

Направления рукописи



Таштамирова Дина Саламовна

**ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О РЫНКЕ ТРУДА
И РОЛЬ ОПЕРАТОРОВ РЫНКА ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ
СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Специальность 22.00.03 - Экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Хабаровск-2005

Работа выполнена в ГОУВПО «Хабаровский государственный технический университет».

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Бляхер Леонид Ефимович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор
Зубарев Александр Евстратьевич

Кандидат социологических наук,
доцент
Лупандина Наталья Борисовна

Ведущая организация: Дальневосточная академия государственной
службы.

Защита состоится 31 мая 2005 г. в **14-00** часов на заседании
диссертационного совета ДМ **212.294.04** в ГОУВПО «Хабаровский
государственный технический университет» по адресу: 680035, г. Хабаровск,
ул. Тихоокеанская, 136, ауд. 315-л.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУВПО «Хабаровский
государственный технический университет».

Автореферат разослан «**28**» апреля 2005 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



П.П. Лях

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Ситуация на рынке труда в условиях современной российской действительности породила целый блок проблем, решение которых оказалось невозможно с помощью традиционных для социологии методов и подходов.

Российский рынок труда оказался глубоко деформирован. Поиск новых, более эффективных форм общественной организации труда и занятости происходит в виде спонтанно возникающих разнообразных альтернативных структур, действующих рассогласованно, на свой страх и риск, практически мало изученных и не оцененных по эффективности и отдаче.

Реформирование российского общества в значительной степени изменило рынок труда. На это указывают следующие показатели:

- Абсолютное сокращение численности занятых в экономике, особенно в сфере материального производства;
- Существенные изменения отраслевой структуры занятости, снижение удельного веса занятых в промышленности, перераспределение рабочей силы между обрабатывающей и добывающей промышленностью в пользу последней;
- Расширение занятости в негосударственном секторе экономики, развитие малого предпринимательства;
- Массовое участие населения в неформальном секторе экономики, а также увеличение масштабов вторичной занятости и другое (по оценке социологов и экономистов в настоящее время более половины экономически активного населения имеют отношение к неформальному сектору);
- Появление в России с начала 90-х годов совершенно нового социального института, присущего рыночной экономике - частных агентств занятости (ЧАС) населения.

На рынке труда начинает формироваться мнение о реальной ситуации, причем складывается представление пока в основном за счет слухов и иллюзий. Новая мифология пресыщенности рынка предложений и истощенности вакансий не помогает ни работодателям, ни операторам рынка труда, ни ищущим работу правильно ориентироваться в обстановке. В то же самое время, по мере становления рынка труда в условиях экономических и политических преобразований в России на нем про-

изошли существенные перемены: если раньше проблемой был поиск работы, то сегодня - поиск хорошего специалиста, и это далеко не единственная перемена. Проблема также заключается в несоответствии представлений работодателей и работников о современном рынке труда. Это обуславливает необходимость изучения несоответствия представлений о рынке труда.

На рынке труда современной России государственные органы по регулированию труда в целом, и трудоустройства в частности, остаются привилегированным действующим социальным институтом. Однако в России появился и стал быстро развиваться совершенно новый институт - частные агентства занятости (ЧАЗ) населения (или негосударственные службы занятости населения).

В настоящее время уже можно говорить, что, наряду с другими отраслями в России сформировалась отрасль услуг по подбору персонала. Все это подчеркивает необходимость изучения роли негосударственных служб занятости на рынке труда, их влияние на формирование структуры занятости населения.

Степень разработанности проблемы. Многоплановая проблематика занятости населения, организации труда и рынка труда нашли свое отражение в многочисленных исследованиях отечественных и зарубежных авторов. В работе использованы работы, раскрывающие: концепции «человеческих ресурсов» (Д.С. Иванцевич, А.А. Лобанов, И. Бушмарин)¹; влияние традиций и социально-психологической ориентации человека на предложение труда (М. Вебер)²; потребности и потенциал человека, эффективность, мотивы, условия труда (Б.М. Генкин, Н.А. Горелов)³; особенности взаимоотношений между специалистами негосударственных служб и службами персонала крупных компаний (С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев). При выделении различных подходов к определению структуры и основных характеристик рынка труда для переходной экономики России необходимо использовать классические фундаментальные исследования Т.Р. Мальтуса, Т. Веблена, Дж. Кейнса⁴, А. Маршалла, П. Самуэльсона, Е. Бернштейна, Й. Шумпетера, а также

¹ Иванцевич Д.С., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993; Бушмарин И. Современный капитализм: развитие трудовых ресурсов творческого типа / Д.С. Иванцевич, А.А. Лобанов // Мировая экономика и международные отношения. - 1990. - №2. - С. 41.

² Вебер М. Избранные произведения / М.Вебер. - М.: Прогресс, 1990.

³ Генкин Б.М. Общая теория потребностей как основа управления персоналом / Б.М. Генкин // Роль предпринимательства в возрождении экономики России: Материалы Всероссийского научного симпозиума. Тюмень: Вектор Бук, 2000; Горелов Н.А., Тучнов А.И. Энциклопедия труда и занятости / Н.А. Горелов, А.И. Тучнов. - СПб: Издательство СПбГУЭФ, 1997; Исмаилова Л. Э. Факторы спроса и предложения на рынке труда, безработица и формы ее проявления / Ин-т экономики РАН. - М., 1993. - С. 2. - Деп. ИНИОН РАН, № 48284.

