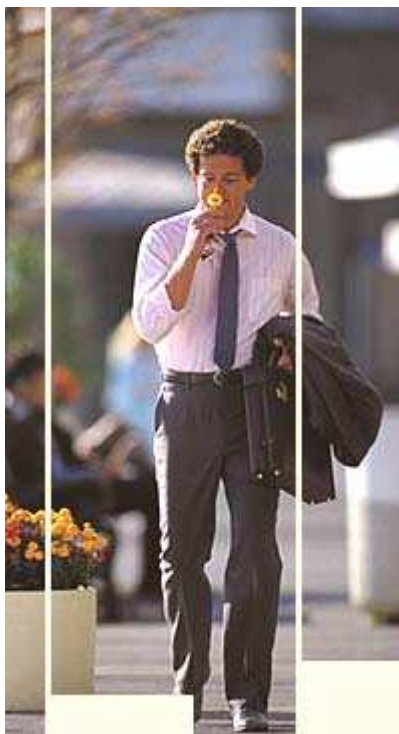




Миссия

Поиск и предоставление лучшего из высококвалифицированных специалистов, оправдывая тем самым доверие клиента и сохраняя его время, – наша основная задача. На первое место в своей работе мы ставим интересы заказчика, ибо невозможно прийти к верному решению, если нет глубокого понимания самого духа компании клиента и необходимости нашей совместной работы. Учитывая все требования, принимая во внимание все особенности работы клиента и используя накопленный нами опыт, *Europersonnel* поможет сделать правильный выбор так, чтобы новый сотрудник стал не только неотъемлемой частью нового коллектива, но и смог бы сделать свой достойный вклад в дальнейшее развитие нашего клиента.



О компании

С 1996 года *Europersonnel* оказывает услуги по подбору высоко квалифицированного персонала и консультации в области управления персоналом на всей территории СНГ и стран Балтии для Российских и иностранных компаний и является Российским представительством – **IRC Recruitment** в России и Латвии.

Мы специализируемся на подборе как местных, так и иностранных специалистов в различных сферах бизнеса. Высокое качество нашей работы подтверждают не только наши постоянные заказчики, но и независимые профессиональные рейтинги компаний, специализирующихся в области работы с персоналом.

Высоко оценивая доверие клиентов, мы гарантируем, что все вопросы политики Вашей компании будут рассматриваться с соблюдением строгой конфиденциальности — условием, которое является обязательным в нашей работе по подбору персонала.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация



Консультации в области управления персоналом

Исследования рынка труда, проводимые нашей компанией, позволяют сравнить компенсационные пакеты специалистов различного уровня с рыночными, а также дать сравнительную оценку политик и процедур компаний в области управления человеческими ресурсами. Обзоры удовлетворенности и мотивированности сотрудников, а также эффективности работы управленческой команды помогают компаниям наладить грамотную систему производственных отношений.

Мы профессионально занимаемся:

- [различными аспектами соединения бизнес стратегии с HR-стратегией](#)
- [построением грамотных и современных систем вознаграждения](#)
- [разработкой системы мотивации](#)
- [развитием программ управления карьерой](#)
- [построением моделей компетенций](#)
- [постановкой ассесмент-центров, включая обучение ассессоров](#)
- [построением эффективных систем управления результатами труда](#)
- [аутсорсингом функций управления персоналом](#)
- [предварительным анализом системы управления персоналом перед слияниями и поглощениями \(Due Diligence\)](#)
- [аудитом системы управления персоналом \(HR Audit\)](#)

Наш профессиональный опыт и знания лучших мировых и российских практик позволяют разработать корпоративные политики и процедуры в соответствии с российским законодательством.

О компании

Консультации

Наши клиенты



Соединение бизнес-стратегии с HR стратегией

Цель: Привести стратегию управления человеческими ресурсами в соответствие со стратегией Компании.

Польза для Клиента: Обеспечение системного подхода к определению комплекса мероприятий по управлению персоналом, тесно связанным со стратегией компании.

