыта специализированных компаний – аутсорсеров.	<i>Угрозы</i> - Опасения по поводу утечки информации к конкурентам; - Компания аутсорсер не имеет глубинных знаний специфики того или иного бизнеса.

Таблица 3
Преимущества и недостатки аутсорсинга подбора персонала⁴

Аутсорсинг подбора персонала	
Преимущества	Недостатки
методики и технологии подбора персонала	высокая стоимость услуг
кадровый резерв	не всегда возникновения понимания кадрового агентства соответствующего портрета кандидата
конкурсный отбор	
экономия времени	

Из таблицы 3 видно, что есть явные преимущества аутсорсинга подбора персонала и они преобладают над недостатками. При этом наиболее негативным для компании является: возникновение непонимания кадровым агентством конкретного портрета кандидата, соответствующего требованиям компании-заказчика. Однако, для того, чтобы появилось более четкое понимание достоинств и недостатков аутсорсинга подбора персонала необходимо сравнить его с внутренним подбором, именно при комплексном анализе удастся увидеть целостную картину сравнения. Поэтому необходимо проанализировать преимущества и недостатки внутреннего отбора, представленного в таблице 4.

³ Составлено автором по: [4, 5, 8, 6].

⁴ Составлено автором по: [5, 8].

Таблица 4

Преимущества и недостатки внутреннего подбора⁵

Внутренний подбор	
Преимущества	Недостатки
экономия средств	ограниченность выбора в том числе ограниченность ресурсов при поиске
Преимущества	Недостатки
внутренний рекрутер решает частично может решать проблему удержания сотрудников	подбору персонала может не уделяться должное внимание из-за загруженности другими функциями

По данным одной из крупнейших аутсорсинговых компаний, лидерами по количеству персонала, подобранного с помощью обращения в кадровые агентства являются розничные сети (15-20 % от общего числа сотрудников), промышленное производство (15 %) и сфера производства товаров народного потребления (20 %) [2] (рисунок 2).

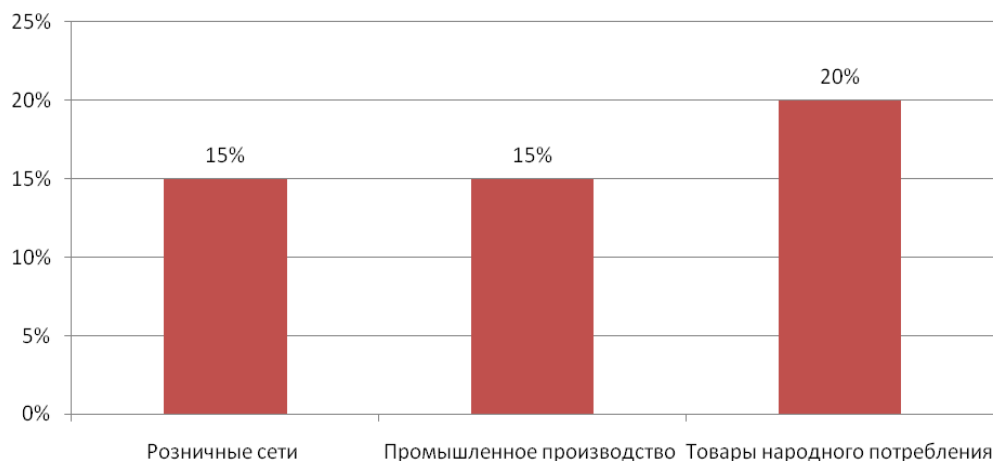


Рисунок 2. Доля работников, подобранных через кадровое агентство по отраслям, %⁶

Аутсорсинг подбора персонала при явной выгоде имеет и некоторые недостатки. Несмотря на то, что заказчик, согласно договору, должен получить конечный результат с заданным качеством, всегда существует вероятность некачественного выполнения работы. Поэтому поставщика услуг нужно выбирать крайне аккуратно. Еще один минус – важный, но не особенно актуальный для большинства компаний, – утечка секретной информации и персональных данных (базы клиентов, рецептур, формул и технологий). Из вышеперечисленного, пожалуй, самым актуальным риском является кража клиентской базы, к которой могут получить доступ конкуренты.

Аутсорсинг – единственный сегмент реального сектора экономики России, показавший рост в 2015 году. Объем рынка за прошлый год составил почти 6 млрд долларов США, что на 10 % больше, чем в 2014 году. Объем IT-аутсорсинга составил почти 2 млрд, аутсорсинг бизнес-процессов – около 1 млрд, а кадровый аутсорсинг – 3 млрд долларов [2]. Основной мотив компаний, прибегающих к аутсорсингу, – сокращение издержек и снижение затрат в условиях кризиса.

⁵ Составлено автором по: [5, 8].

⁶ Составлено автором по: [2].