⁴ Кейнс Д.М. Общая теория занятости / Д.М. Кейнс // Вопросы экономики. - №5, 1997.

труды отечественных ученых исследовавших различные методологические и теоретические аспекты изучаемой проблемы - М. Атлас, Л. Бушмамарина, А. Кашепова, А. Котляра¹, И. Масловой, В. Радаева, О.И. Шкаратан², Т.И. Заславской³, О. Романовского, М. Сажиной, И. Чангли, Л. Шаховской, В. Щеренко и др.

Зарубежные исследователи заложили основы разработки данной проблемы. Они выявили сущность, показали закономерности становления рынка труда в условиях капиталистических производственных отношений на всех этапах его развития и трансформации. Отечественные ученые определили подходы к пониманию необходимости формирования российского рынка труда.

Анализ трудов указанных авторов позволил выявить эволюцию взглядов и учений на создание и развитие рынка труда⁴.

Определение роли операторов рынка труда (негосударственных служб занятости) в формировании структуры занятости населения получило отражение в отечественной социальной науке. Особого внимания заслуживают работы: Карташова С.А., Одегова Ю.Г., Кокорева И.А., Балханова А.М., Лосева В.А., Никифорова Р.О., Серговимцевой Н.А.⁵ В работах указанных авторов раскрываются особенности деятельности негосударственных служб занятости (кадровых агентств) и установление грамотных отношений между специалистами служб персонала компаний и сотрудниками частных агентств занятости. Проанализированы состояние и перспективы их деятельности, технология работы и роль на рынке труда.

Из дальневосточных ученых в этой области работали и продолжают работать В.К. Заусаев⁶, С.П. Быстрицкий, П.А. Минакир, А.М. Шкуркин⁷.

¹ Котляр А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. - №1, 1998.

² Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. - М., 1995. С. 240.

³ Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества / Т.И. Заславская. - М.: Издательство Дело, 2002.

⁴ Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984; Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. М., 1994. Т. 2; Кенз Ф. Избранные экономические сочинения. М.: Соцгиз, 1969.

⁵ Карташев С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. / Под ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Издательство «Экзамен», 2002.; Балханов А.М. Совершенствование деятельности кадровых агентств на региональном рынке труда. - Реф.диссертац. на соиск. уч. степени к.э.н. - Иркутск, 2001.; Лосев В.А. Формирование и развитие в России рынка услуг по подбору персонала. - реф.диссертации. на соиск. уч. степени к.э.н. - М.: 2000; Никифоров Р.О. Рекрутинговый бизнес в России - М.: ПАИМС, 2001.; Серговимцева Н.А. Совершенствование деятельности кадровых агентств по рекрутингу управленческого персонала для организаций г. Москвы - Диссертация на соискание ученой степени к.э.н. - М.: ГУУ, 2001.

⁶ Заусаев В.К., Леденев М.И., Быстрицкий С.П. Социально-экономическое развитие Дальнего Востока в условиях формирования рыночных отношений / В.К. Заусаев. - Хабаровск, 1999.

⁷ Шкуркин А.М. Рынок труда и занятость на Дальнем Востоке / А.М. Шкуркин // Перспективы Дальневосточного региона: население, миграция, рынки труда. Московский центр Карнеги. - М.: Гендальф, 1999.

Вместе с тем до сих пор ощущается недостаток исследований, дающих целостное экономико-социологическое представление о роли операторов рынка труда, противоречивости представлений о рынке труда, а также их влияние на формирование структуры занятости населения.

Актуальность необходимости изучения противоречивости представлений о рынке труда и роли негосударственных служб занятости, недостаточная разработанность проблемы в отечественной социологии, научная и практическая значимость определили выбор цели, задач, объекта и предмета данного исследования.

Работа ставит **целью** определить несоответствия представлений о рынке труда и роль частных агентств занятости в формировании структуры занятости населения г. Хабаровска.

Исходя из цели в диссертационном исследовании, решаются следующие **задачи**:

- выделить наиболее релевантные поставленной цели теоретико-методологические подходы к описанию рынка труда в переходной социально-экономической структуре;
- выявить несоответствия представлений работников и работодателей о современном рынке труда;
- провести анализ востребованности и активности специалистов на рынке труда г. Хабаровска;
- определить роль операторов рынка труда (негосударственных служб занятости или частных агентств занятости населения) в формировании структуры занятости населения;
- обозначить состояние и перспективы развития частных агентств занятости на рынке труда.

Объектом диссертационного исследования являются работники, работодатели, операторы рынка труда (негосударственные службы занятости населения) г. Хабаровска.

Предмет исследования - проблема несоответствия представлений работников и работодателей о рынке труда, роль операторов рынка труда в формировании структуры занятости населения г. Хабаровска.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Диссертационное исследование опирается на общенаучные принципы познания общественных явлений, логический, диагностический и исторические методы.

Теоретическим основанием нашей работы выступает концепция Р.И. Копелюшника, рассматривающая современный рынок труда в России как результат взаимодействия мифогенных представлений законодателей и населения и реальных экономических практик.

Диссертационное исследование основывается на исследовательском материале, статьях, материалах научно-практических конференций и семинаров.

Эмпирическая база. Информационной эмпирической базой исследования послужили материалы социологических опросов, наблюдения, документы и др. Социологические опросы проведены лично или при непосредственном участии автора. $n=700$. Исследование проводилось методом анкетного опроса по репрезентативной выборке. Также использован метод экспертного опроса. $n=32$.