Мы предлагаем решение этой задачи в несколько этапов:

1. Кадровый аудит:
 - Анализ политик и процедур управления персоналом.
 - Анализ организационной структуры компании
2. Разработка HR-миссии, видения, ценностей.
3. Разработка стратегических целей и задач компании в области управления персоналом.
4. Разработка политик и процедур по поддержке системы.
5. Планирование бюджета.
6. Определение узких мест и рекомендации по формированию оптимальной оргструктуры.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги



Построение грамотных и современных систем вознаграждения

Цель: Разработать систему вознаграждения по результатам деятельности работников для объективной оценки фактических результатов труда и эффективного стимулирования.

Польза для Клиента: Компания получит конкурентноспособную систему вознаграждений, ориентированную на потребности организации.

В основе разработки эффективной системы вознаграждения для компании Клиента лежит четкая и понятная система управления результатами труда.

Для осуществления данной цели необходим системный подход, предполагающий решение задачи в несколько этапов:

I этап

1. Анализ текущего состояния системы управления персоналом.
2. Разработка системы компетенций.
3. Разработка дифференцированной системы должностных уровней, связанных с различными функциональными обязанностями и полномочиями.
4. Установление шкал заработной платы в соответствии с должностными уровнями, построенными по степени ответственности и компетенции. Система шкал позволит построить программу компенсации в соответствии с принципом не «сколько платить», а «за что платить». При этом будут учитываться рыночные практики и тенденции.

II этап

Анализ системы оценки эффективности труда и приведение в соответствие с выработанной системой иерархии шкал.

III этап

Внутренний маркетинг и информационная поддержка проведения этих программ, включая разработку информационных писем, меморандумов, а также официальных уведомлений сотрудников об изменениях условий труда, в соответствии с Трудовым законодательством, которые могут возникнуть как следствие реализации этих программ.

IV этап

Анализ существующей системы компенсации и выработка рекомендаций по разработке системы мотивации для сотрудников. Разработка сбалансированной карты показателей для сравнения эффективности работы сотрудников вне зависимости от территориального расположения, режима работы и т.д.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация





Разработка системы мотивации

Цель:

Создание системы мотивации сотрудников.

Польза для Клиента:

В результате Компания получит систему мотивации, ориентированную на удовлетворение индивидуальных мотивов сотрудников и отвечающую стратегии управления человеческими ресурсами.

1. Анализ уровня мотивации:

- Структурные собеседования с ключевыми менеджерами.
- Проведение обзора удовлетворенности сотрудников работой в компании.
- Разработка рекомендаций и плана действий по итогам анализа.

2. Разработка мотивационных программ:

- Программа системы развития персонала, включая выявление и оценку потенциала.
- Разработка программ удержания высокоэффективных сотрудников.
- Разработка политик и процедур по профессиональному развитию персонала.
- Составление карты кадрового резерва.
- Разработка программ развития кадрового резерва.
- Разработка индивидуальных карт карьеры.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты



Программа управления карьерой

Цель:

Разработать цепочку кадровых перемещений, продвижений и увольнений.

Польза для Клиента:

Компания получит сформированный кадровый резерв и программу развития сотрудников, входящих в него.

Программа управления карьерой осуществляется в несколько этапов:

1. Формирование и формулирование концепции развития кадрового резерва Компании.
2. Разработка модели корпоративных компетенций.
3. Выделение группы потенциальных кандидатов для оценки на соответствие уровню выделенных корпоративных компетенций.
4. Оценка потенциальных кандидатов на соответствие уровню выделенных корпоративных компетенций.
5. Выделение группы кадрового резерва.
6. Формирование программы развития (в т. ч. – необходимого обучения) сотрудников, включенных в кадровый резерв. Обучение технологии проведения центра оценки.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки



Построение моделей компетенций

Цель:

Разработка моделей компетенций, являющихся основой современных систем управления персоналом и обеспечивающих системный подход в различных направлениях управления человеческими ресурсами (отбор, оценка эффективности работы, управление карьерой, мотивация и вознаграждение).

Польза для Клиента:

В результате Компания получит систему компетенций, включающую корпоративные компетенции и модели компетенций по уровням должностей и функциональным направлениям.

Этапы:

1. Анализ существующей оргструктуры, штатного расписания и должностных описаний.
2. Выработка корпоративных компетенций с учетом стратегических задач Компании.
3. Разработка моделей компетенций по должностным уровням и функциональным направлениям, с учетом требований Компании.
4. Оптимизация штатного расписания.
5. Внедрение системы компетенций (отбор, развитие, управление результатами труда, мотивация, развитие карьеры, вознаграждение).