Тенденции в области аутсорсинга подбора персонала в России

Эксперты консалтинговых агентств говорят о двух крайностях, в которые иногда впадают организации, передавая HR-функции на аутсорсинг – слишком большой или неоправданно малый охват кадровых функций. Истина, как правило, находится посередине. Главные моменты, которые необходимо оценить, принимая решение об аутсорсинге – экономическая целесообразность. Влияет корпоративная стратегия, цели, кадровая и маркетинговая политика на ближайшие 3-5 лет, планы реструктуризации. Эксперты рекомендуют передавать функции на HR-аутсорсинг с учетом наличия и стоимости внутренних ресурсов, призывают сопоставлять стоимость реализации внутри компании и платы за аутсорсинговые услуги.

Стоит отметить, что на количество заказов может влиять ряд факторов, таких как демография, экономика и политика. На данный момент активно выходят на рынок и уже трудятся так называемые «дети 90-х». Именно они уже достигли трудоспособного возраста, но аналитика демографии показывает, что в 90 годы прошлого столетия возникла так называемая демографическая яма, что представлено на рисунке 3.

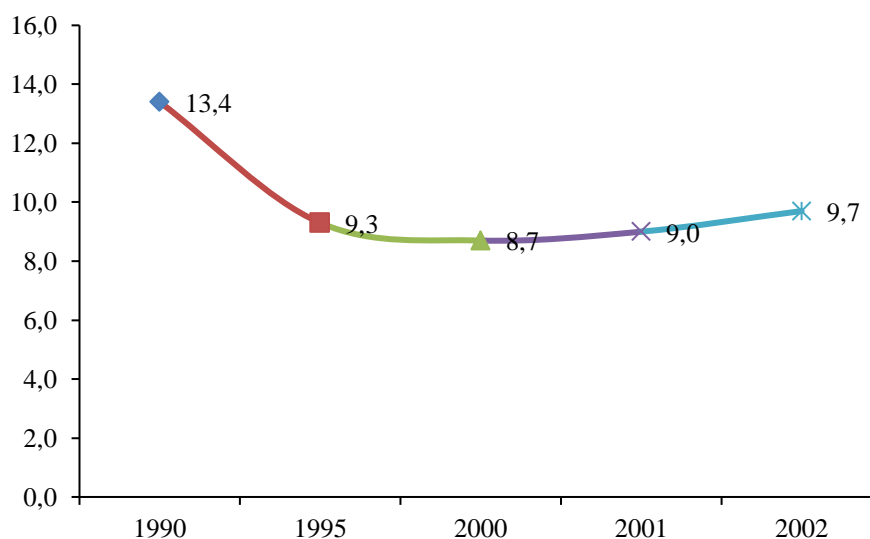


Рисунок 3. Рождаемость годы в России за 1990-2002, %⁷

Спад рождаемости явно прослеживается в десятилетие с 1990 по 2000 года, данный показатель приводит к дефициту кадров в настоящее время, а как следствие борьбу за таланты. Организации хотят видеть в своих рядах высококвалифицированные кадры, эффективных работников. Борьба за таланты должна плодотворно сказываться на количестве заказов в кадровых агентствах, однако дефицитность предложения со стороны работников приводит к усложнению поиска, следствием чего является замедления сроков закрытия вакансии.

Следующим немаловажным фактором, влияющим на любую сферу, является экономика. Количество заказов кадровых агентств находится в прямой зависимости от финансового благополучия и стабильность российских компаний. Анализ экономической ситуации представлен в таблице 5.

⁷ Составлено автором по данным Официального сайта Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

Таблица 5

Динамика финансового результата деятельности организаций в Российской Федерации за 2012-2015 гг.⁸

Показатель	2012	2013	2014	2015
Удельный вес прибыльных организаций, %	70,9	69,0	67,0	67,4
Удельный вес убыточных организаций, %	29,1	31,0	33,0	32,6

Исходя из данных таблицы 5 видно, что явной тенденцией является увеличение веса убыточных предприятий и снижение веса прибыльных предприятий. Мы можем предположить, что данное явление оказывает влияние на снижение количества заказов в связи с кризисными явлениями. Так при финансовых трудностях в компании на первый план выходит: оптимизация численности, а данный процесс является противоположным рекрутменту и расширению штата.

Наряду с данными тенденциями, последнее десятилетие в мир HR активно внедряются информационные технологии, всё больше компаний обращаются к автоматизированным платформам, данный процесс не обходит стороной и рекрутинг, при этом компании сталкиваются с ограниченностью финансовых средств, которые готова выделить компания на внедрение автоматизированных платформ для подбора персонала. В 2016 году эксперты «Ward Howell» исследовали уровень автоматизации HR-процессов в российских компаниях. В ходе исследования было опрошено 50 HR директоров крупных российских компаний и на основании данного исследования были сделаны следующие выводы: «В текущей экономической ситуации происходит существенное урезание HR-бюджетов и как следствие менее половины опрошенных респондентов собираются увеличивать затраты на внедрении автоматизированных платформ. На вопрос об удовлетворенности от использования уже существующих автоматизированных платформ более 50 % ответили, что качество предоставляемых сервисов/продуктов их не удовлетворяют, однако они не готовы менять провайдера в кратко/среднесрочной перспективе. Исследование показало, что основным критерием выбора HR-систем является цена – именно на нее большинство компаний обращают внимание в первую очередь при выборе новых HR-систем»⁹.

