


РУБРИКА: КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

На текущий день мы живем в условиях «рынка кандидата»

УТ Что принципиально изменилось в отношениях фирм и КА в последнее время?

 тношения между компаниями и кадровыми агентствами продолжают эволюционировать от формата «клиент-заказчик» в направлении бизнес-партнерства.

Если раньше организация могла иметь пул из 7–10 кадровых провайдеров, в которые она одновременно передавала в работу одни и те же вакансии, то сейчас большинство клиентов ценят свое время и повышают эффективность сотрудничества, взаимодействуя с одним-двумя проверенными HR-партнерами.

Работодатели высоко ценят кадровых провайдеров, которые являются экспертами в своей отрасли: следят за трендами на рынке труда, консультируют клиентов как по общей ситуации с персоналом, так и по конкретным кандидатам. Мы видим, что за последнее время сильно увеличился процент коммуникаций наших консультантов именно с топ-менеджерами компаний, что говорит о большей вовлеченности руководства и фокусе бизнеса на подборе и привлечении талантов.

УТ Как вы изменили тактику и стратегию сегодня! На чем акцент?

— На протяжении двух последних лет мы наблюдаем большие изменения во всех сферах экономики.

Рынок труда становится все более напряженным — демографическая яма, отток людей за рубеж и уменьшение количества мигрантов обостряют дефицит кадров. Молодежь не привлекает работа в найме, согласно результатам исследования «Талантист», трудиться на себя хотели бы 37% респондентов возраста 14–24 лет.



Евгения
Шломина
ANCOR Recruitment


В этих условиях перед работодателями стоит задача не только найти нужных профессионалов, но и удержать их в компании, активно инвестируя в развитие собственного бренда работодателя.

Мы помогаем своевременно закрыть потребности в человеческих ресурсах, предоставляем доступ к недостающей экспертизе и технологиям. И что важно, оказываем при необходимости поддержку в выстраивании отношений с новыми членами команды, повышению их лояльности и уровня вовлеченности в дела компании.

За последние два года мы сделали существенный акцент на внедрении новых технологий и аналитики, которые помогают улучшать внутренние процессы. Например, мы активно используем чат-боты, чтобы обеспечить эффективный точечный подбор кандидатов.

МОЛОДЕЖЬ НЕ ПРИВЛЕКАЕТ РАБОТА В НАЙМЕ

Также наша команда применяет воронку с аналитикой по проектам в работе с клиентами.

 HRD средних фирм говорят нам, что они чаще готовы отдавать заказы на подбор небольшим бутиковым КА. Почему?

— Мы видим глобально две причины, по которым компании могут предпочесть бутиковые HR-агентства: индивидуальный подход и большая гибкость.

Небольшие агентства зачастую меньше бюрократизированы, в них меньше документооборота и других формальностей, они готовы проявить большую гибкость в вопросе ценообразования и зачастую готовы перестроить свои рабочие процессы в рамках проекта индивидуально под конкретного клиента.

При этом, являясь крупным игроком HR-отрасли, мы не наблюдаем снижения количества запросов от малого и среднего бизнеса. Напротив, ввиду большого дефицита кандидатов на рынке труда, мы отмечаем приток новых запросов от этих клиентов. Также довольно значимый процент компаний приходят к нам после не очень

удачного взаимодействия с небольшими HR-агентствами, поскольку для решения их задач им требуется крупный подрядчик с большими ресурсами и экспертизой.

Как изменился кандидат сейчас?

— На текущий день мы живем в условиях «рынка кандидата» — из-за нехватки людей на рынке труда именно работники выбирают среди нескольких работодателей, а не наоборот, как было раньше. Конечно, это не может не сказаться на поведении людей, которые становятся более требовательными и ориентированными на свой личный комфорт. Вместо того, чтобы активно откликаться на вакансии, люди ожидают, что компании будут их завлекать, мотивировать и убеждать в преимуществах предлагаемой работы. Кандидаты теперь более избирательные в своем поиске, тщательно рассматривают представленные варианты и стали чаще отказываться от офферов в пользу более интересных предложений. Ориентируясь в первую очередь на финансы и социальный пакет, а уже потом на обозначенные задачи, они принимают предложение о работе, продолжая при этом искать более выгодные варианты. Либо,

изучая таким образом рынок, пытаются получить контрффер от текущего работодателя и улучшить условия своего труда.

Какие профессии и вакансии компании не всегда могут закрыть сегодня сами?