О компании

Консультации

Наши клиенты



Оценка компетенций руководителей высшего звена методом ассессмент-центра (Центра оценки)

Цель:

Оценка потенциала руководителей, претендующих на занятие более высоких должностей или включение в кадровый резерв.

Польза для Клиента:

Определение уровня компетенций руководителей позволит облегчить процесс принятия решений при отборе, продвижении и развитии руководителей. При оценке сотрудников традиционно рассматривают два основных параметра: знания (образование, сертификаты) и навыки (опыт в индустрии, на должностях). Поведение остается за кадром, так как неспециалисту его трудно оценить и формализовать. Однако при прочих равных условиях оно является решающим фактором, который приводит к успеху или неудаче выполнения должностных обязанностей. Метод Ассессмент-центр (Центр Оценки) позволяет оценить весь спектр знаний, навыков и поведенческих характеристик сотрудника, так как в нем используются практически все инструменты оценки персонала.

Профессиональная наполненность ассессмента может быть достигнута тремя способами:

1. Организация внутри компании отдела (обычно на базе службы управления персоналом), специализирующегося на разработке и применении методов ассессмента.
2. Организация работы группы ассессоров / координаторов (в ее состав обычно входят линейные менеджеры и специалисты по управлению

- персоналом) с привлечением внешних специалистов-провайдеров услуг.
3. Аутсорсинг функции системному интегратору услуг в области управления персоналом.

Работа по оценке руководителей проходит в 3 этапа:

1. Разработка ассесмент-центра для руководящих работников.
2. Проведение ассесмент-центра.
3. Передача технологии ассесмент-центра Компании.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация





Построение эффективных систем управления результатами труда

Цель:

Разработка системы управления результатами труда для максимизации эффективности деятельности сотрудников.

Польза для Клиента:

Система управления результатами труда позволит связать результаты труда с целями и задачами Компании, определить четкие критерии эффективности сотрудников, а также оценить и корректировать результаты труда.

1. Анализ текущего состояния системы управления персоналом.
2. Разработка концепции системы управления результатами труда:
 - Разработка стратегических целей и задач компании;
 - Разработка политик и процедур по поддержке системы;
 - Планирование бюджета.
3. Разработка критериев оценки результатов труда:
 - Утверждение критериев оценки;
 - Разработка корпоративных форм аттестации.
4. Структурирование целей и задач:
 - Разработка индивидуальных целей для каждого сотрудника сверху вниз;
 - Принятие сотрудниками индивидуальных планов.
5. Проведение оценки индивидуальных результатов труда:
 - Определение зон развития и корректировки;
 - Разработка программ по корректировке эффективности работы каждого сотрудника.
6. Внедрение и поддержка системы управления результатами труда:
 - Анализ результатов работы всей системы;

- Составление плана действий по поддержанию системы управления результатами труда;
- Обеспечение понимания процесса всеми участниками.

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация





Аутсорсинг функций управления персоналом

Цель:

Усовершенствовать комплекс функций по управлению человеческими ресурсами путем передачи их Компании-провайдеру услуг.

Польза для Клиента:

Аутсорсинг функций управления персоналом позволит компании Клиенту сфокусироваться на основном виде деятельности (на продукте или сервисе, на клиентах или качестве) и в тоже время сократить расходы на персонал.

Мы предлагаем продукт под названием «Центр управления производственными отношениями», который возьмет на себя следующие обязанности:

- документооборот, связанный с управлением персоналом
- разработку политик и процедур
- трудовые отношения
- ведение личных дел
- анализ рынка
- расчет зарплат
- медицинское страхование, страхование жизни
- подбор персонала
- прием персонала
- программы ориентации новых сотрудников
- увольнение сотрудников
- оценку персонала
- развитие карьеры

- [тренинги](#)

[О компании](#)

[Консультации](#)

[Наши клиенты](#)

[Наши консультанты](#)

[Форма заявки](#)

[Рейтинги](#)

[Публикации](#)

[Презентация](#)





Предварительный анализ системы управления персоналом перед слияниями и поглощениями (Due Diligence)

Цель:

Провести анализ состояния системы управления персоналом в компании перед слиянием и поглощением.

