

Кадровые агентства в период кризиса:

"У неимущего отнимется и то, что имеется"

Влияние кризиса на кадровые агентства.

Спрос на услуги кадровых агентств начал сокращаться минувшей осенью еще до того, как слово «кризис» стало официально употребляться применительно к текущей экономической ситуации в нашей стране. Первыми пострадали специализированные агентства, работающие для банковско-финансовой сферы и строительства. Так, в одном из агентств, обслуживающем банки и финансовые организации, уже в октябре 85% сотрудников были отправлены в отпуск за свой счет из-за недостатка заказов.

К декабрю значительное снижение спроса на услуги проявилось практически во всех агентствах по подбору персонала как в Москве, так и в регионах. Особенно сократили свой спрос на услуги агентств российские компании, более гибко и оперативно отреагировавшие на изменение ситуации и ожидаемые дальнейшие ухудшения. Компании с зарубежным капиталом в оказались более инерционными и часто продолжали действовать в рамках утвержденного на 2008 год бюджета. В зависимости от структуры заказчиков разные кадровые агентства пострадали от сокращения спроса на услуги в разной степени.

У многих агентств количество заказов в работе снизилось на 50-70%. Это привело к необходимости срочного уменьшения затрат. Сокращение персонала и арендуемых офисных площадей, уменьшение размеров оплаты труда стало в кадровых бизнесах обычным делом.

Даже в агентствах, которые прежде не имели трудностей с получением от клиентов оплаты за выполненные заказы, задержки с оплатой стали возникать значительно чаще. Видя положение кадровых агентств и стремясь снизить затраты, некоторые компании начали настаивать на снижении стоимости услуг по подбору персонала. Массового характера это явление не приняло, но движение уже заметно.

Услуги кадровых агентств в период кризиса

Услуги по подбору для компаний руководителей и специалистов были и остаются основными услугами агентств по подбору персонала. Опыт кризиса 1998 года и текущая ситуация на кадровом рынке это подтверждают. Каждый продолжает делать и продавать то, в чем он является профессионалом.

Но изменение ситуации заставляет агентства быть более гибкими и изобретательными. Поэтому появляются новые услуги. Например, наряду с обычным рекрутментом некоторые агентства предложили более простые и дешевые услуги. Например, услугу «Скрининг кандидатов», т.е. поиск кандидатов по базам данных и отбор по резюме. Такая услуга представляет интерес для тех компаний, которые не имеют постоянного договора с наиболее эффективными платными базами данных в Интернет. Также предлагается подбор персонала с оценкой кандидатов по упрощенной программе («Экспресс- подбор»).

Высвобождение части сотрудников в ряде компаний создает спрос на услуги по аутплейсменту, т.е. содействию трудоустройству высвобождаемых сотрудников. Многие кадровые агентства готовы выполнять такого рода работы, но готовность компаний оплачивать агентствам такие услуги имеет весьма ограниченный характер и не может компенсировать потери, связанные с сокращением заказов на подбор персонала.

Работы по содействию трудоустройству работников, высвобождаемых компаниями, могли бы выполняться кадровыми агентствами и по заказам учреждений службы занятости населения. Соответствующий комплекс работ:

1. Проведение групповых тренингов по эффективным технологиям поиска работы.
2. Индивидуальное консультирование (отработка резюме, составление плана действий по поиску новой работы, подготовка к собеседованиям, анализ реальных контактов с работодателями и результатов, психологическая и информационная поддержка).

Опыт показывает, что неудачи в поиске новой работы часто связаны не с недостатком квалификации, а неумением соискателей работы правильно продвигать себя на рынке труда.

Некоторые из кадровых агентств «второго эшелона» пытаются заниматься трудоустройством, взимая за это плату с соискателей работы. Но, как показал опыт 1998 года, такого рода услуги очень плохо совмещаются с услугами по подбору персонала и портят профессиональный имидж тех агентств, которые допускают такое совмещение. Поэтому серьезные агентства на это не идут.

Прогноз рекрутингового рынка в России на 2009 год

Сейчас реальностью является сокращение рекрутингового рынка по количеству заказов и их суммарной стоимости в два-три раза. Те агентства по подбору персонала, которые сумели быстро перестроить свою деятельность с учетом этого, сохраняют свою конкурентоспособность в новых условиях. Те, кто существенно опоздал или опаздывает с реакцией на ситуацию в экономике, рискуют потерять значительно больше и даже вовсе уйти с рынка в 2009 году.

Также в более трудном положении оказываются агентства, вступившие в кризис с долгами или не имеющие «страхового запаса» финансовых ресурсов. Можно ожидать, что в 2009 году количество агентств на рынке рекрутинговых услуг сократится. Но это уменьшение произойдет почти исключительно за счет относительно молодых агентств, возникших в последние годы.

Одним из важных условий относительно успешного ведения рекрутингового бизнеса в новых условиях является активизация работы с потенциальными клиентами. Руководители и специалисты служб управления персоналом компаний отмечают, что в ноябре-декабре 2008 года резко выросло количество поступающих к ним от кадровых агентств предложений о сотрудничестве. Значительно увеличилось количество бесплатных мероприятий агентств в интересах клиентов –

круглые столы по актуальным вопросам, проведение исследований с рассылкой отчетов и др. Если хочешь, чтобы тебе помогли, сделай сначала сам что-нибудь хорошее и полезное.

Когда-то Иисус сказал: «Ибо всякому имеющему дастся и приумножится, а у неимущего отнимется и то, что имеет» (от Матфея, 25, 29). Экономический кризис всегда приводит к изменениям на рынке. Применительно к рынку рекрутинговых услуг это проявится в 2009 году в увеличении доли наиболее опытных и профессиональных кадровых агентств за счет доли более слабых.

Точного прогноза того, в какие сроки следует ожидать начала улучшения дел в российском рекрутинговом бизнесе, не даст сейчас никто. Если исходить из того, что в нижнюю фазу кризисного цикла наша экономика войдет в феврале – марте 2009 года, то улучшение ситуации на рынке рекрутинговых услуг уже скоро наступит. Дело в том, что количество заказов на подбор персонала зависит не только от объективного положения дел в экономике, но и от субъективных ожиданий владельцев и топ-менеджеров компании.

Как люди более опытные и дальновидные, они сейчас готовятся к худшему и стараются действовать на опережение. Именно поэтому ситуация на рынке рекрутинговых услуг ухудшилась значительно раньше и сильнее, чем ухудшилась ситуация по экономике в целом. Но и оживление работы по привлечению в компании новых профессионалов, способных обеспечить конкурентоспособность бизнеса на этапе выхода из кризиса, тоже пойдет с некоторым опережением.

Полагаю, что уже в мае – июне 2009 года нижняя стадия кризисного цикла в России будет в основном пройдена. Начнется выход из кризиса, когда каждый новый месяц будет в целом лучше, чем предыдущий. А на рынке рекрутинговых услуг это произойдет даже несколько раньше.

Это относительно оптимистичный прогноз. В то же время ряд руководителей ведущих агентств по подбору персонала предлагают более осторожное видение. Нужно быть готовыми к тому, что в течение 2009 года ситуация на рекрутинговом рынке будет в целом примерно такая, какая сложилась к ноябрю-декабрю 2008 года. Если агентство способно длительное время работать безубыточно в такой ситуации, то это делает шансы агентства на успешное прохождение кризиса весьма высокими.

Поляков Валерий Анатольевич,
генеральный директор
рекрутинговой компании «Гласфорд Интернейшнл»,
вице-президент Ассоциации консультантов по подбору персонала