— Компании часто обращаются к нам, когда не получается закрыть вакансии своими силами, например, не хватает ресурсов или не хватает нужной экспертизы. В большей степени речь идет об узкоспециализированных позициях в разных отраслях. Также нередки запросы на топ-менеджеров, так что у нас есть выделенные команды по работе с позициями топ уровня. Часто наше агентство ведет т. н. конфиденциальные поиски.

Что касается конкретных должностей, с которыми приходят к HR-подрядчикам, то все зависит от отрасли: в строительстве чаще передают в работу позиции инженеров-проектировщиков, в производственном блоке — R&D технологов, механиков, специалисты по обслуживанию оборудования. В FMCG секторе к нам приходит большой объем позиций КАМ, компании заинтересованы в прямом поиске и детальной работе с мотивацией кандидатов. В ритейле и банков-

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

 Эксклюзивное интервью для

 Эксклюзивное интервью для

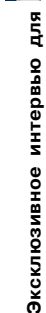
 Эксклюзивное интервью для

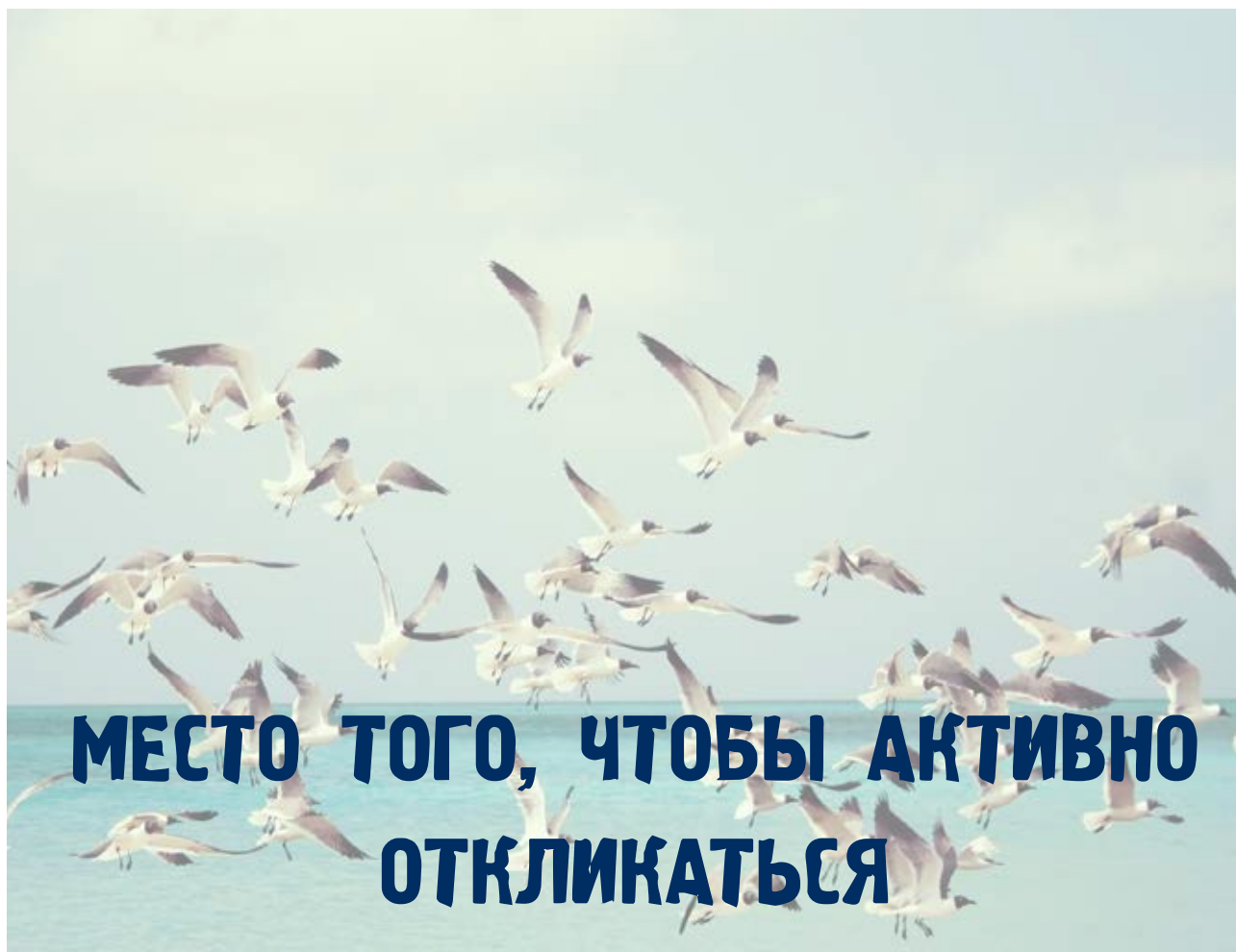
 Эксклюзивное интервью для

 Эксклюзивное интервью для

 Эксклюзивное интервью для

 Эксклюзивное интервью для


 Эксклюзивное интервью для



**МЕСТО ТОГО, ЧТОБЫ АКТИВНО
ОТКЛИКАТЬСЯ
НА ВАКАНСИИ, ЛЮДИ ОЖИДАЮТ,
ЧТО КОМПАНИИ БУДУТ
ИХ ЗАВЛЕКАТЬ,
МОТИВИРОВАТЬ И УБЕЖДАТЬ
В ПРЕИМУЩЕСТВАХ
ПРЕДЛАГАЕМОЙ РАБОТЫ**


ской сфере – ищем финансовых аналитиков, директоров по маркетингу, C&B менеджеров.

В медицинском и фармацевтическом секторе работодатели всегда передают подрядчику вакансии медицинских представителей в крупных городах, т. к. в этом сегменте очень активный кандидатский рынок и всегда есть открытые вакансии. В маркетинге всегда востребованы продакт-менеджеры, а в производственном блоке – практически все руководящие роли. В добывающей отрасли – инженерные позиции и вакансии на сложных территориях, требующих релокации.

 **Каким вы хотели бы видеть обратную связь заказчиков на подбор персонала?**

— Сейчас у значительного числа компаний взаимодействие с HR-подрядчиками ограничивается самим процессом закрытия вакансии. После успешного прохождения кандидатом испытательного срока следующее общение консультанта и менеджера со стороны компании завершается до открытия следующей вакансии. Но мы постепенно приходим к тому, чтобы сопровождать кандидатов и компании на всех этапах их взаимодействия: начиная от изучения рынка и формирования кадрового резерва (talent mapping) и до аутплейсменента при завершении отношений работодателя и сотрудника и поиска новых сотрудников для компаний и нового места работы для специалиста.