Польза для Клиента: Получение по результатам аудита независимой оценки уровня управления персоналом в компании, включающей наиболее критические аспекты состояния системы, оценки затрат по реструктуризации, основные риски и потенциальные возможности, а также рекомендации по стратегии изменений, коммуникации, создания единой системы управления персоналом и сохранения наиболее ценных сотрудников.

В рамках анализа проводятся следующие работы:

- Анализ оргструктуры компании
- Анализ политик управления персоналом (в области подбора, оценки, обучения и развития, аттестации, материального стимулирования, построения карьеры)
- Анализ эффективности документооборота по вопросам управления персоналом
- Анализ эффективности системы коммуникации
- Анализ процедур и практик управления персоналом их соответствия политикам
- Интервью с ключевыми специалистами компании
- Выработка рекомендаций по коммуникации изменений
- Выработка рекомендации по формированию единой политики

управления персоналом

- Выработка рекомендаций по повышению мотивированности сотрудников к предстоящим изменениям
- Выработка рекомендаций по сохранению наиболее ценных сотрудников и аутплейсменту иных категорий сотрудников

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация





Аудит системы управления персоналом (HR Audit)

Цель:

Провести анализ состояния и оценку уровня системы управления персоналом в компании.

Польза для Клиента:

Получение по результатам аудита оценки уровня управления персоналом в компании по отношению к рынку и по соответствию с ее бизнес-стратегией и рекомендаций по наиболее критическим вопросам.

В рамках аудита проводятся следующие работы:

- Анализ стратегии управления персоналом по отношению к бизнес-стратегии
- Анализ оргструктуры компании
- Анализ политик управления персоналом (в области подбора, оценки, обучения и развития, аттестации, материального стимулирования, построения карьеры)
- Анализ эффективности документооборота по вопросам управления персоналом
- Анализ эффективности системы коммуникации
- Анализ процедур и практик управления персоналом их соответствия политикам
- Структурированные собеседования с ключевыми специалистами
- Выработка рекомендаций по результатам аудита

В рамках аудита рекомендуется проведение следующих работ:

- Обзор удовлетворенности и мотивации сотрудников компании
- Обзор рынка зарплат и льгот по основным должностным категориям компании (бенчмаркинг)
- Проведение серии фокус-групп по выработке плана действий по итогам аудита

Мы предлагаем продукт под названием "Центр управления производственными отношениями", который возьмет на себя следующие обязанности:

- документооборот, связанный с управлением персоналом
- разработку политик и процедур
- трудовые отношения
- ведение личных дел
- анализ рынка
- расчет зарплат
- медицинское страхование, страхование жизни
- подбор персонала
- прием персонала
- программы ориентации новых сотрудников
- увольнение сотрудников
- оценку персонала
- развитие карьеры
- тренинги

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация





Наши клиенты

Мы гордимся тем, что со своими партнерами нам всегда удавалось выстроить долгосрочные, взаимовыгодные и поистине партнёрские отношения. Возможно, Вам будет интересно связаться с клиентами, работающими с нами уже много лет. Позвоните нам, мы будем рады предоставить Вам рекомендации от Руководителей компаний и Менеджеров по персоналу давно выбравших *Europersonnel* в качестве своего провайдера и, соответственно, способных дать адекватную оценку качеству нашей работы.

[О компании](#)

[Консультации](#)

[Наши клиенты](#)

[Наши консультанты](#)

[Форма заявки](#)

[Рейтинги](#)

[Публикации](#)

[Презентация](#)



Наши Консультанты

По мнению наших клиентов и кандидатов, консультанты *Europersonnel* стоят в ряду наиболее профессиональных и опытных специалистов по подбору персонала. Соответствовать этой высокой оценке нам позволяет глубокое знание индустрии, многолетний опыт работы и постоянное повышение своей квалификации в лучших специализированных школах: The Institute of Employment Consultants (Лондон, Великобритания), The Recruitment Academy (Великобритания) и REC (The Recruitment Employment Consultants – Лондон, Великобритания).

