

HR-компании предлагают новую услугу — формирование внешнего кадрового резерва

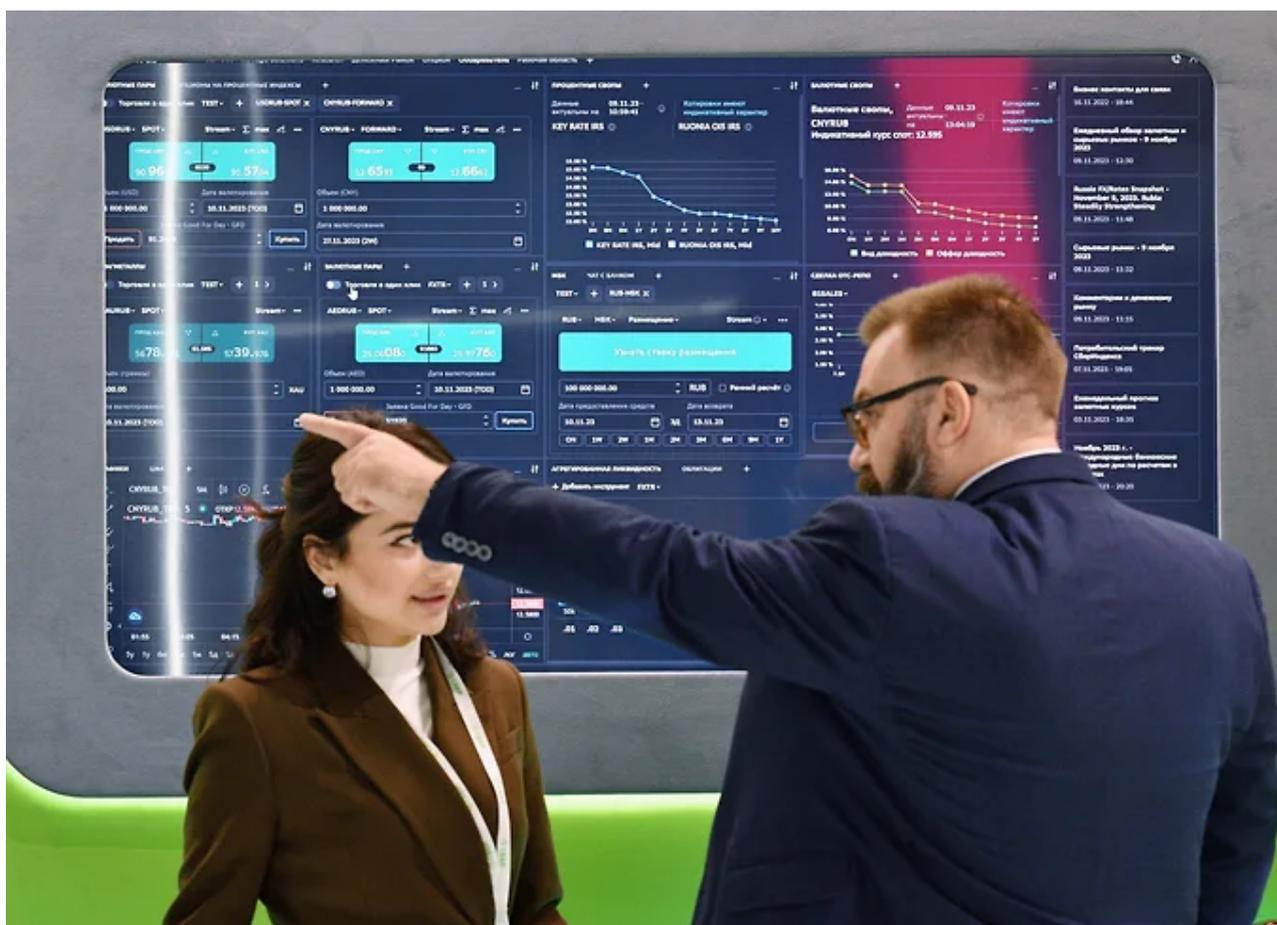
 kommersant.ru/doc/6837550

18 июля 2024 г.

Собеседование без обязательств

Российские предприятия все чаще пытаются формировать внешний кадровый резерв

Российские компании стали все чаще планировать свои кадровые потребности, пытаясь в условиях дефицитного рынка труда заранее подготовиться к уходу особенно ценных сотрудников. Кадровые компании отмечают рост спроса на услугу формирования внешнего кадрового резерва — списка потенциальных кандидатов, который они передают работодателю, не беря на себя обязательства обеспечить выход кого-либо из специалистов на конкретную позицию.