Основные научные результаты и их научная **новизна** заключается в следующем:

- Дан анализ несоответствия представлений работодателей и работников о современном рынке труда и действительного положения дел. Показано, что представления работников и работодателей о рынке труда противоречивы и не всегда адекватны действительности;
- Определена роль негосударственных служб занятости в формировании структуры занятости населения;
- Обозначены состояние и перспективы развития негосударственных служб занятости (кадровых агентств) на рынке труда в России. На рынке труда, в целом, выделены следующие тенденции, связанные с изменениями факторов внешней среды кадровых агентств: сближение с постоянными клиентами; слияние агентств; повышение качества и внедрение стандартов кадровых услуг; использование кадровыми агентствами новых информационных технологий.

Теоретическая значимость работы состоит в расширении знаний о роли операторов рынка труда (частных агентств занятости), представлениях о рынке труда, их влияние на формирование структуры занятости населения. Результаты работы позволяют полнее осознать противоречивость представлений работодателей и работников о рынке труда, выделить факторы и механизмы управления занятостью населения.

Практическая значимость проведенного исследования определяется его направленностью на практику управления занятостью населения посредством операторов рынка труда (негосударственных служб занятости).

Основные положения, выводы, практические рекомендации и результаты диссертационного исследования могут быть использованы в практике управления человеческими ресурсами менеджерами по персоналу, руководителями предприятий всех форм собственности, специалистами государственных и муниципальных служб занятости населения, а также специалистами негосударственных служб занятости населения.

Результаты диссертационного исследования использованы в деятельности негосударственной службы занятости (Кадровым агентством «МАКОН» г. Хабаровск).

Кроме того, материалы исследования могут быть использованы в лекциях и семинарах на социологических отделениях и факультетах.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Государственные службы занятости остаются привилегированным действующим социальным институтом на рынке труда современной России. Однако с начала 90-х годов в России появился и стал быстро развиваться совершенно новый институт, присущий рыночной экономике - частные агентства занятости (ЧАЗ) населения. Особенно широкое распространение получают так называемые рекрутинговые агентства, основной задачей которых является поиск и подбор специалистов для работы на предприятии заказчика.
2. Основная институциональная функция частных агентств занятости не столько в борьбе с безработицей, сколько в улучшении структуры занятости.
3. Развитие негосударственных служб занятости в России можно оценивать сегодня как перспективное. Во-первых, кадровые агентства в России заняли на рынке труда свою нишу. Главный результат развития их деятельности - подбор специалистов через кадровые агентства стал считаться одним из основных источников найма персонала. Во-вторых, негосударственные службы занятости находятся на стадии стабилизации в настоящее время. В-третьих, инфраструктура частных агентств занятости, в частности, типологии подбора в общих чертах схожа с инфраструктурой рекрутингового рынка за рубежом, однако имеет свою специфику, отражающую реалии российской экономики в целом и экономики труда в частности.
4. Ожидания и требования работодателей и работников противоречивы и не совпадают с реальным предложением на современном рынке труда. Несовпадение ожиданий определяет недовольство работников и работодателей друг другом, что в результате, затрудняет их успешное взаимодействие и ведет к ряду

негативных последствий, а именно к текучести кадров, сложностям в подборе персонала, негативной репутации компаний и др.

5. Завуалированные ожидания работников не позволяют работодателям выявить мотивы работника при устройстве на работу, что затрудняет работодателям поиск персонала и сделать успешный выбор в пользу того или иного работника.
6. Работодатели при поиске персонала, с одной стороны, помимо данных об образовании и опыте работы, обращают внимание и на другие качественные характеристики (например: способность к обучению, готовность к выполнению разнообразной работы), с другой стороны, оказывается, что работодатели не только не могут сформулировать те качества, умения, способности, личностные и профессиональные характеристики, которые действительно необходимы и достаточны для успешной профессиональной деятельности на данном рабочем месте, но и очень редко заявляют о них (в частности, при работе с кадровыми агентствами или при размещении информации о вакансии в СМИ).

Апробация и внедрение результатов была проведена на III Международном Азиатско-тихоокеанском конгрессе психологов «Человек. Власть. Общество» (Хабаровск, 2004). Основные положения диссертации изложены в 4 публикациях автора общим объемом 2,5 п. л. Также основные положения диссертационного исследования нашли отражение в деятельности Агентства по подбору персонала «МАКОН» г. Хабаровск.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, состоящих из трех параграфов, заключения, библиографического списка литературы, состоящего из 169 источников и приложений.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность темы диссертации, цели и задачи исследования, определены степень научной разработанности проблемы, методологическая и эмпирическая база работы, ее научная новизна, изложена практическая значимость работы, информация об ее апробации.

Первая глава «Структура и основные характеристики рынка труда. Операторы рынка труда» состоит из трех параграфов и посвящена изучению основ теоретико-методологических подходов к определению рынка труда, основных его характеристик, а также изучению управления занятостью населения и операторов рынка труда (негосударственных служб занятости).

Первый параграф «Теоретико-методологические подходы к определению рынка труда» - раскрывает различные подходы к определению рынка труда. Рынок труда, прежде всего, является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда определяются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями.