О компании

Консультации

Наши клиенты

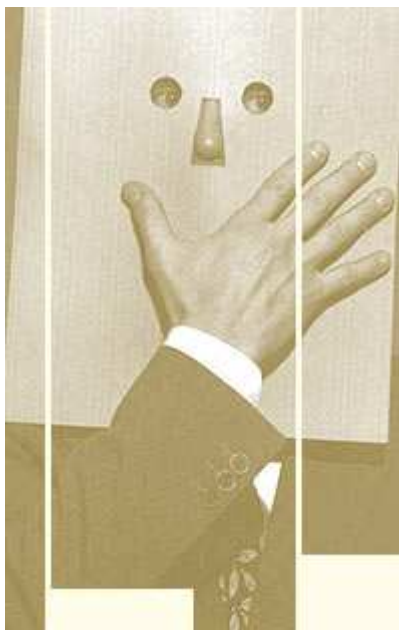
Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация



Форма заявки

Процесс поиска нужного специалиста всегда начинается с тщательного описания искомого. Для нас важно всё: требования к новому сотруднику, его профессиональные и персональные качества, а также история вашей компании, её уникальность и стиль управления. Чем лучше мы осведомлены, чем чётче профиль идеального сотрудника, тем быстрее и качественнее мы осуществим поиск и привлечение в Вашу команду «лучшего из лучших» специалиста.

Если Вы хотите начать сотрудничество с нами, пожалуйста, заполните приведенную ниже форму и наш Консультант свяжется с Вами в ближайшее время.

Мы будем искренне рады, если наши услуги помогут дальнейшему развитию Вашей компании!

[Заполнить форму >>](#)

[О компании](#)

[Консультации](#)

[Наши клиенты](#)

[Наши консультанты](#)

[Форма заявки](#)

[Рейтинги](#)

[Публикации](#)

[Презентация](#)



Рейтинги



[Крупнейшие Рекрутерские Фирмы Мира 2007](#)

[Рейтинги консультантов по подбору персонала и executive-search 2007г.](#)

[Рейтинг консультантов в области Executive Search \(рейтинговое агентство Ассоциации менеджеров России\) 2007г.](#)



[Журнал «Управление Персоналом» № 9, 2006г., “V исследование рынка рекрутмента в г.Москве”.](#)



[Журнал «Управление Персоналом» № 11, 2005г., “IV исследование рынка рекрутмента в г.Москве”.](#)

[Рейтинг рекрутеров, составленный Ассоциацией менеджеров и Ассоциацией консультантов по подбору персонала в журнале "Executive" 2004 год.](#)

[Журнал «Управление Персоналом» № 6, 2004г., “Исследование рынка рекрутмента в г.Москве \(2003\)”.](#)

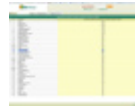
[Журнал «Управление Персоналом» № 11, 2002г., “Специальное исследование рынка рекрутмента ”.](#)

Рейтинги РБК за 2007 год



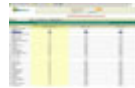
[Крупнейшие рекрутинговые компании Москвы в 2007г.](#)

Рейтинги РБК за 2006 год

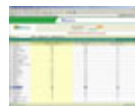


[Крупнейшие рекрутинговые компании Москвы в 2006г.](#)

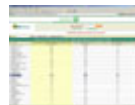
Рейтинги РБК за 2005 год



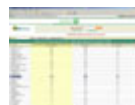
[Компании по изменению среднегодовой компенсации одной закрытой позиции в 2005 году](#)



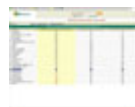
[Компании по количеству закрытых позиций с ежемесячной компенсацией соискателей от 1000 до 3000\\$](#)



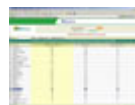
[Компании по количеству закрытых позиций с ежемесячной компенсацией соискателей от 3000\\$](#)



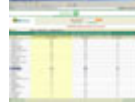
[Компании по изменению количества закрытых позиций в 2005 году](#)



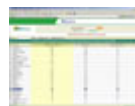
[Компании по количеству закрытых позиций для российский компаний в 2005 году](#)



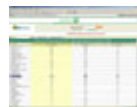
[Компании по количеству закрытых позиций для иностранных компаний в 2005 году](#)



[Компании по среднегодовой компенсации одной закрытой позиции в 2005 году](#)



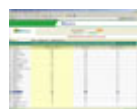
[Старейшие компании на рынке рекрутмента](#)

A screenshot of a table with multiple columns and rows, displaying data for companies ranked by the number of consultants. The table has a header row and several data rows with varying background colors.

[Компании по количеству консультантов](#)

A screenshot of a table with multiple columns and rows, displaying data for companies ranked by specialization. The table has a header row and several data rows with varying background colors.

