

IRSTI 82.33.17

Ф.К. Нурскенова¹

¹ Университет имени Сулеймана Демиреля, г. Каскелен, Казахстан

СОВРЕМЕННЫЙ РЕКРУТИНГ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАЗАХСТАНА: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В данной статье автором подробно рассмотрена сущность рекрутинга. Помимо этого, выделены основные факторы формирования рекрутинга в Казахстане. Указывается, что рекрутинг в Казахстане успешно развивается, конкурируя на равных с аналогичными компаниями в России и на Западе. Раскрыты также основные исторические моменты развития рекрутинга в Казахстане. В статье определены основные направления деятельности рекрутинговых агентств и основные недостатки. Отмечается, что сейчас в Казахстане осуществляют деятельность рекрутинговые агентства на высоком уровне. Помимо этого, были перечислены основные тенденции развития на рынке труда Казахстана.

Ключевые слова: рекрутинг, HR, персонал, найм, подбор, рекрутинговые агентства, Казахстан.

Аңдатпа. Бұл мақалада автор рекрутингтің мәнін егжей-тегжейлі қарастырды. Бұдан басқа, Қазақстанда рекрутингті қалыптастырудың негізгі факторлары анықталды. Қазақстандағы рекрутинг Ресей мен Батыстағы ұқсас компаниялармен тең дәрежеде бәсекелесе отырып, табысты дамуда екені көрсетіледі. Сонымен қатар Қазақстандағы рекрутингті дамытудың негізгі тарихи аспектілері қаралды. Мақалада рекрутинг агенттіктері қызметін жүзеге асырудың негізгі үрдістері мен негізгі емшіліктері анықталды. Қазір Қазақстанда рекрутингтік агенттіктер қызметін жоғары деңгейде жүзеге асыратыны көрсетілді. Бұдан басқа, Қазақстанның еңбек нарығындағы негізгі үрдістер атап өтілді.

Түйін сөздер: рекрутинг, HR, персонал, жалдау, іріктеу, рекрутингтік агенттіктер, Қазақстан.

Abstract. In this article, the author discusses in detail the essence of recruiting. In addition, the main factors of recruiting formation in Kazakhstan are highlighted. It is indicated that recruiting in Kazakhstan is developing successfully, competing on equal terms with similar companies in Russia and in the West. The main historical aspects of the development of recruiting in Kazakhstan are also considered. The article identifies the main trends in the implementation of activities by recruitment agencies and the main drawbacks.

In addition, the main trends of the Kazakhstan labor market development were listed.

Keywords: recruiting, HR, staff, recruitment, selection, recruitment agencies, Kazakhstan.

Рекрутинг является деятельностью, которая направлена на подбор персонала. В компетенцию рекрутинга входит поиск, наем, а также оценка профессиональных качеств потенциального сотрудника.

Лицо, которое осуществляет подбор персонала, называется рекрутером или HR-менеджером (HR расшифровывают как Human Resources, что в переводе с английского означает «человеческие ресурсы»).

Обычно поиск персонала осуществляют сами организации, которым необходим тот или иной работник, однако на рынках труда также присутствуют компании, которые осуществляют рекрутинг на профессиональной основе по заказу различных сторонних организаций. Во многих случаях такие компании называются рекрутинговыми или HR-компаниями.

При обращении в HR-компанию клиент оформляет заказ, после чего компания начинает поиск подходящего кандидата в соответствии с заданием. Как правило, HR компании находят несколько перспективных кандидатов одновременно, и выбор и утверждение подходящего кандидата производится компанией-клиентом на основе личного собеседования (т. е. на самом деле рекрутер выступает в качестве посредника между сотрудником и компанией) [1, с.144].

За проведенный поиск HR компани получает денежное вознаграждение, а организация заказчик - нового сотрудника, новый сотрудник - новую работу, поэтому эта деятельность выгодна для всех участников. На сегодняшний день рекрутинг в Казахстане происходит в бизнесе, политике, образовании и так далее.