В условиях общественного хозяйства, предполагаемого обмен трудовой деятельностью, неизбежен обмен рабочей силой. Определенная часть населения по тем или иным причинам меняет место работы, другая часть впервые приступает к трудовой деятельности, чем обусловлены постоянно складывающиеся отношения между гражданами, предлагающими трудовые услуги, и работодателями, нуждающимися в услугах. Приведенные отношения определяются как рынок труда.

Одной из форм проявления рынка труда является безработица: и в западной, и в отечественной литературе рынок труда и безработица исследуются во взаимодействии. При этом занятость и безработица, являясь неразрывными и неотъемлемыми элементами и результатами функционирования рынка труда, становятся импульсами и факторами его динамики. Безработные представляют носителей-продавцов резервной или отвергнутой рабочей силы, в определенный момент временно или навсегда выпадающей из рынка труда, как невостребованный товар, или теряющей свойства быть полезной для капитала, то есть перестающей быть инвестиционным товаром. Занятые представляют носителей-владельцев купленной и потребляемой в процессе эксплуатации рабочей силы в качестве человеческого фактора предпринимательской деятельности.

Рынок труда возникает при таких условиях, когда есть спрос на рабочую силу и предложение ее. Рабочая сила - это способность к труду, которая реализуется в процессе целенаправленной трудовой деятельности. Этой способностью потенциально располагает каждый человек, но реальной производительной силой она становится только в процессе труда.

Рынок труда представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы, обеспечивающий функционирование экономики на основе действия объективного экономического спроса и предложения.

Во втором параграфе «Рынок труда и управление занятостью населения» анализируется российский рынок труда, политика занятости населения.

Политика занятости, как важнейшая составляющая социальной политики, должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих созданию условий для возможно более полного использования потенциала трудовой и деловой ак-

тивности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице.

Основная цель систем управления занятостью населения состоит в стимулировании спроса на рабочую силу и в приближении структуры предложения труда к структуре спроса на труд. Практически это означает разработку и реализацию комплекса мер по обеспечению соответствия структуры рабочей силы изменяющейся структуре рабочих мест.

Управление занятостью является важнейшей частью социально-экономической политики страны. Эта политика осуществляется Министерством экономики, Министерством труда и социального развития, Федеральной службой занятости, Федеральной миграционной службой, другими министерствами и ведомствами.

Непосредственное управление занятостью населения осуществляют органы Федеральной службы занятости. Опыт развитых стран показывает, что в центральном аппарате службы занятости должно работать около 5% общей численности службы. Основной объем работы по управлению занятостью выполняют региональные и местные (городские и районные) службы занятости населения.

В третьем параграфе *«Операторы рынка труда (негосударственные службы занятости населения): российский и зарубежный опыт. Понятие, классификация и содержание работы»* рассматривается становление негосударственных служб занятости, обуславливается основа их появления и существования на рынке труда.

Основой существования операторов рынка труда (негосударственных служб занятости населения: кадровые агентства, рекрутинговые компании, агентства по подбору персонала) в современном обществе является постоянный дефицит квалифицированных специалистов. Именно дефицит работников определенного качества обуславливает наличие в обществе порой весьма высокого уровня безработицы. Кроме того, как отмечалось на одной из последних сессий Международной организации труда, только благодаря операторам рынка труда можно остановить правовой беспредел как в отношении человека, который ищет работу, так и непосредственно работодателя¹. В последнее время, на современном рынке труда прочно вошло в употребление понятие «рекрутинг (рекрутмент)» - деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам

¹ Карташев С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. / Под ред. Ю. Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. С. 43-48.

требованиям заказчика - включает комплекс организационных мероприятий, проводимых кадровым агентством в интересах организации, сделавшей заказ на замещение вакантной должности, заключающийся в формировании и представлении заказчику списка отобранных, в соответствии с требованиями заказчика, кандидатов на данную должность с целью последующего приема на работу.

Найм и отбор персонала с помощью кадровых агентств можно представить в виде системы, состоящей из совокупности взаимосвязанных элементов, находящихся в определенных отношениях и связях друг с другом, имеющих выход, вход, связь с внешней средой, обратную связь.

Деятельность негосударственных служб занятости как вид предпринимательской деятельности, состоящий в оказании услуг по поиску и подбору персонала, сравнительно молод. Местом его возникновения считают США, а временем — начало 50-х годов прошлого века. Самые старые кадровые агентства США и Европы возникли в недрах консалтинговых и аудиторских фирм, которые в процессе своей обычной деятельности сталкивались с некоторыми кадровыми проблемами заказчика и брались за их решение.

По окончании Второй мировой войны в Европе услуги негосударственных служб занятости появились или выделились как отдельный вид предпринимательства в 60-х гг., в большей своей части под влиянием господствовавших тогда во всей мировой экономике американских транснациональных корпораций. В России первые кадровые агентства появились только в начале 90-х гг., в начальный период становления рыночных отношений. Их зарождение имело некоторые специфические черты, обусловленные тем, что Россия оказалась в ситуации вынужденного формирования освоения многих видов бизнеса, минуя стадии их естественного развития.

В России негосударственные службы занятости начали появляться сразу, минуя стадию консалтинга.

На российском рынке труда этот вид деятельности сравнительно молодой, развивающийся и активно ищущий себя. Очень часто во время переговоров приходится преодолевать стереотипы работодателей. Лозунг «Кадры решают все» никогда не потеряет свою актуальность, поскольку успех любого предприятия напрямую зависит от сотрудников, осуществляющих свою деятельность в рамках этого предприятия. Но лишь малая часть заказчиков осознают, что привлечение высококлассного профессионала в компанию неизбежно связано с немалыми затратами. Конкуренция воспринимается как неотъемлемая часть рынка, но не все готовы признать, что в не меньшей степени она существует при спросе на квалифицированные кадры.