[Компании по специализации](#)

A screenshot of a table with multiple columns and rows, displaying data for companies ranked by specialization. The table has a header row and several data rows with varying background colors.

[Компании по специализации](#)

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация





Публикации

[Журнал "Executive Search" № 10 \(87\), 2003г.](#)



[Интервью E-xecutive «Успех компании делают люди»](#)

[Газета "Труд" №143 от 05.08.2008г.](#)

[Газета "Труд" №149 от 13.08.2008г.](#)

[Газета "Труд" №147 от 17.09.2008г.](#)

О компании

Консультации

Наши клиенты

Наши консультанты

Форма заявки

Рейтинги

Публикации

Презентация



Текущие вакансии

Информация о текущих вакансиях постоянно обновляется. В настоящее время мы работаем над следующими проектами.

Если Вы не обнаружили интересующую Вас вакансию, то Вы можете [отправить](#) нам Ваше резюме.

Как только у нас появится вакансия, соответствующая Вашему опыту работы, наши консультанты свяжутся с Вами.

AFTER MARKET MANAGER – RUSSIA/CIS

[Подробнее...](#)

Business Development Analyst

[Подробнее...](#)

Business Development Manager (Нерудные строительные материалы)

[Подробнее...](#)

Communication Analyst

[Подробнее...](#)

Compensation and Benefits Manager

[Подробнее...](#)

Country Manager (Financial Services)

[Подробнее...](#)

Country Manager (Russia)

[Подробнее...](#)

Dealer/Sales Manager (Shovels, Drills) Russia and CIS

[Подробнее...](#)

Financial Manager

[Подробнее...](#)

Financial Manager

[Подробнее...](#)

General Manager

[Подробнее...](#)

HR Director

[Подробнее...](#)

HR Officer

[Подробнее...](#)

Managing Director Baltic

[Подробнее...](#)

Managing Director Russia

[Подробнее...](#)

Repräsentanzleiter Moskau

[Подробнее...](#)

Researcher (Ресёчер)

[Подробнее...](#)

Sales Representative (Aerial Work Platforms)	Подробнее...
Sales Representative - St. Petersburg (Aerial Work Platforms)	Подробнее...
Steel operations Director	Подробнее...
Technical training officer	Подробнее...
Административный Ассистент (Sales Support)	Подробнее...
Бренд шеф-повар	Подробнее...
Бухгалтер	Подробнее...
Генеральный Директор	Подробнее...
Генеральный Директор	Подробнее...
Генеральный директор предприятия	Подробнее...
Директор (Country Manager)	Подробнее...
Директор Лизинговой Компании	Подробнее...
Директор по продукции (производство верхней детской и подростковой одежды)	Подробнее...
Корпоративный Секретарь	Подробнее...
Менеджер по продажам (строительное и грузоподъемное оборудование)	Подробнее...
Менеджер Проекта	Подробнее...
Руководитель Девелопмент Центра	Подробнее...
Руководитель проектов	Подробнее...
Технический консультант (бетон, цемент)	Подробнее...
Финансовый директор	Подробнее...

Анкета кандидата





Анкета кандидата

В самом начале сотрудничества с Вами, как с кандидатом мы гарантируем Вам конфиденциальность и обещаем, что предоставленные нам данные будут использованы нами в дальнейшем только после получения Вашего разрешения.

Вы можете отправить Ваше резюме по электронному адресу mail@euro-person.com

Вы также можете выслать Ваше резюме по факсу или просто принести его к нам в офис, предварительно договорившись о встрече с нашим Консультантом. Наши координаты Вы найдете [здесь](#).

Если у Вас нет резюме, мы предлагаем Вам заполнить и отправить нам [данную анкету](#). Это позволит нам связаться с Вами и предложить рассмотреть вакансии, над которыми мы в данный момент работаем.

[Заполнить анкету >>](#)

Вакансии



Россия

111033, Россия, Москва, Золоторожский Вал, 32
телефон/факс: +7(495)66 274 11.

[Схема проезда](#)

Латвия

Латвия, Рига, Бривибас, 103-12А,
телефон/факс: +371(6)779 00 09.

Контакты

mail@euro-person.com

Россия: +7 495 66 274 11

Латвия: +37 16 779 00 09