

[▲ На главную](#)

Поиск по материалам сайта:

[НАЧАТЬ ПОИСК ▶](#)

ИЗДАНИЯ

- [Управление персоналом ▶](#)
- [Секретарское дело ▶](#)
- [Горячая линия бухгалтера ▶](#)
- [Трудовое право ▶](#)
- [Делопроизводство ▶](#)
- [Жилищное право ▶](#)

Хотите подписаться?

Журнал:

Периодичность выхода: 2 раз(а) в 1 мес.

Подписаться на срок: Дата начала подписки: Ваш адрес:
(не забудьте индекс) ФИО: Код города и телефон: Код города и номер факса: Email:

Управление персоналом

№11 2002 год

Специальные исследования

В этом году второе исследование рынка кадровых услуг г. Москвы мы провели с учетом собственного опыта, полученного в процессе первого исследования, а также многочисленных замечаний, рекомендаций и отдельных претензий, полученных в течение прошедшего года и получаемых нами до сих пор. Прежде всего следует отметить, что данное исследование мы проводили хотя и значительно большими силами, но с гораздо более весомой поддержкой со стороны кадровых агентств и благожелательного отношения их клиентов, среди которых мы наблюдали очень отрядный и существенный для нашего журнала факт - возросшее число подписчиков. Надо отметить также тот факт, что нам пришлось более серьезно отнестись к достоверности материалов исследования: целый ряд наших читателей пожаловались нам буквально накануне на то, что, опираясь на материалы прошлогоднего исследования рынка кадровых услуг, они приняли решение о работе с некоторыми новыми кадровыми агентствами, вошедшими в исследование, и потом были разочарованы работой с ними.

В этом году нами были доработаны методики проведения исследования в сторону их упрощения. Так же, как и ранее, мы не используем слово "рейтинг" и не определяем единого победителя. Материалы исследования следует рассматривать, скорее, как один из источников при принятии того или иного решения потенциальным работодателем.

Хотя интерес со стороны кадровых агентств к ходу исследования несоизмерим с интересом со стороны служб персонала и руководителей фирм, но, да простят нас кадровые агентства, исследование нацелено прежде всего на практическое использование в работе HR-ров и топ-менеджеров компаний.

Прошлогонья выборка респондентов по критериям размера фирмы и наличия в них службы персонала оказалась не совсем эффективной именно в оценке работы кадровых агентств, поскольку, казалось бы, крупные предприятия, прежде всего топливно-энергетического комплекса, ряд строительных фирм, хотя и отвечали на вопросы анкеты, но сообщили нам, что услугами агентств они не пользуются п р и н ц и п а л ь н о. Можно было только догадываться почему, но в частных беседах с нашими маркетологами причины были ясно изложены и, я думаю, хорошо известны кадровым агентствам.

Было исследовано около 1000 московских фирм, имеющих службу персонала. Порой количество сотрудников не имело особого значения при колоссальных финансовых оборотах компаний. Здесь особо остро чувствовалась необходимость классных топ-менеджеров. Таким образом, мы отобрали около 500 анкет, в которых фигурируют оценки работы кадровых агентств, и публикуем эти данные. В основном это клиенты московских кадровых агентств. Можно с уверенностью сказать, что это наиболее активная часть московских работодателей, оценивших достоинства работы с кадровыми агентствами, но не забывающих и о недостатках, особенно в отношении стоимости услуг, на что нам жаловался каждый третий респондент. Как и ранее, хочу подчеркнуть, что единственным критерием, которым мы руководствовались, была объективность. Первый вопрос анкеты звучал так:

- Укажите, какой процент персонала вы подбираете через:

- а) газеты - 20%
- б) свой сайт - 6%
- в) сайты - 23%
- г) кадровые агентства - 36%
- д) знакомых - 10%
- е) другое - 5%.

В прошлом году 30% респондентов пользовались услугами кадровых агентств, причем, как и в 2001 году, нашими респондентами оказались лидеры российского бизнеса, крупнейшие российские и зарубежные фирмы, название брэнда которых известно, пожалуй, каждому, даже не посвященному в сферы бизнеса человеку.

В этом году вопрос был сформулирован немного иначе. Отвечая на то, какой процент персонала вы набираете через кадровые агентства, мы получили средний ответ - 36%, причем разброс здесь гигантский - от 100% (некоторые банки, IT-компании, инвестиционные фирмы) до 0% (завод, фабрики, базы и др.), которые, впрочем, мы и не включили в число тех 500 компаний, пользующихся услугами кадровых агентств.

Таким образом, как бы опосредованно можно сделать вывод о том, что за год число крупных компаний, использующих услуги кадровых агентств, возросло с 30 до 50%.