За последние сорок лет деятельность негосударственных служб занятости на Западе превратилась в бурно развивающуюся отрасль экономики, приносящую солидный доход. Существуют сотни частных компаний, специализирующихся в этой области.

Известна поразительная закономерность: по многочисленным исследованиям в странах Запада в 80-90-е гг., деятельность кадровых агентств оказывается одним из наиболее устойчивых бизнесов, в условиях общего экономического спада в той или иной стране. Данный факт нашел свое отражение и в России в период финансового кризиса 1998 г.: количество рекрутерских компаний не только не уменьшилось, но и увеличилось. Объясняется это тем, что квалифицированная рабочая сила в отличие от рабочей силы всегда требуется на рынке труда. Современные компании стремятся к концентрации в своей структуре работников наилучшей квалификации. Отсюда можно вывести важнейшую институциональную функцию агентств по подбору и отбору персонала в обществе. Она не столько в борьбе с безработицей, сколько в улучшении структуры занятости, повышении конкурентоспособности бизнеса в целом посредством повышения концентрации квалифицированных специалистов в ведущих компаниях.

Развиваясь в течение последних лет, деятельность негосударственных служб занятости, позволила сформировать две основные технологии работы, выделенные в зависимости от использования одного из двух методов поиска персонала кадровыми агентствами: прямого или стандартного.

1. Технология рекрутинга состоит из следующих шести укрупненных этапов:

1. Полное описание вакансии: излагается суть позиции, требования к кандидату, круг его обязанностей, заработная плата.
2. Одновременно с описанием вакансии клиенту направляется договор, в котором описываются условия работы. После его подписания агентство создает рабочую команду, включает консультанта или рекрутера, ресечера¹.
3. Далее разрабатывается стратегия поиска, включающая анализ предыдущих заказов на аналогичные вакансии, поиск кандидатов в базе данных и т.д. Кандидаты, прошедшие этот тур, приглашаются на собеседование.

¹ Ресечер кадрового агентства — сотрудник, в чьи обязанности входит поиск и составление списка потенциальных кандидатов на вакансию, и представление его рекрутеру агентства с целью последующего отбора. Над выполнением заявки может работать и один рекрутер.

4. Размещение информации о вакансии дается в прессе, в специализированных изданиях. Информация о вакансии также может выноситься на сайт агентства или на сайты, ориентированные на потенциальных кандидатов на вакансию.
5. Далее составляется выборка кандидатов, наиболее точно отвечающих требованиям данной вакансии. Этот перечень предоставляется клиенту для проведения финального тура собеседований и окончательного отбора.
6. Консультант вправе обсуждать с клиентом каждого из предоставленных кандидатов, давать свои рекомендации и помогать осуществлять окончательный выбор.

II. Технология рекрутинга, основанная на использовании прямого метода поиска, наилучшим образом подходит для найма и отбора персонала на вакансии высшего управленческого звена. Прямой поиск необходим для закрытия вакансий специалистов, уже востребованных рынком труда, которые практически никогда сами не обращаются в компании в поиске работы. В этом главное отличие прямого поиска от стандартного. Прямой поиск предполагает более квалифицированный, селективный подход, без которого невозможно найти нужного кандидата и убедить его принять предложение клиента.

Исследование становления и развития негосударственных служб занятости в России показывает, что западные технологии и механизмы оказания услуг по подбору и отбору не смогли прижиться в чистом виде, отдельные элементы этого механизма подтвердили свою несостоятельность на российском рынке труда, и их пришлось модифицировать.

Деятельность негосударственных служб занятости отличается особой остротой конкурентной борьбы, что обуславливает разнообразие стратегий и технологий работы, кадровых агентств; становление кадровых агентств проходило параллельно с развитием потребностей в услугах по найму и отбору персонала, что способствовало быстрому росту признания и профессионализма агентств. Стремительный рост спроса на услуги, оказываемые негосударственными службами занятости, вызван следующими основными факторами: повышением мобильности рабочей силы, т.к. у квалифицированного специалиста появляется большое количество альтернативных вариантов найма в каждый момент времени; борьбой за высококомпетентный персонал, т.к. несмотря на достаточно высокий уровень безработицы в обществе в целом, существует постоянный дефицит квалифицированной рабочей силы, и современные компании стремятся к концентрации в сво-

ей структуре сотрудников максимальной квалификации, а негосударственные службы занятости способствуют достижению данной цели.

Вторая глава «Роль операторов рынка труда и влияние представлений работников и работодателей о рынке труда на структуру занятости населения».

В первом параграфе «Востребованность и активность специалистов на рынке труда Хабаровского края (на примере анализа деятельности и технологии работы агентства по подбору персонала «МАКОН» г. Хабаровск, в 2003 г)» дан анализ активности специалистов различного уровня квалификации, опыта работы, возраста и специализации.

В результате анализа выяснилось, что активнее всего ищут новое место работы специалисты в области продаж, причем это специалисты разной категории от руководящего состава до рядовых сотрудников. 36,5 % всех резюме за весь 2003 год пришло именно от них.