Соответственно, обратная связь об удовлетворенности нашей работой, а также о текущем статусе взаимоотношений «работодатель-сотрудник» важна для нас на всех этапах. Надеемся, что совместными усилиями профессионального HR-сообщества мы сделаем эту практику общепринятой.

 **Кто ваши консультанты, их опыт, навыки, знания? В чем сила прежних успехов ANCOR?**

— В ANCOR 60% команды — это консультанты с экспертизой 10+ лет в рекрутменте, они хорошо знакомы с рынком труда и имеют глубокое понимание потребностей кандидатов. Наша команда отлично знакома с кандидатским полем и постоянно находится в контакте с соответствующими профессионалами, благодаря чему мы всегда в курсе изменений и новостей на рынке.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Наша экспертиза охватывает все территории РФ, мы знаем рынок труда во всех регионах и можем быстро найти и предложить клиенту соответствующих специалистов. По нашим внутренним стандартам мы уже в первую неделю работы над новым проектом показываем клиенту двух-трех кандидатов. И конечно, мы никогда не отказываемся от сложных задач и поисков. Консультант должен не только закрыть вакансию быстро и качественно, но и выступить в роли консультанта.

Наша команда постоянно растет, ведь, по сути, мы также являемся и крупнейшей в стране школой по обучению рекрутменту, начиная работать еще со студентами, дообучая их до младших сотрудников и выращивая мотивированных и активных в достижении успеха профессионалов.

 **А в чем слабости и над чем вам надо работать, чтобы быть востребованными?**

– Слабая и одновременно сильная сторона ANCOR – это его масштабность и большая история, ведь компания на рынке уже 34 года.

Это как огромный пласт накопленной информации, собственных разработок, богатейший HR-инструментарий, так и опасность разрастания бюрократии, появления неповоротливости, заострения структуры. Чтобы справиться с этими проблемами, раз в несколько лет вся стаффинговая группа ANCOR проходит через очередную трансформацию: изменение структуры, бизнес-процессов, долгосрочных целей.

Все это необходимо, чтобы оставаться конкурентоспособными в стаффинговой отрасли. Ведь в нашем быстро меняющемся мире невозможно оставаться успешным, не приспособившись к новым требованиям. Такие изменения позволяют компании следить за появлением новых компаний, профессий и адаптироваться к новой реальности. Этот подход позволяет нам успешно адаптироваться к быстро меняющейся среде.

***Евгения Шломина,**
Директор **ANCOR Recruitment**

Эксклюзивно для 