

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по стратегии "Персонал" – 71852, 70555, 72635



Сергей
Саликов



Константин
Бряузов



Антон
Дурнецов



Дмитрий
Жирнов



Ольга
Сайгашова



Ольга
Калиничева



Михаил
Богданов



Владислав
Быханов



Екатерина
Мешкова



Данил
Ильин



Денис
Сериков



Михаил
Прохоров



Лариса
Богданова



Марина
Тарнопольская



Анна
Шумайлова



Ирина
Никulina



Ильгиз
Валинуров



Олег
Аммосов



Наталья
Воронова



Людмила
Соколова



Валерия
Дворцевая



Натэла
Кобулашвили



Надия
Каюмова



Вячеслав
Москалёв



Светлана
Михайлова



Светлана
Иванова



Екатерина
Крупина



Елена
Киселева



Андрей
Меньшиков



Юлия
Аверина



Екатерина
Елендо



Екатерина
Карпенко



Юлия
Суханова



Юлия
Котегова

Партнёры УП



Ростелеком



АВТОДОМ



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

КАДРОВЫЕ агентства живы, работают и часто в спайке с ведущими компаниями региона – значит экономика не упала...

Для бизнеса это уже третий или четвёртый кризис – все привыкли как к лесным пожарам, наводнениям, засухам и ливням... Каждый думает о выходе, о развитии в этих условиях... Кадровые агентства отлавливают ценных работников...

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Алия
Верисова



Полина
Гальченко



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Игорь
Жуковский



Павел
Кочетков



Кристина
Кузнецова



Вероника
Курилова



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Анна
Соснина



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Алена
Юрова

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

- 5
ОТ РЕДАКЦИИ
Кадровые агентства – после цунами на берегу
- 7
ЛУЧШИЕ КА
ВЕДУЩИЕ КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
Москвы и РФ
- 12
КОММЕНТАРИИ
Натэла Кобулашвили
- 13
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА
Оценка персонала сегодня – это важное и сложное дело
Юлия Тищенко, Beehive
- 23
ES
Ценные кандидаты не бродят по улицам, как коровы в Индии
Екатерина Елендо, «Рекадро»
- 28
СЛОЖНЫЕ ВАКАНСИИ
Варяги приходят издалека
Вячеслав Москалев
- 29
РЕКРУТМЕНТ
Краш вопросы нужны, но применять их надо уметь
Владлена Гирина, АО «Росагролизинг»
- 35
КРАШ-ИНТЕРВЬЮ
Краш-вопросы, а возможно и какие-то краш-ситуации, должны формироваться под задачи
Светлана Сокерина, ООО «НОВЫЕ РЕШЕНИЯ»
- 45
ОБУЧЕНИЕ
Как мы на 30% снизили текучку новичков в период адаптации и в 2 раза сократили время ТОПов на их обучение
Deltaplan Group
- 49
ИТ-РЕКРУТМЕНТ
ГЛУХОЙ ТЕЛЕФОН давно делает свое дело
Антон Дурнецов, BGStaff
- 53
КОММЕНТАРИИ
Максим Тарасов
- 55
РЕКРУТМЕНТ
Людей нанимать – это очень рискованное дело
Иван Лях–Заборовский
- 58
ИССЛЕДОВАНИЕ
SuperJob: за прошедший месяц вакансий в сфере кадров и управления персоналом стало больше на 14%
- 61
ПУЛЬС БИЗНЕСА
Компаниям нужен аутсорсинг
Николай Фетюхин, Intelsy

Материалы, опубликованные на данном цвете, печатаются на правах рекламы.

www.top-personal.ru

Подписано в печать 26.08.2022 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер»
г. Москва, ул. Щипок, 28

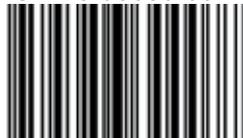
Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений. Издательство не всегда разделяет мнения и взгляды авторов. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Цена свободная

© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

№25
(669)

Издается с 1996 г. 2021 г.

Объединенная редакция

ИД

Издание зарегистрировано Комитетом Российской Федерации по печати Свидетельство о регистрации выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес
TP@TOP-PERSONAL.RU



Подписные индексы
ГК «Урал-Пресс»: 29431, 29622

Кадровые агентства – после цунами на берегу

Почему КА нужны бизнесу?

 давно не проводил исследования КА по разным причинам.

Прежде всего, по их просьбе. Рынок падал.