Второе место по источникам подбора персонала занимает Интернет - 23%. Как сказал нам один из HR-ров: "Я могу за день заполнить средние вакансии, не вставая со стула".

На третьем месте с небольшим отрывом идут порядка 10 печатных СМИ, без которых по-прежнему не обойтись, да и визуально мы определяем, как "пухнут" рабочие издания. По-прежнему 10% сотрудников фирмы набирают через знакомых.

На второй вопрос анкеты: "С какими агентствами по подбору/поиску персонала вы работали за последний год?", как мы уже отметили, ответило около 500 фирм.

В этом году по настоянию участников "круглого стола", где были руководители ведущих кадровых агентств и СМИ, мы разбили кадровые агентства на ценовые группы:

1-я группа - свыше 20% от годового оклада за подбор одного специалиста;

2-я группа - 15-20%;

3-я группа - менее 15%.

Всего в анкетах прозвучали названия 168 кадровых агентств.

Среди них есть узкоспециализированные, которые занимаются, например, только летчиками или моряками. В данном исследовании мы публикуем информацию о фирмах, имеющих более 4 упоминаний в анкетах, а если читателя будет интересовать информация о других кадровых агентствах и более развернутая об указанных выше - звоните в редакцию журнала .

В ходе исследования у нас возникли определенные проблемы с включением агентств в ту или иную ценовую группу, поскольку данные заполненных анкет указывали на то, что фирмы платили меньше, например 15%, а агентство могло себя оценивать гораздо выше. Но, справедливости ради, отметим, что более половины клиентов указывали на конфиденциальность данной информации. Мы не претендуем на глубокий анализ данных материалов - пусть это сделают читатели и специалисты в следующих номерах, а пока можно отметить такие тенденции:

- группа лидеров практически не изменилась, и наиболее красноречиво об этом свидетельствует колонка "отзывы" (рекомендуем); процент клиентов, которые не рекомендуют услуги кадровых агентств, гораздо выше, в нижней ценовой нише. По этическим соображениям мы в последнюю секунду изъяли из материалов исследования отзывы клиентов, недовольных работой того или иного агентства, а именно колонку "не рекомендую". Но просим иметь в виду, что если, например, в колонке "рекомендую" у агентства стоит оценка 50%, то это вовсе не значит, что в колонке "не рекомендую" было тоже 50%. Там могло быть и 0%. Информация о фирмах, выставивших "неуд." агентствам, является строго конфиденциальной.

Разумеется, следует учитывать и тот факт, что 4 - 5 ответов клиентов - это еще не повод для того, чтобы считать работу агентства блестящей, или наоборот, но в любом случае - это информация для размышления.

ПЕРВАЯ ЦЕНОВАЯ ГРУППА - БОЛЬШЕ 20%

N	Названия кадровых агентств	Количество клиентов, заполнивших анкету	Профессионализм (взаимодействие с работодателем, оперативность, этичность, четкость, гибкость, надежность и т.п.)	Качество персонала (соответствие подобранных специалистов заявленным требованиям)	Рекомендуют
1	АВЕНИР РЕСУРСЫ	4	8,8	8,3	75%
2	АГЕНТСТВО КОНТАКТ	47	8,2	7,9	60%
3	АМПЛУА-ПЕРСОНАЛ	6	8,5	8,5	50%
4	АНКОР	79	7,6	7,7	71%
5	АНТАЛ ИНТЕРНЭШНЛ	6	8,0	7,8	50%
6	АРТУР ХАНТ ГРУП	4	6,7	6,7	25%
7	БЛМ-КОНСОРТ	40	8,6	8,5	70%
8	ГОУ-ГЕТТЕР	7	8,6	7,9	86%
9	ЕВРОПЕРСОНАЛ	5	7,8	7,0	100%
10	ИМИКОР	5	8,0	8,0	80%
11	ИМПЕРИЯ КАДРОВ	19	8,3	8,5	58%
12	КЕЛЛИ СЕРВИСЭЗ СИ-АЙ-ЭС	48	8,0	7,8	79%
13	КЕЙ ПИ ДЖИ РЕСОРСИЗ	5	7,3	7,7	40%
14	КОУЛМЭН СЕРВИСЭЗ	24	8,4	8,5	79%
15	МЭНПАУЭР СИ АЙ ЭС	25	7,9	7,9	69%
16	МЕТРОПОЛИС	27	8,5	7,9	82%
17	НОРМАН ДЛ КОНСАЛТИНГ	11	8,0	8,4	64%
	ПЕННИ ЛЕЙН				