Ежеквартально в Агентство по подбору персонала «МАКОН» поступает более 1500 новых резюме. Следом за специалистами в области продаж по частоте обращений идут соискатели на должности в области финансов 29,1 % от всех заявок. 12,7 % специалистов искали работу, связанную с административной работой (офис-менеджеры, секретари и т. п.), 5,2 % заявок пришло от специалистов в области маркетинга, рекламы и PR. Специалисты в сфере строительства 4,2 % оставили свои данные в Агентстве. От специалистов области информационных технологий поступило 3,5 % резюме.

Психологический аспект мобильности специалистов в области продаж, по мнению сотрудников Агентства, состоит в том, что в силу специфики их работы успешными становятся наиболее активные и подвижные люди. Ротационная активность специалистов в области продаж также связана с неадекватной оценкой их труда работодателями. Особенно это проявляется в отношении начальных позиций, например, торговых представителей. Один из способов снижения текучести кадров, в данном случае, - вкладывать в их обучение и тем самым давать понять, что компания заинтересована в их карьерном росте.

В отличие от стабильного спроса на специалистов по продажам, всплеск ротационной активности по той или иной позиции в большинстве случаев происходит из-за определенных глобальных изменений на рынке труда.

Если исключить подобные всплески, то ротационная активность людей той или иной профессии в принципе постоянна, и, по мнению консультантов "МАКО-На", зависит от карьерных возможностей. Взять, к примеру, административных спе-

специалистов - секретарей, офис-менеджеров и т. д. Они идут третьими по готовности рассматривать предложения о работе. Сотрудники Агентства по подбору персонала "МАКОН" объясняют это тем, что карьерный рост этих специалистов внутри компании, как правило, ограничен, поэтому люди выходят на рынок труда в поисках более привлекательных возможностей.

Еще одна область, в которой достаточно сильно распространена ротация кадров, - это маркетинг, реклама и связи с общественностью. Особенно активны специалисты из специализированных маркетинговых, рекламных и PR-агентств. По мнению экспертов "МАКОНа", эта категория соискателей с удовольствием рассматривает предложения на позиции внутри компаний-клиентов (in house), т. к. считает такую работу более стабильной и перспективной в плане развития карьеры.

Тезис о том, что ограниченность карьерных возможностей - основная причина поиска более перспективного места, в равной мере справедлив даже для специалистов по продажам. И тогда он ищет себе более достойный вариант с возможностью роста.

По данным исследования особым спросом в последнее время пользуются: банковские специалисты в клиентских отделах, специалисты в области страхования, технологи на производстве и специалисты в сфере ресторанного бизнеса (бармены, официанты, заведующие производством).

Технология работы Агентства по подбору персонала "МАКОН" определяется как процесс состоящий из следующих основных этапов: определение у заказчика требований к работнику, определение основных источников поступления кандидатов; осуществление поиска кандидатов; выбор методов отбора; отбор кандидатов, соответствующих требованиям заказчика, из числа кандидатов, претендующих на данную должность; представление заказчику отобранных кандидатов.

В последнее время на рынке труда стали значительно востребованы услуги кадровых агентств. Если еще несколько лет назад работодатели неохотно соглашались платить за подбор квалифицированного и дорогостоящего персонала, то сейчас они все чаще заказывают агентствам подбор специалистов даже рабочей категории. Причиной столь активного спроса на кадровые услуги стало понимание руководителей, что это наиболее эффективный и оперативный способ при поиске квалифицированного специалиста. Безусловно, к данному решению, управленцы пришли путем проб и ошибок. В итоге, руководители пришли к выводу, что необходимо обращаться в кадровые агентства. Сегодня на рынке кадровых услуг находится множество компаний, которые в состоянии не просто предоставлять несколько резюме на

каждую вакансию, но и вести долгосрочные консультации по широкому спектру вопросов кадровой политики.

Помимо предоставления лучших кандидатов, к преимуществам работы с кадровыми агентствами можно также отнести экономию времени, а соответственно и средств, наибольший охват целевой аудитории, надежность гарантий, а также конфиденциальность взаимоотношений агентства и заказчика. Под технологией рекрутмента подразумеваются четкие правила и приемы выполнения последовательных операций, обеспечивающих успешный подбор нужных работников. Весь цикл по подбору каждого конкретного специалиста ведет рекрутер, в обязанности которого входит: прием заказа от компании-заказчика, поиск необходимого специалиста, проведение собеседования и снятие рекомендаций для оценки его профессиональных и личных качеств, представление наиболее подходящих кандидатов заказчику.

По мере развития рыночных отношений просматриваются позитивные тенденции, которые увеличивают шансы ищущих работу. Отмечается интенсивное развитие гибкой системы новых социальных институтов, посредством которых личность социализируется и адаптируется на рынке труда. Это рекрутинговые компании (агентства по подбору персонала), исполняющие роль операторов новейших технологий по закреплению индивида в желаемой социальной роли.

Во втором параграфе *«Противоречия представлений работодателей и работников о современном рынке труда»*

Выявление представлений о рынке труда работодателей и работников, их требования и ожидания стало задачей исследования, проведенного в 2003 году в г. Хабаровске. В качестве объекта исследования было выбрано хабаровское частное агентство занятости «МАКОН», на базе которого был проведен опрос. В опросе участвовали работники частных, акционерных, государственных предприятий, которые являются специалистами в различных областях профессиональной деятельности, различной специализации, уровня квалификации и возраста, обратившиеся в Агентство по подбору персонала «МАКОН» в поиске работы. Были опрошены как безработные, так и работающие специалисты, которые обратились в негосударственную службу занятости, с целью смены или поиска новой работы. Методом исследования был выбран анкетный опрос, проведенный по репрезентативной выборке (n=700).