КА сейчас очень непросто. Но они цепко держатся «как кошка на отвесной скале в шторм» (слова Веллера).

Анна Чернова, Анна Соснина и Вероника Курилова все лето звонили во все КА РФ и предлагали заполнить анкеты.

Увы, 70-80% телефонов из Яндекс молчали...

В итоге в таблице проверенные  агентства, с которыми можно и надо сотрудничать.

Они, конечно, разные по качеству сервиса, культуре, ценам, размерам.

Специализация – она есть, но мы бы несильно на нее обращали внимание.

Важнее отзывы клиентов.

Почему КА нужны бизнесу?

Прежде всего для консалтинга.

Увы, бизнес это не ценит. А зря.

КА видят рынок кадров как птицы сверху, а бизнес как рыбы в воде....

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Как начать работать?

Попросить контакты клиентов и поговорить с ними....

Избегайте КА, которые дают рекламу в Яндекс.

Почему? Не почему, а если они попросят предоплату...

Еще советы бизнесу

1. Профиль должности проверьте 5 раз... До заказа кандидатов.

2. Честно опишите причины отказа кандидатам.

3. Не работайте в двумя КА по одной вакансии. (попадете в чёрный список)

4. Честно сообщайте КА зарплату кандидата и платите гонорар. (суды в 80% встают на сторону КА, хотя те редко судятся)

Помните – работа с КА сильно повышает качество бренда работодателя в регионе!!!

Лучшие КА – об этом в следующих номерах .

*редакция 



АУДИТОРИЯ:

 –5 МЛН. В ГОД

 –2,5 МЛН. В ГОД
(ОТКРЫТАЯ СТАТИСТИКА)

150 000 ПРОСМОТРОВ СТРАНИЦ В ДЕНЬ

10 000 ВИП-ИНТЕРВЬЮ ТОПОВ ВЕДУЩИХ ФИРМ РОССИИ ЗА 25 ЛЕТ – КРУПНЕЙШАЯ В РФ БАЗА ПРАКТИКИ БИЗНЕСА

ВЕДУЩИЕ КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА Москвы и РФ

Adecco



ANCOR



Сергей Саликов



Antal



Константин Брязов



BGStaff



Антон Дурнецов



Bridge2HR



Дмитрий Жирнов



BuSINESS PEOPLE



Ольга Сайгашова

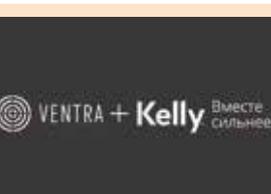


Coleman Services



Ольга Калиничева



Consort groupМихаил
Богданов**Cornerstone**Владислав
Быханов**EXPERT**Екатерина
Мешкова**Heaad**Данил
Ильин**Hi, Rockits!**Денис
Сериков**HR Prime**Михаил
Прохоров**IBC Human Resources**Лариса
Богданова**Kelly Services/
Ventra**

Kontakt
kontakt.ru

kontakt
INTERSEARCH RUSSIA

Марина
Тарнопольская



Life Job

LifeJob

Анна
Шумайлова



Manpower

Manpower

Ольга
Кузьмина



ProfiStaff

ProfiStaff

Ирина
Никулина



**Valinurov
executive**



Ильгиз
Валинуров



АММ-СТАФФ

АММСТАФФ

Олег
Аммосов



АПРАЙТ

АПРАЙТ™

Наталья
Воронова



Бизнес и Кадры

АГЕНТСТВО
**БИЗНЕС
и КАДРЫ**

Людмила
Соколова



**ВИЗАВИ
Консалт**



*Валерия
Дворцевая*



Выбор



*Натэла
Кобулашвили*



**Зест-
Персонал**



*Надия
Каномова*



**«Интер-
Персонал»**



*Вячеслав
Москалёв*



**«Кадровый
Арсенал»**



*Светлана
Михайлова*



Кадры есть!