Кадровые агентства готовы продавать компаниям списки потенциальных работников, но не уговаривать их работать

Фото: Евгений Разумный, Коммерсантъ

Кадровые агентства готовы продавать компаниям списки потенциальных работников, но не уговаривать их работать

На фоне сложностей, которые в последние два года возникли у российских компаний с привлечением сотрудников на многие позиции, компании по подбору кадров начали предлагать предприятиям новую услугу — формирование внешнего кадрового резерва. Об этом “Ъ” рассказал ряд компаний, которые занимаются поиском персонала. Напомним, уровень безработицы в России сейчас составляет 2,6%, что является, по данным Росстата, историческим минимумом. При этом спрос на труд в экономике (сумма занятых и вакантных рабочих мест), напротив, достиг рекордно высоких значений — по подсчетам ЦМАКП, он превышает 76 млн человек.

Большой спрос на подготовку «запаса» кадров видят в компании «Анкор». «Мы начали предоставлять клиентам, которые приходят к нам с запросом на сотрудников, список потенциальных кандидатов на нужную им позицию — мы называем это “кадровой лидогенерацией”. При этом мы не берем на себя обязательства довести потенциального соискателя до рабочего места компании», — говорит операционный директор «Анкор» Алексей Миронов. По его словам, все чаще компании готовы вести всю коммуникацию с кандидатами сами, не прибегая к помощи кадрового сервиса — при этом кадровики оставляют за собой право предлагать один и тот же список людей различным предприятиям. «У нас также вырос спрос на услугу “Исследование рынка потенциальных кандидатов”. Она востребована у компаний, которые формируют внешний кадровый резерв», — соглашается партнер компании Cornerstone Владислав Быханов.

«В основном такая услуга — мы называем ее talent map — востребована у компаний, которые ищут или руководителей, или узких специалистов, например, на позицию главного технолога предприятия со специфической продукцией. В этом случае, конечно, массовым такой продукт быть не может, карта создается под потребности конкретного предприятия, но таких запросов, действительно, становится больше», — говорит гендиректор Support Partners Константин Борисов.

Формирование так называемого пула талантов — большой тренд на текущем рынке труда, подтвердили “Ъ” и в компании Rosexpert, которая занимается подбором топ-менеджеров.

«В рамках этой услуги мы идентифицируем людей, оцениваем их соответствие критериям заказчика и проясняем их доступность для найма. При этом чаще всего речь идет не столько о конкретной позиции, сколько о рабочем месте, которое может возникнуть у работодателя через какое-то время», — пояснили в компании.

Эксперты выявляют резервы рынка труда

Причины роста спроса на новую услугу эксперты описывают по-разному. Как отмечает Константин Борисов, компании понимают, что на сегодняшнем рынке труда нанять специалистов, особенно редких, нелегко — и пытаются, заказывая себе карты талантов, быть готовыми к уходу особенно ценных сотрудников компании заранее. «Мы понимаем, что у многих предприятий уже есть развитые HR-департаменты, которые могут сами провести все процедуры отбора кандидатов,

но вот функцию поиска по-прежнему выполняют внешние провайдеры»,— говорит Алексей Миронов. С другой стороны, для многих кадровых служб заказ такого исследования — способ продемонстрировать начальству, что они работают над закрытием вакансий компании, которые на самом деле не имеют шанса привлечь кандидатов, добавляет Владислав Быханов.

В свою очередь, кадровым компаниям такие услуги интересны потому, что дают возможность дополнительно заработать. «Бизнесу нужно все больше разных услуг и сервисов, связанных с подбором и управлением кадрами, потому что рынок труда сейчас достаточно сложный, а многие предприятия готовы активно расширяться»,— объясняет Алексей Миронов. «В среднем talent map стоит в два-три раза дешевле, чем услуга по подбору конкретного кандидата на конкретную позицию, когда мы обычно претендуем на сумму в размере нескольких окладов такого специалиста»,— описывает порядок цен Константин Борисов.

При этом, как следует из данных системы Talantix, российские компании также все чаще готовы формировать внешний кадровый резерв сами — собирая и сохраняя данные о тех кандидатах, которые откликнулись на вакансию, но по каким-то причинам не готовы занять ее прямо сейчас.

«Среди хедлайнеров в работе со “скамейкой запасных” выделяется бизнес, работающий на узком/ специализированном рынке или территории. К примеру, компании из сферы ИТ, медицины и фармацевтики, строительства часто выбирают работу с внешним кадровым резервом, как одну из важных стратегий найма. Многие из них формируют пул кандидатов из интересующей их сферы, отслеживают каждое изменение и контакт с ними, чтобы когда будет нужно использовать эту базу для закрытия потребностей в персонале. Рекрутеры, имея такой актив, значимо быстрее достигают цели в сравнении с кейсом, когда надо поиск выстраивать с нуля»,— отмечает директор по развитию Talantix Марина Хадина.

Анастасия Мануйлова