18	ПЕРСОНАЛ	11	7,7	7,7	64%
19	РАШН КОННЕКШН	25	7,7	7,6	52%
20	СТАФВЕЛ	4	7,7	7,7	75%
21	ТРИЗАЭКСКЛЮЗИВ	10	5,1	5,1	60%
22	УОРД ХАУЕЛ ИНТЕРНЭШНЛ	9	9,5	9,5	56%
23	ФИТМАРК	5	7,4	7,8	80%
24	ХЬЮМЕН ФЭКТОРЗ	4	7,3	5,3	25%

ВЫБОРКА ПО КОЛИЧЕСТВУ КЛИЕНТОВ, ЗАПОЛНИВШИХ АНКЕТУ

1	АНКОР	79
2	КЕЛЛИ СЕРВИСЕЗ СИ-АЙ-ЭС	48
3	АГЕНТСТВО КОНТАКТ	47
4	БЛМ-КОНСОРТ	40
5	МЕТРОПОЛИС	27
6	МЭНПАУЭР СИ АЙ ЭС	25
7	РАШН КОННЕКШН	25
8	КОУЛМЭН СЕРВИВЕЗ	24
9	ИМПЕРИЯ КАДРОВ	19
10	НОРМАН ДЛ КОНСАЛТИНГ	11
11	ПЕННИ ЛЕЙН ПЕРСОНАЛ	11

ВТОРАЯ ЦЕНОВАЯ ГРУППА - 15% - 20%

N	Названия кадровых агентств	Количество клиентов, заполнивших анкету	Профессионализм (взаимодействие с работодателем, оперативность, этичность, четкость, гибкость, надежность и т.п.)	Качество персонала (соответствие подобранных специалистов заявленным требованиям)	Рекомендуют
1	ЗР	6	7,6	7,1	63%
2	АГЕНТСТВО ПРОФИЛЬ	13	6,9	7,4	69%
3	А-КЛАСС РЕКРУТМЕНТ	4	6,5	6,3	75%
4	АПЛ ГРУП	7	7,6	7,9	43%
5	БЕЙЛС	6	5,7	5,4	17%
6	ВИЗАВИ КОНСАЛТ	15	7,3	7,0	80%
7	ГАЛЛА КОНСАЛТИНГ ГРУПП	7	8,3	7,5	71%
8	ГОСТ-ЮНИВЕР	8	9,4	9,2	87%
9	ЕФИМОВ И ПАРТНЕРЫ	76	8,9	8,7	93%
10	ИНТЕРКОМ-ПЕРСОНАЛ	6	8,2	7,7	67%
11	КОМПАНИЯ ФРЕГАТ	8	7,7	8,1	63%
12	КОМТЕЛ ПЕРСОНАЛ	4	5,6	7,4	25%
13	КОННЕКТ ПЕРСОНАЛ	14	7,5	7,4	71%
14	МДФ ПЕРСОНАЛ	7	7,0	6,8	57%
15	ОПТИМУС	7	7,4	7,1	57%
16	ПЕРСОНАЛ ОН-ЛАЙН	10	8,9	9,2	90%
17	ПРОФЕШНЛС БИЗНЕС	8	7,9	8,5	38%

18	СЕЛЕКТУМ	8	7,6	7,9	50%
19	СПЕЦИАЛИСТ М	4	8,8	8,5	75%
20	СОЭКОН ЦЕНТР	9	7,5	7,5	60%
21	УНИВЕРСАЛ ПЕРСОНАЛ	4	7,3	6,0	75%
22	ЭКСПРЕСС- ПЕРСОНАЛ	13	8,0	8,2	69%

Особо стоит отметить тот факт, что данное исследование не может и не претендует на полноценный охват рынка кадровых услуг, особенно в части работы кадровых агентств. Например, агентства из низшей ценовой группы фактически имеют гораздо больше клиентов, чем нам удалось опросить, но следует иметь в виду, что клиенты агентств из этой группы весьма неохотно идут на контакт с редакцией "Управления персоналом", объясняя этот факт тем, что они не часто заказывают персонал в агентствах, только в случае крайней необходимости, зато чаще "перебирают" агентства и забывают не только их названия, но и качество их услуг. К тому же во многих фирмах-заказчиках, не являющихся лидерами бизнеса, заказывают персонал не профессиональные HR, а от директора до секретаря. Еще одно наблюдение, которое читатели не видят из исследования состоит в том, что многие агентства из второй и третьей ценовой групп иногда получают заказы на подбор персонала у тех крупных московских фирм, которые традиционно работают только с проверенными "дорогими" агентствами. О причинах размещения заказов в новых агентствах нам не сообщали, но, глядя на неопубликованную колонку анкеты "стоимость услуг", видно, что причина кроется в "демпинговых" ценах.