*Светлана
Иванова*



КАУС



*Екатерина
Крупина*



Люди Дела



*Елена
Киселева*



МеньшиковHR**Меньшиков HR***Андрей
Меньшиков***«Метрополис»****metropolis**
кадровый центр*Юлия
Аверина***«Рекадро»**
рекадро
экспертные кадровые решения*Екатерина
Елендо***ТИРС****tirs***Екатерина
Карпенко***Фабрика
кадров****Фабрика Кадров***Юлия
Суханова***Фаворит**
«FAVORIT»
1993*Юлия
Котезова*

* Также в мск успешно работают агентства, но УП не смог собрать достаточно точных отзывов от их клиентов для включения в общую таблицу: Support Partners, СТС групп, Афина, Президент, Селектум, Юнити

Исследование провели:**Анна
Соснина****Вероника
Курилова****Анна
Чернова**

Первый квартал текущего года обескуражил рынок труда. Активный найм начала года подтверждал рост экономики после пандемийного периода. Этап шока и принятия длился до начала лета, и в течение летних месяцев наймовая активность показывала небольшой, но рост. Компании адаптируются к текущим вызовам, перестраивают бизнес-процессы, разворачивают новые направления и открывают новые производства. Западные компании активно продают или передают свои активы местному менеджменту.



**Натэла
Кобулашвили
Выбор**

Прогнозы о высоком росте безработицы пока не сбываются. Меры, принятые правительством, грамотно сдерживают повальную безработицу и массовые увольнения. Программы по организации временных и общественных работ, оплата труда в простое, компенсационные выплаты для организации временной занятости и т. д. По мнению экспертов Министерства труда и социальной защиты, пик напряженности придется на конец 2022 – начало 2023. Могу согласиться с экспертами, так как в период начало осени на рынке труда начинается оживление со стороны кандидатов после летних отпусков. Минэкономразвития РФ в свою очередь улучшило прогноз по безработице до 2025 года. По итогам 2022 года ожидается среднегодовая безработица в 4,8 % от экономически активного населения. В следующем году ожидается среднегодовая безработица в 5,2 %, в 20224 – 4,6%. По мнению экспертов, безработица будет носить ярко выраженный структурный и территориальный характер. На рынке труда может появиться и избыточная занятость, где человеческий труд будет замен автоматизированным, высвобождаемым специалистам необходимо будет переобучаться для дальнейшего трудоустройства, чтобы быть востребованными на рынке труда. Отрасли, где возможно будет наблюдать увольнение персонала, наиболее пострадавшие в данный кризис: это ритейл, автопром, лесоперерабатывающая промышленность и моногорода. Москва отличается от всех регионов тем, что в столице всегда можно найти работу – нужно только снизить требования к должности и уровню заработной платы. Неизменно в топе вакансии в области продаж, строительстве, производстве. Учитывая, что мы находимся в глубокой демографической яме, дефицит кадров наиболее остро остается в строительстве, производстве.

***Натэла Кобулашвили**, Генеральный директор Кадровое агентство «**Выбор**». Президент Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП)

Оценка персонала сегодня – это важное и сложное дело



УП Что сегодня дает компании оценка сотрудников?

*У*значально в российском сообществе оценку персонала воспринимали как некое продолжение аттестации или путали аттестацию и оценку.

Но тем не менее раз в год весь персонал принимал участие в оценке, и все благополучно ее проходили. Единственной целью такой оценки было отсеять менее успешных сотрудников.

Цели оценки расширились

В связи с тем, что мир очень быстро меняется, растет потребность в кадрах, которые с такой же скоростью умеют адаптироваться к новым условиям, умеют быстро осваивать новые знания, новые компетенции. И также быстро развивается



Юлия Тищенко
Beehive

Ценные кандидаты не бродят по улицам, как коровы в Индии

За ценными кандидатами идёт охота, инициатива, как правило, исходит от работодателя или кадрового агентства, которые обращаются с предложением о рассмотрении конкретной вакансии и активно «продают» кандидату и компанию, и вакансию.

Профессионалы обычно знают о компаниях-лидерах отрасли и их особенностях.

УИ Когда раскрученный HR-brand компании не помогает ей привлечь лучших кандидатов, и они говорят ей – «чур-чур»?

Да, так бывает, ибо «каждый выбирает по себе». На выбор влияют различные факторы: график и формат работы, структура зарплаты, статус задач и функционал, организация работы, даже процедура отбора. В нашей практике был случай, когда кандидат отказался от работы в Яндексe в пользу нашего предложения, которое, на первый взгляд, казалось менее привлекательным.

Основной причиной отказа была длительная процедура отбора, несколько этапов и долгое ожидание. Статус компании, раскрученный HR-бренд имеют значение, но и другие факторы не менее важны для конкретного человека.

Как правило, IT-специалисты с меньшей охотой идут в государственные структуры, предпочитая международные компании, ищут удаленный график работы и сейчас многие рассматривают релокацию в другие страны.