Также были опрошены и представители компаний-работодателей, нуждающихся в кадрах и подбирающих персонал методом экспертного опроса (n=32)..

В результате полученных данных было проанализировано: как предприятия-респонденты осуществляют поиск и подбор персонала, какими источниками поиска персонала пользуются чаще всего, какие требования выдвигают для специалистов, с чем на их взгляд связана текучесть кадров, и какие специалисты наиболее востребованы сегодня на рынке труда.

При этом были проанализированы, представления работников о том, как специалисты чаще всего находят работу, какие источники трудоустройства используют при поиске работы, какие требования выдвигают к новому месту работы, почему на их взгляд, на предприятии существует текучесть кадров или сложности с подбором персонала, и по каким факторам специалисты выбирают работу.

Результаты исследования позволили выявить требования, предъявляемые к специалистам работодателями при поиске и отборе персонала себе в штат. Высокому уровню квалификации, наличию навыков и трудового опыта, другими словами профессионализма, уделяется повышенное внимание. С этим трудно не согласиться, потому что профессионализм кандидата важен не только для принятия решения о найме, но и для дальнейшей трудовой деятельности кандидата.

В результате исследования было выявлено, что самым важным требованием работодателей к работникам — это высокий уровень квалификации специалиста (83,3%), более того, для того чтобы найти таких специалистов, работодатели готовы обращаться в частные кадровые агентства и оплачивать, оказываемые ими услуги по поиску и подбору персонала. В процессе исследования было выявлено, что компании считают также приоритетным качеством кандидата его готовность к выполнению разнообразной работы - 71 % опрошенных работодателей. А также его способность быстро осваивать новые функции (способность к обучению) - считают 69 % представителей компаний-работодателей, умение работать в команде - 65 %. С одной стороны, это свидетельствует о том, что компании, помимо данных об образовании и опыте работы, обращают внимание и на другие качественные характеристики кандидатов. С другой стороны, оказывается, что работодатели не только не могут сформулировать те качества, умения, способности, личностные и профессиональные характеристики, которые действительно необходимы и достаточны для успешной профессиональной деятельности на данном рабочем месте, но и очень редко заявляют о них (в частности, при работе с кадровыми и рекрутинговыми агентствами или при размещении информации о вакансии в СМИ). Коммуникабельность как способность наладить взаимоотношения с окружающими необходима для 64% оп-

решенных работодателей. Важным качеством также выделяют ответственность работников - 50%.

Данные, полученные в результате проведенного исследования, позволили выявить требования работников, которые они, в свою очередь, выдвигают к работе. А также, на какие факторы они обращают внимание, выбирая работу. И было выявлено несколько явных противоречий. В анкете было задано два вопроса в начале и в конце анкеты отличающихся по своей формулировке, но позволяющие выявить требования работников к работе и факторы, определяющие выбор работы. А именно: «Какие требования Вы выдвигаете к новому месту работы? (поставьте цифрами от 1 до 6 по мере убывания значимости)» и «По каким факторам Вы выбираете место работы? (поставьте оценки от 1 (максимум) до 10 (минимум) каждому из представленных факторов)». Другими словами: что требуете от работодателя при устройстве на работу, а по каким факторам выбираете новое место работы. В результате получилось, что работники от работодателей требуют одни условия, а работу выбирают по другим факторам, о которых возможно не сообщают работодателям. Т.е. если сравнивать полученные данные по первому и второму вопросу, получается, что совпали только ответы, касающиеся материального вознаграждения, тогда как остальные ответы не имели ни одного совпадения, что позволяет сделать следующие выводы: 1. Опрошенные специалисты отвечали не искренно, что возможно чаще всего связано с желанием работников понравится работодателю и выглядеть более выгодно в его глазах; 2. Несовпадение в ответах, возможно, связано с тем, что работники порой не до конца определились в своих требованиях и ожиданиях к работе. Таким образом, требования к работе работники предъявляют одни, а работу выбирают по другим факторам. И в том и в другом случае становится ясно, что работодателям сложно, а порой и невозможно определить мотивацию работников, а это затрудняет работодателям поиск персонала и сделать успешный выбор в пользу того или иного работника.

И как следствие этого, текучесть кадров на предприятиях. Не правильно подобраный кандидат не соответствующий ожиданиям работодателя, порой оказывается не подходящей кандидатурой и не проходит испытательный срок. Либо работник, огласивший на собеседовании с работодателем соответствующие требования к работе, но не указавший всех своих ожиданий, оказывается, через некоторое время, в результате не доволен местом работы и переходит на новую работу в поиске лучших условий.

Итак, данные исследования позволили определить ожидания, требования работников к будущей работе, работодателей к идеальному портрету работника. Показали их представления о ситуации на рынке труда, их отношение к факторам, определяющим те или иные условия труда. Полученные данные позволили сделать вывод о противоречивости этих представлений.

Разошлись представления работников и работодателей о причинах текучести кадров на предприятиях.

Данные исследования позволили выявить требования, предъявляемые специалистам работодателями при поиске и отборе персонала себе в штат. Что позволило составить портрет «идеального работника» для опрошенных работодателей.