Подбор персонала рекрутинговая компания, может проводиться по-разному, а выбор метода зависит от нескольких параметров (вид деятельности, реальное положение на рынке труда, уровень образования, юридические тонкости).

Как отмечается в литературе [2, с.199]., к основным методам и видам деятельности рекрутинговых компаний можно отнести следующее:

- Анализ ближайшей окружающей среды для выявления лиц, чьи деловые качества могут быть интересны работодателю.

- Поиск потенциальных кандидатов среди выпускников профильных университетов. Этот метод имеет очевидное преимущество - действительно очень мало опытных работников, и студенты будут рады любому предложению (кроме того, данная категория обычно не требовательна в отношении заработной платы).

- Для набора особенно ценного персонала может быть осуществлена переподготовка людей из других компаний. По этим причинам используются простые методы (например, рекрутер может обещать более высокую заработную плату) и довольно сложные и не всегда законные (например, клиентская компания может заключать специальные соглашения с конкурирующей компанией, чтобы затем привлечь интересного ей сотрудника на свою сторону).

- Поиск потенциальных клиентов из конкретных баз данных, которые компилируются из открытых и закрытых источников

В целом существует два основных источника набора персонала

1) внутренние источники найма, что означает набор из организации.

2) внешние источники найма - это набор персонала извне организации.

Раскрывая историю развития казахстанского рекрутинга необходимо отметить, что она началась с 1995 года. В 1995-1996 годах в Казахстане было открыто три кадровых агентства – Check point, KСARA, JIB Express. Данные агентства отличались по таким критериям, как стиль руководства, корпоративная культура и техника работы с кандидатами. Но их при этом объединяла общая черта – это предоставление для компаний услуг профессионального подбора кадров, когда работодатель заказывал и оплачивал услугу. Работа формировалась по следующему принципу: компанией заключался договор на подбор персонала с кадровым агентством, потом, после собеседования с 3-5 подходящими кандидатами, работодатель нанимал одного, получив полугодовую гарантию замены специалиста либо возврата затраченных средств.

Раскрывая историю развития казахстанского рекрутинга необходимо отметить, что она началась с 1995 года, в Казахстане и России появился новый вид бизнеса - рекрутинг, который с момента его рождения соответствовал мировым стандартам. Этому способствовали три фактора:

1. В Казахстан пришли международные компании, для которых рекрутинг был привычной практикой уже более 40 лет.

2. Рекрутинг в Казахстане развивали энтузиасты, которые приобрели знания на тренингах и готовы были предоставить услуги самого высокого качества.

3. Самый важный фактор. В Казахстане были и есть специалисты, способные приносить успех и прибыль предприятиям. Это так называемые "золотые воротнички", для поиска которых организация готова заплатить рекрутинговой компании четверть, или даже треть годовой заработной платы предлагаемого работника.

Как отмечает [3 – Байгалиев С. Секреты казахстанского рекрутинга (Электронный ресурс) / VOX POPULI. – 2014.], в начале развития рекрутинговой деятельности, большую часть времени рекрутеры убеждали казахстанских работодателей, что даже при такой безработице

и большом количестве свободных работников, сборы за поиск нужного специалиста не могут быть взяты у самого работника. Проведение качественного поиска и подбора можно только при условии, если кандидат ничего не платит за свое трудоустройство, а рекрутинговая компания несет перед организацией заказчиком ответственность за результат проделанной ею работы. Сейчас о рекрутинге осведомлен любой руководитель и все чаще нанимает на топ-позиции не друзей и родственников, а специалистов, поиск, оценку и анализ соответствия обязанностям которых ведет рекрутинговое агентство.

Сегодня рекрутинг в Казахстане успешно развивается, конкурируя на равных с аналогичными компаниями в России и на Западе. По мнению специалистов по исследованиям рынка труда, мировой оборот рекрутинга уже достиг 250 млрд. долларов. По оценкам, в мире насчитывается около 1% рабочей силы, задействованной в рекрутинге. В России рекрутинг составляет около 50 млн. долл. США и более 10000 рабочих в нем занято.