Екатерина
Елендо
«Рекадро»



Варяги приходят издалека

Какие вакансии работодатели считают сложными? Как правило, для работодателей сложные вакансии те, на закрытие которых нужно искать кандидатов за пределами той территории, где находится компания работодателя. Почему они сами не могут их закрыть?

Об этом  и беседовал с экспертом.

При закрытии вакансий работодатели используют в основном известные сайты, где размещают свои вакансии, а потом ждут отклики кандидатов. Кадровое агентство в большей степени общается с кандидатами, которые не так активно ищут работу, не рассылают свои резюме. Но есть проблемы – для агентств сложности подбора тогда, когда условия работы в компании заказчика хуже, чем в подобных компаниях.

В первую очередь беседуют сами с кандидатами, внимательно просматривают историю их работы в разных компаниях, обращая внимание на длительность трудоустройства. «В первую очередь отправляем заказчику на рассмотрение того кандидата, которого считаем наиболее подходящим для него», – говорит эксперт.

Если заказчик решит уволить супер кандидата, а на рынке есть еще, но сильно слабее, то агентство уточнит причину увольнения такого кандидата и подберет такого, который будет в новом понятии заказчика, лучше чем предыдущий. Иногда компания, просмотрев первых кандидатов, решает, что им нужны совершенно иные кандидаты и меняет ТЗ к вакансии. «Что делать? Начать новый поиск?» – спрашивает  эксперта.

«Такое бывает очень редко, потому как наша заявка на подбор кандидата составлена так, чтобы заказчик изначально мог довольно-таки хорошо описать нужного им кандидата», – резюмировал Вячеслав Москалев.

***Вячеслав Москалев,**

Директор международного кадрового агентства «Интер-Персонал»

Эксклюзивно для



Краш вопросы нужны, но применять их надо уметь

Стресс-собеседование – не тренд и не моветон, а возможность в сжатые временные рамки получить максимум информации о поведении кандидата в состоянии стресса, и это важно только в тех ситуациях, где у кандидата должен быть навык и умение работать в стрессе.

С экспертом беседовал гл. редактор 

А. Гончаров

 Предложить кандидату шатающийся, а иногда и трехногий стол – это зачем делать и как считывать реакцию?

*У*ниверсальных подходов и интерпретаций ответов не существует. Все зависит от того, на какую позицию претендует кандидат, с какими ситуациями ему придется сталкиваться и как он будет себя в этих ситуациях вести.



Владлена Гирина
АО «Росагролизинг»

Мы никогда не предлагаем шатающийся или трехногий стул, но, скорее всего, здесь можно проверить реакцию кандидата на нестандартную ситуацию, на стресс, на агрессивное/ассертивное поведение.

Краш-вопросы, а возможно и какие-то краш-ситуации, должны формироваться под задачи



Светлана
Сокерина
«НОВЫЕ
РЕШЕНИЯ»

ГЛУХОЙ ТЕЛЕФОН

давно делает свое дело

«Чего хотят и чем рискуют те компании, кто кандидатам-программистам устраивают СТРЕСС интервью?» -  спросил эксперта.

Тут на самом деле всё просто, программисты особо-то работу и не ищут, и рекрутеры, **ВЫЦАРАПЫВАЯ** каждого кандидата и мотивируя его подумать о смене работы, рискуют просто потерять драгоценного кандидата.

 HR обязаны тщательно проверить кандидата.

Уногда HR/тимлиды так увлекаются в процессе отбора, что переходят грани разумного и вместо того, чтобы попробовать поработать с действительно сильным кандидатом, находят какую-то мелочь и цепляются за неё, тем самым изматывая кандидата, пока тот не психанёт. А самое страшное, что он потом на рынке будет ходить и говорить, что в такую-то компанию я ни ногой, там безумцы, вымотали все нервы. А дальше глухой телефон сделает своё дело, ведь рынок IT очень компактный, тут все друг друга знают. И вот в эту компанию и так очереди не было, а после стрессовых интервью этот ручеек превратится в капельки. И уже даже сейчас есть компании, которые не идут на компромиссы – и их уровень доходов падает, и компания превращается из развивающейся в



Антон Дурнецов
BGStaff

Комментарий к публикации: «Ъ»: завершено расследование дела о коррупции в «Ростехе». Источник: ura-news.turbopages.org

.....

Уз информации в СМИ следует, что завершено расследование первого уголовного дела в отношении экс-директора по правовому обеспечению и корпоративному управлению госкорпорации «Ростех» Аллы Лалетиной. В Следственном комитете России считают, что бывший топ-менеджер получила взятки на общую сумму 70 миллионов рублей. Что можно ожидать относительно наказания за инкриминируемые преступления, в случае вынесения обвинительного приговора?