Также результаты исследования позволили сделать вывод о наиболее важных факторах, на которые в первую очередь обращают работники при выборе работы. Что позволило составить портрет «идеального рабочего места» для работников, а также выявить, что чаще всего требования к работе работники предъявляют одни, а работу выбирают по другим факторам. Это, в принципе, очень затрудняет их взаимодействие с работодателями, т.к. «непрозрачность», неискренность работников не позволяет работодателям определить их настоящие мотивы и сделать успешный выбор в пользу того или иного работника.

В целом, данные исследования показали, что представления работников и работодателей противоречивы и часто не совпадают с реальным предложением на современном рынке труда г. Хабаровска. Противоречивость ожиданий и требований работодателей и работников часто становится причиной недовольства работников и работодателей друг другом, затрудняет их успешное взаимодействие и ведет к ряду негативных последствий.

В третьем параграфе *«Роль операторов (негосударственных служб занятости населения) рынка труда: состояние и перспективы развития»*.

На хабаровском рынке труда деятельность негосударственных служб занятости только формируется, еще не сложились определенные, четко обозначенные правила профессионального сотрудничества организаций, кадровых агентств и рекрутеров (работников кадровых агентств).

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что на сегодняшний день, при найме персонала работодатели часто не знают технологий грамотного взаимодействия с частными агентствами занятости, не могут сформулировать обоснованных требований к работе рекрутера. Их просчеты обусловлены:

- Слабым знанием хабаровского рынка кадровых услуг, специализации агентств и, как следствие, не умением правильно выбрать частное агентство занятости.
- Отсутствием четких формулировок задач, которые будет решать специалист, его функциональных обязанностей, а также требований к кандидатам.
- Работой в режиме «нужен еще вчера». Для того чтобы ускорить процесс подбора персонала, компания сознательно уменьшает сроки, ограничивая рекрутера в поиске. В результате, на собеседование с работодателем могут быть представлены не все кандидаты, страдает качество, решение принимается долго и на работу принимается далеко не самый сильный кандидат.
- Отсутствием представлений о технологиях работы специалистов частных агентств занятости. Следует отметить, что это более характерно для руководителей компаний среднего и малого бизнеса, занимающихся подбором самостоятельно (через секретарей), чем среди специалистов служб персонала крупных организаций.
- Занижением условий оплаты труда. Сумма оплаты услуг кадровых агентств напрямую зависит от годового дохода специалиста, поэтому порой компании стараются не раскрывать всех льгот, условий, бонусов и т.п., занижают уровень самой заработной платы будущего сотрудника.

Результатом этих просчетов являются обманутые ожидания, как работодателей, так и специалистов кадровых агентств, негативный опыт, разочарование взаимодействующих сторон.

Вместе с тем необходимо отметить характерные черты деятельности современных частных агентств занятости населения на рынке труда:

- географическое распространение рынка услуг по подбору персонала от Владивостока до Смоленска, что свидетельствует о востребованности данного комплекса услуг;
- неуклонная тенденция к росту региональных заказов на подбор персонала;
- повышение требований к качеству услуг кадровых агентств, что объясняется активизацией контактов и развитием взаимоотношений с клиентами, ростом числа заказов со стороны местных клиентов, а также постоянными программами обучения персонала частных агентств занятости на местах;
- развитие и продвижение кадровыми агентствами на рынок других видов услуг, что вызвано стремлением диверсифицировать бизнес, снизить риски. Допол-

нительные услуги оказываются в области управленческого консультирования, обучения персонала, а также управления человеческими ресурсами (так, например, некоторые хабаровские агентства предоставляют дополнительные услуги в проведении различных тренингов и обучение персонала: «Бизнес-Партнер», «Бизнес-Сотрудничество», «Центр кадрового менеджмента»);

В заключении, подводя итоги диссертационной работы, формулируются основные выводы.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

1. Таштамирова Д.С. Основные особенности критериев оценки специалистов при отборе персонала / Д.С. Таштамирова // Социальная динамика и адаптация социальных групп и слоев в трансформирующемся обществе: Сборник работ аспирантов и соискателей. - Хабаровск: Изд-во Хабар. гос. тех. ун-та, 2003. - С.25 - 31.
2. Таштамирова Д.С. Тенденции спроса и предложения на рынке труда (на примере анализа деятельности Агентства по подбору персонала «МАКОН» г. Хабаровска) / Д.С. Таштамирова // Социальные процессы в региональном измерении: Сборник научных статей аспирантов и соискателей. - Хабаровск: Изд-во Хабар. гос. тех. ун-та, 2004. -С. 12- 77.
3. Таштамирова Д.С. Как стать заметным специалистом для работодателя? Особенности критериев оценки специалистов при отборе персонала / Д.С. Таштамирова // Социальные процессы в региональном измерении: Сборник научных статей аспирантов и соискателей. - Хабаровск: Изд-во Хабар. гос. тех. ун-та, 2004. - С. 89-95.
4. Таштамирова Д.С. Противоречия представлений работодателей и работников о современном рынке труда / Д.С. Таштамирова // Социальные изменения и повседневные практики в региональном измерении: Сборник научных статей. - Хабаровск: Изд-во Хабар. гос. тех. ун-та, 2005. - С. 86 - 92.

Подписано в печать 26.04.05. Формат 60x84 1/16
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 1,33.
Уч.-изд. л. 1,15. Тираж 100 экз. Заказ 97.

Отдел оперативной полиграфии издательства
Хабаровского государственного технического университета.
680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136.

1704

19 11 12005