Но рынок есть рынок, и кому-то удастся зацепиться на вершине Олимпа, чтобы продолжить путь вверх, а большинство остается на прежних позициях. В частных беседах некоторые директора по персоналу жаловались нам не только на высокие цены, но и на "халтурную" работу отдельных сотрудников, некоторых грандов российского рекрутинга. В свою очередь гранды российского рекрутинга приняли это замечание, спрашивая нас, почему фирмы, инвестируя в оборудование, технологии и т.д., рассчитывают на отдачу или рентабельность в 10 - 30%, а, "покупая" персонал, могут получить от него отдачу в 100 - 300%. "Так что цены будем поднимать, и значительно", - резюмировал нам один из руководителей крупной фирмы по отбору персонала. Он имел в виду, разумеется, цены на подбор TOP-менеджеров в классическом рекрутинге.

ТРЕТЬЯ ЦЕНОВАЯ ГРУППА - МЕНЬШЕ 15%

N	Названия кадровых агентств	Количество клиентов, заполнивших анкету	Профессионализм (взаимодействие с работодателем, оперативность, этичность, четкость, гибкость, надежность и т.п.)	Качество персонала (соответствие подобранных специалистов заявленным требованиям)	Рекомендуют
1	АРСЕНАЛ-ГРУП	7	7,3	7,0	86%
2	ВОРОБЬЕВЫ ГОРЫ	5	8,6	8,6	80%
3	КАДРЫ ДЕЛОВОГО МИРА	7	7,6	7,1	86%
4	МЕНЕДЖМЕНТ КОНСАЛТИНГ СЕРВИС	5	9,5	9,7	80%
5	МОДУС КА	4	7,3	8,4	75%
6	НАДЕЖДА	5	6,4	6,2	40%
7	ФАВОРИТ МЕЖДУНАРОДНЫЙ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР	12	6,7	6,2	67%
8	ФИРМА НА ТАГАНКЕ	4	7,5	7,6	75%
9	ЮНИТИ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР	14	7,4	7,0	71%

Анализируя ответы компаний на третий вопрос исследования: "Оцените отдачу от объявлений о вакансиях в СМИ", мы получили следующие результаты:

N	Название	Кол-во	Эффективность	Качество соискателей
1	Работа для Вас	178	7,1	6,4
2	Работа и зарплата	82	7,1	6,2
3	Работа сегодня	79	6,8	6,0

4	Элитный персонал	39	7,3	7,1
5	Moscow Times	37	7,0	7,0
6	Из рук в руки	28	6,2	5,5
7	Career Forum	18	5,7	6,1
8	Ведомости	13	8,1	7,4
9	Есть работа	8	4,4	3,6
10	Как найти работу	7	6,3	5,4

N	Сайты вакансий и резюме	Кол-во упоминаний	Качество соискателей (соответствие подобранных специалистов заявленным требованиям)	Эффективность (отдача)
1	job.ru	218	6,8	7,2
2	joblist.ru	93	6,2	6,5
3	superjob.ru	59	7,2	7,5
4	rabota.ru	56	6,4	7,0
5	rdw.ru	54	6,2	6,9
6	mainjob.ru	52	7,7	7,5
7	job.rbc.ru	27	6,4	6,5
8	newjob.ru	24	7,2	7,0
9	resume-bank.ru	20	5,9	6,5
10	jobcenter.ru	17	6,0	4,8
11	job.center.ru	14	4,7	4,9
12	profy.ru	13	4,5	5,0
13	zarplata.ru	9	6,8	7,3
14	top-personal.ru	8	6,2	6,2
15	hro.ru	5	5,2	5,4

СМИ по-прежнему остаются эффективным источником поиска персонала, но в этом году среди Интернет-сайтов единоличным и почти недосягаемым лидером стал JOB.RU. Мы имеем в виду как количество откликов клиентов, так и эффективность сайта и качество соискателей. При этом стоит заметить, что посещаемость сайтов не состоит в прямой зависимости от интереса к ним работодателей. Среди печатных СМИ, по данным респондентов, лидирует газета "Работа для Вас", "Работа и зарплата", "Работа сегодня" и "Элитный персонал", из новичков приятно удивила газета "Ведомости", которая не была упомянута респондентами в прошлогоднем исследовании. Но следует отметить особое замечание, которое мы не раз слышали от HR-ров и руководителей компаний: "Если вы хотите найти качественного специалиста и выжать максимум возможного из рынка труда, вам необходимо давать объявления во все печатные СМИ без исключения, только в этом случае вам может улыбнуться удача "поймать золотую рыбку".

Исследования проводили:
Ильинская И., Шишкина М.,
Чижова У., Сипачева Е., Гончарова В.

Консультанты исследования:
Богданов М., Магура М., Шекшня С.