В 2015-2016 году эксперты провели исследование тенденций развития управления персоналом, участниками данного исследования стали 300 компаний из 20 различных отраслей экономики. «Экономическая ситуация вынуждает компании пересмотреть политику управления персоналом в пользу рационального планирования и сокращения штата. В рамках данного исследования было выявлено, что более 55 % респондентов проводили мероприятия по оптимизации численности за период 2015-2016 года» [7]. Как следствие, можно предположить, что для данных организаций аутсорсинг подбора персонала является просто не актуальным.

Выводы

Таким образом, основными тенденциями аутсорсинга подбора персонала являются:

- предполагаемое снижение количества проектов по аутсорсингу подбора персонала в кадровых агентствах в связи с кризисными явлениями экономики (рост убыточных предприятий РФ);

⁸ Составлено автором по данным Официального сайта Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

⁹ http://wardhowell.com/teinstitute/avtomatizaciya_hrprocessov_v_rossii/.

- борьба за таланты вследствие дефицита квалифицированных кадров (последствия спада рождаемости 1990-2000 гг.) приводит к усложнению подбора работников, а как следствие замедления срока закрытия вакансий;
- автоматизация процессов подбора, при ограниченности денежных средств в компании. (многие компании, в том числе кадровые агентства, по опросу экспертов не удовлетворены использованием автоматизированных платформ рекрутинга, внедренных в их компаниях);
- предполагаемый спад на спрос услуг аутсорсинга подбора персонала в связи с оптимизацией численности в компаниях РФ (на основе экспертного опроса 55 % компаний запустили процесс оптимизации численности в период 2015-2016 года).

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова С. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Текст]: учеб. / С. Иванова. – Москва: Альпина Паблишер, 2013. – 182с.
2. Лукичева Л. И. Управление персоналом [Текст]: учеб. / Л. И. Лукичева, Ю. П. Анискин. – Москва: Омега-Л, 2013. – 263 с.
3. Лысюк Н. А. Сущность и значение аутсорсинга в управлении персоналом [Текст]: учеб. / Н. А. Лысюк. – Москва: Альпина Паблишер, 2014. – 203 с.
4. Мадьярова В. К. Тенденции в управлении персоналом: акцент на таланты [Текст] / В. К. Мадьярова // Современная наука: актуальные вопросы теории и практики. – 2013. – № 03-04. – С. 14-16.
5. Мелихов Ю. Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: [Текст]: учеб. / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. – Москва: Дашков и К, 2015. – 344 с.
6. Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами / Кулькова И. А., Воробьева Н. В., ПлUTOва М. И., Пеша А. В., Пяткова О. А., Камарова Т. А., Рагозина А. Ю., Силаенкова В. В. / Под редакцией доктора экономических наук, профессора И. А. Кульковой Рекомендовано редакционно-издательским советом Уральского государственного экономического университета / Екатеринбург, 2016. – 144 с.
7. Михайлов Д. В. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса [Текст]: учеб. / Д. В. Михайлов. – Москва: КноРус, 2014. – 256 с.
8. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст]: учеб. / Е. Б. Моргунов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 424 с.
9. Пожарницкая О. В. Аутсорсинг бизнес-процессов или общий центр обслуживания [Текст] / Пожарницкая О. В., Демьяненко Ю. В. // Вестник СГТУ. – 2017. – №1. – С. 113-119.

Pesha Anastasiia Vladimirovna

Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: Myrabota2011@gmail.com

Perina Darya Vladislavovna

Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: perina.daria2016@yandex.ru

Outsourcing of recruitment in Russia: analysis and trends

Abstract. In the article reveals the concept of outsourcing and outsourcing of recruitment, and also describes technology of process of outsourcing of recruitment. The authors lead results analysis of demand for outsourcing services in USA, Europe and modern Russia. The article says that the Russian market is not as developed, and its further development is influenced by economic, demographic, and other factors. In the SWOT-analysis of outsourcing of recruitment on the basis of the analysis of the sources shows key the competitive advantages of outsourcing and its weaknesses. The article formulates and analyzes the advantages and disadvantages of recruitment outsourcing and intra-company forces HR managers. The article notes that the number of orders may be affected by several factors, such as demographics, Economics and politics. The decline in fertility (it is clearly seen in the decade from 1990 to 2000), leads to a shortage of staff at present, and as a result is the war for talents. A clear trend is the increase in the weight of loss-making enterprises, and reducing the weight of profitable enterprises, which leads to optimization of workers numbers. Along with these trends, the last decade in the world in HR is occurs introducing information technology, more and more companies are turning to automated platforms, these technologies apply in the recruitment, too. The article presents the insights with the major trends in the outsourcing of recruitment in Russia.

Keywords: outsourcing; outsourcer; recruiting; recruiter; recruitment; outsourcing of recruitment; recruitment agency