Максим Тарасов

Исходя из общедоступной информации в СМИ, действия экс-директора в части получения взяток скорее всего квалифицированы по ч. 6 ст. 290 УК РФ как получение взятки в особо крупном размере совершенные группой лиц по предварительному сговору или организованной группой. Санкция ч. 6 ст. 290 УК РФ предусматривает наказание в виде штрафа в размере от трех миллионов до пяти миллионов рублей, либо лишением свободы на срок от восьми до пятнадцати лет со штрафом в размере до семидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет или без такового. В части обвинения экс-директора в хищении денежных средств при трудоустройстве «мертвых душ», ее действия скорее всего квалифицированы по ч. 4 ст. 159 УК РФ как мошенничество совершенное в особо крупном размере.

Людей нанимать — это очень рискованное дело

Опыт в рекрутменте помогает эксперту, как ветер помогает кораблям парусникам...

УП Какие у бизнеса иллюзии о том, что в кадровом агентстве сидят кандидаты, как на хоккее скамейка запасных хоккеистов, и они сразу выскакивают на лёд и готовы броситься в бой? Чего они не понимают?

Здесь есть несколько заблуждений, по сей день попадают заказчики с такими ожиданиями, что кадровые агентства платят работникам.

Есть такие ожидания. Также есть ожидание, что сидят люди, являющиеся лучшими кандидатами, которые ждут команды и приглашения на ту или иную работу.

Очень много опасений. Есть люди, которые с этим не сталкивались. Как правило, это малый бизнес.

В основном не у руководителей, а у тех, кому поручена работа по подбору, у них есть представление что есть подводные камни на предмет того, что кандидата мы присылаем своего, он может отработать испытательный срок, а потом уволиться.

Порой встречаются очень дикие представления. В большей части все адекватные и все понимают.



Иван
Лях-Заборовский
TSPersonal

SuperJob: за прошедший месяц вакансий в сфере кадров и управления персоналом стало больше на 14%

Как изменилась рекрутинговая активность на рынке труда, рассказывает SuperJob.

Индекс рынка труда составляет 0,98 пункта, что практически соответствует средней рекрутинговой активности компаний в аналогичные периоды 2017–2019 гг. За неделю HR-активность выросла на 0,01 пункта. В течение месяца индекс менялся незначительно $\pm 0,01$ пункта.

Спрос на специалистов в сфере кадрового администрирования и управления персоналом увеличился на 14%. Напомним, что ранее аналитики SuperJob отмечали, что за прошедший месяц количество вакансий в отрасли уменьшилось на 23%.

Динамика числа вакансий в различных сегментах рынка труда за месяц

Закупки, снабжение	+45%
Службы доставки	+42%
Административная работа, секретариат, АХО	+22%
Маркетинг, реклама, PR	+19%
Страхование	+19%
Банки, инвестиции, лизинг	+16%
Ритейл	+16%
Кадры, управление персоналом	+14%
Наука, образование, повышение квалификации	+10%
Бухгалтерия, финансы, аудит	+4%
IT, интернет, связь, телекоммуникации	0%
Промышленность, производство	0%
Туризм, гостиницы, общественное питание	-8%
Юриспруденция	-8%

Компаниям нужен аутсорсинг

Intelsy — аутсорсинговая компания-разработчик цифровых продуктов для бизнеса. Специализируется на автоматизации и цифровизации бизнес-процессов, создании сайтов, мобильных приложений, интернет-магазинов, CRM, ERP, LMS-системах.

ИТ Что происходит с нашими клиентами?

Фяд экспертов сейчас утверждают, что в России IT-аутсорсинг испытывает значительные трудности. Реальная картина, с которой столкнулись мы, не показывает подобных тенденций.

Сейчас мы не зафиксировали кардинальных изменений, если сравнивать ситуацию с аналогичным периодом в предыдущем году. Клиенты продолжают оставлять запросы, новые проекты запускаются. Есть небольшое затишье, связанное с летними отпусками, но его фиксировали и ранее. В целом, мы наблюдаем тот же тренд, что и в прошлом году, когда спрос превышает предложение.

Действительно, в феврале-марте 2022 года было небольшое затишье, но затем в апреле-мае, была гиперкомпенсация. Эта тенденция — еще одна причи-



Николай
Фетюхин
Intelsy