Анализ литературы показывает, что Россия и Казахстан идут по аналогичному пути развития рекрутинга, отсюда сходство в ценах и качестве услуг. В этих странах основные принципы и методы найма не преподаются, поэтому часто молодые агентства готовы предлагать демпинговые цены (половина ежемесячной заработной платы работника) для очень сомнительных качественных услуг. Так например, работодатель, вместо резюме из трех тщательно отобранных специалистов, получает большое количество биографий различных кандидатов, и во многих случаях сам должен подбирать и обзванивать десятки кандидатов. Этот метод отбора может испортить репутацию рекрутинга в глазах работодателей и соискателей.

Рекрутинг помогает оптимально использовать имеющиеся людские ресурсы, поэтому такой бизнес очень важен для Казахстана. Обладая огромными запасами полезных ископаемых, Казахстан, к сожалению, имеет довольно скромные людские ресурсы. Сегодня многие компании в нашей стране испытывают дефицит персонала. Высококвалифицированные специалисты, способные развивать любой бизнес и приносить успех компании, становятся очень ценными. Причина этого дефицита объективна - во всем мире рекрутинг работает с 20% рабочей силы, около 30% считаются потенциальными работниками. Рынок труда Казахстана выглядит по-другому.

Согласно мнению [4 - Гульзара А. Рекрутмент в Казахстане / (Электронный ресурс) Международный деловой журнал KAZAKHSTAN. - №1. – 2002], в настоящий период у рекрутеров есть предложения и заказы по поиску интересных и престижных работников-специалистов. Однако, несмотря на высокую заработную плату, найти подходящих специалистов достаточно трудно. Запросы подавляющего большинства кандидатов не превышает 500 долл.США и это плохо. Поскольку

означает, что люди низко себя ценят и не претендуют на большее. Трудности с поиском и подбором высококвалифицированных специалистов начинаются уже с работников, годовая зарплата которых составляет 36000 долл.США, а найти работника на 70000 долл.США в год – это вообще искусство.

Анализ рекрутинговой деятельности показывает, что в Казахстане, на особом счету менеджеры по продажам, маркетологи, технологи, управляющие производством и директора. Очень активно набирают специалистов для работы в регионах республики – на нефтяные промыслы и газодобывающие предприятия. Активно развивается новая услуга в подборе персонала – повременный найм или лизинг персонала. В частности, если лизинг для Казахстана был чистой теорией, то сейчас примерно 5-7% заказов идет на повременный найм. Изменилась структура запросов работодателей и уровень подготовки кандидатов. Если раньше упор делался на знание английского языка, то теперь на рынке преуспевают не просто переводчики, а специалисты с хорошим, а зачастую и западным образованием, обладающие опытом работы в местных условиях.

Цены на услуги рекрутинговых агентств по трудоустройству в Казахстане очень разные. Стоимость начинается с тысячи долларов, а максимальная сумма остается коммерческой тайной. В последнее время присутствует много жалоб на работу агентств по найму: говорят, большое количество гарантий, заработной платы, в том числе крупных международных агентств, не соответствуют качеству.

В настоящий период в Казахстане действуют несколько крупных международных и российских рекрутинговых компаний, что свидетельствует о формировании рекрутинговой индустрии. Казахстанские компании также находятся на этом рынке, но они, как правило, активно работают с одним крупным клиентом. Часто казахстанские компании нанимают неквалифицированных рекрутеров, не обучают их и платят очень низкую заработную плату.

Как правило, заработная плата рекрутера в любом агентстве состоит из фиксированной заработной платы - фикса - и бонуса за закрытие каждой вакансии. В отечественных рекрутинговых компаниях фиксированная часть очень маленькая, если она вообще есть. Чтобы что-то заработать, рекрутеру приходится много работать.

