

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **Особенности кадрового регионального рынка на примере города Волгограда.**

***Кокурина Мария Николаевна***

*Студент*

*Волгоградский филиал РАНХиГС, Государственного и муниципального управления,  
Волгоград, Россия*

*E-mail: kokurina\_maria@mail.ru*

В настоящее время стремительный рост бизнеса и экономики привел к такому же быстрому росту и рынка услуг по подбору персонала. И в городах, и в провинции быстрыми темпами развивается рынок услуг по поиску и подбору кадров.

Собственники предприятий стали отчетливо понимать, что вкладывать деньги в персонал просто необходимо. Именно от качественного подбора зависит дальнейшее развитие и процветание компании. В связи с этим возникает необходимость посредника, который бы мог помочь компании в нелегком деле выбора лучшего кандидата. Таким посредником и выступает кадровое агентство.

**Кадровое агентство** - это организация, оказывающая услуги по подбору персонала для фирм - заказчиков. [3]

Как отмечает Аллин О.Н., именно кадровые агентства способствуют созданию цивилизованного рынка труда, и это касается не только человека, который ищет работу, но и работодателя. [1]

В своей статье хотелось бы охарактеризовать современное состояние и оценить потенциал развития рынка кадровых услуг в городе Волгограде.

В настоящее время в Волгограде насчитывается более четырех десятков кадровых агентств и бюро по трудоустройству. Но лишь половина работодателей города прибегает к их помощи. Масштаб большинства местных компаний не так велик, чтобы отдавать на аутсорсинг подбор персонала.

На волгоградском рынке кадровых услуг можно выделить следующих игроков:

- Центр занятости населения города Волгограда (бесплатные услуги, как для соискателей, так и для работодателей);
- агентства по трудоустройству (получают плату за услуги с соискателей);
- кадровые (рекрутинговые) агентства (получают вознаграждение от работодателей);
- так называемые «мутанты» (те, кто старается получить деньги и от работодателей, и от соискателей).

В Волгограде существует большое количество компаний-однодневок, не оказывающих качественных услуг ни работодателям, ни соискателям, причем больше всего таких фирм среди агентств по трудоустройству. Агентства-однодневки пользуются тем, что человек, ищущий работу, находится в стрессовой ситуации и не может объективно оценить предлагаемые ему условия сотрудничества.

Но такая ситуация характерна не для всех кадровых агентств города. Некоторые компании, давно существующие на волгоградском рынке, смогли хорошо зарекомендовать себя, сотрудничают на протяжении нескольких лет с крупными отечественными и иностранными компаниями региона.

На сегодняшний день некоторая часть волгоградских кадровых агентств обзавелась собственными сайтами, на которых они размещают актуальную информацию о вакансиях, резюме, предоставляемых услугах. Но, конечно же, стоит сказать, что количество хорошо смоделированных сайтов с удобной и понятной системой навигации не так велико.

Своими комментариями по поводу сложившейся ситуации на кадровом рынке Волгоградской области поделилась руководитель отдела рекрутмента Кадрового холдинга АНКОР в Волгограде Наталья Ларина:

До кризиса HR-рынок характеризовался как рынок кандидата, в кризис - как рынок работодателя. Как его можно охарактеризовать в данное время?

На сегодняшний день мы постепенно возвращаемся к рынку "кандидата". Прежде всего, это связано с демографическим кризисом, который снизил количество персонала на рынке труда. В настоящее время усиливается конкуренция среди кандидатов, так как работодатели ужесточают требования к ним, а работодатели, в свою очередь, приходят к пониманию того, что найти хорошего специалиста становится все труднее. В то же время специалист, соответствующий всем требованиям, предъявляет высокие ожидания по уровню заработной платы, высокие требования к условиям работы.

Какие специалисты и в каких сферах сейчас наиболее востребованы?

Как и в любом промышленном городе, в данный период в Волгограде являются востребованными технические специальности.

По-прежнему остаются актуальными вакансии менеджеров по продажам.

Предъявляют ли работодатели повышенные требования к кандидатам в данное время? Если да, то в каких сферах?

Однозначно да! Причем повышенные требования предъявляются практически во всех сферах. В настоящее время работодатель чувствует, что может выбирать, поэтому предъявляет к соискателям достаточно жесткие требования. На сегодняшний день можно отметить одну общую тенденцию – работодатели уделяют больше внимания предыдущему практическому опыту кандидата. Именно поэтому сейчас очень тяжело молодым специалистам, только что сошедшим со студенческой скамьи, не имеющим опыт работы.

Каковы, по Вашему мнению, перспективы кадрового рынка в этом году?

Можно говорить о следующих тенденциях:

1. работодатель будет акцентировать внимание на нематериальную мотивацию сотрудников;
2. серьезного увеличения заработных плат не ожидается;
3. «кадровый голод», связанный с демографическим кризисом;
4. смена поколений и как следствие смена ценностных ориентиров.

В заключение хотелось бы выделить несколько фактов о рынке кадровых услуг г. Волгограда:

- в справочных изданиях Волгограда можно найти около 70 различных кадровых агентств, действующими из которых являются только около 40. Информация об остальных агентствах является устаревшей.
- стоимость услуг агентств по трудоустройству для соискателей является фиксированной и, как правило, состоит из двух частей: предоплаты и окончательной

оплаты по результатам трудоустройства. Общая сумма колеблется в пределах от 1000 до 2500.

- при поиске работы вполне реально встретить мошенников, преследующих цель собрать с клиентов предоплату, не предоставляя при этом реальных вакансий. Чаще всего мошенники встречаются среди фирм, взимающих плату с соискателей.
- рекрутинговые агентства, ориентированные на сотрудничество с работодателем, оценивают свои услуги в 10-20% от стоимости годового заработка специалиста.
- во многих крупных компаниях в службе кадров работают бывшие рекрутеры из кадровых агентств.

Волгоградский рынок кадровых услуг нуждается в серьезном развитии, причем не количественном, а качественном. Только повышение качества оказываемых услуг будет способствовать росту доверия клиентов к кадровым агентствам и, соответственно, росту спроса на их услуги.

### **Литература**

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис, 2005.;
2. Морозова, Л. Работа ждет // Российская Бизнес-газета. 810. 2011. С. 6–7;
3. Роцин, А.В. Услуги по подбору персонала в России. М.: Агентство США по международному развитию, 1996.;
4. Фонд «Институт экономических и социальных исследований»: <http://fund-research.ru/>