В настоящее время в Казахстане есть достаточное количество организаций, которые продолжают использовать услуги рекрутинга, по большей части это иностранные организации. Если смотреть по вакансиям, которые они предлагают, то одной из самых популярных является позиция менеджера по продажам, также новым трендом являются SMM-специалисты [5, с.96].

В настоящий период к услугам рекрутинговых компаний обращаются несколько типов организаций. Первым типом компаний являются организации, в которых отсутствует большой HR-отдел, где есть один HR, так называемый HR-generalist, либо вообще, как таковой HR-отдел отсутствует. У таких предприятий периодически формируются такие важные вакансии, которые необходимо закрыть высококачественными специалистами либо очень быстро, и они не желают тратить время и денежные средства на самостоятельный поиск. Другая часть клиентов рекрутинговых компаний представлена иностранными фирмами, которые традиционно работают с рекрутерами и ожидают качественного сервиса. Третьим типом компаний являются компании со своим рекрутинговым отделом, большими HR-подразделениями, однако у которых вакансии либо являются сложными, либо действительно у них сейчас большое число свободных вакансий, поэтому часть они отдают, либо они уже исчерпали собственные возможности поиска и найма кандидатов.

На современном этапе в Казахстане рекрутинговое агентство, формирует свою прибыль в Казахстане на том, что удачно совмещает интересы работодателя с каким-то кандидатом, который подходит на данную вакансию.

Фактически же ценность рекрутинга заключается не в этом, Мы придерживаемся мнения [6 указать автора Сыздыкова К.Е. Проблемы развития рекрутмента в Казахстане // – С.96-102.], что его ценность в том, что рекрутеры как специалисты, которые обладают определенными методами подхода к персоналу, должны подбирать того человека, который сможет успешно вписаться не только в вакансию но и в саму систему организации. [6].

Уровень развития рекрутинговой активности Казахстана является одним из высоких в мире. Это связано с тем, что на рынке Казахстана начинают работать все новые и новые организации и предприятия. Традиционно наиболее активными являются нефтегазовый и добывающий секторы. Розничные компании также продолжают расширяться на казахстанский рынок, открывая точки не только в столицах, но и в регионах, что обуславливает высокий спрос на работников всех уровней. Развиваются фармацевтические компании, FMCG-компании, банковский сектор и, как следствие, рекрутинговые компании.

В таких отраслях, как тяжелое машиностроение, горнодобывающая промышленность, технический консалтинг, продажа и сервис технологического оборудования, производство, по-прежнему ощущается нехватка компетентных специалистов с практическим опытом и профильным образованием.

В заключение отметим, что перспективы развития рекрутинговой деятельности в Казахстане достаточно оптимистичны. Компании

продолжают открывать новые вакансии. До сих пор наблюдается позитивный настрой как по отношению к компаниям-работодателям, которые развивают бизнес и готовы пополнять штат, так и по отношению к соискателям, качество которых постепенно растет.

Список использованных литератур:

- 1 Byars L.L. Human resource management. - Boston: Homewood: Irwin, 1991.-545 p..
- 2 Huse E. F. Management. - St. Paul: West, 1982. - 660 p.
- 3 Байғалиев С. Секреты казахстанского рекрутинга [Электронный ресурс] / VOX POPULI. – 2014. – Режим доступа: <http://www.voxpopuli.kz/business/1922-sekrety-kazakhstanskogo-rekrutinga.html>. – загл. с экрана.
- 4 Гульзара А. Рекрутмент в Казахстане [Электронный ресурс]. / Международный деловой журнал KAZAKHSTAN. - №1. – 2002. - Режим доступа: <http://www.investkz.com/journals/30/357.html>. -- загл. с экрана.
- 5 Сыздыкова К.Е. Проблемы развития рекрутмента в Казахстане // Вестник Казахского Национального Университета им. аль-Фараби. – 2016. - №5. – С.96-102.
- 6 Рынок труда и рекрутмента [Электронный ресурс] / Центр деловой информации «Капитал». – 2017. - Режим доступа.: <http://planetahr.ru/publication/2762/26/110>. – загл. с экрана.