

# В теме!

Корпоративное издание холдинга «Империя кадров»

№2 декабрь-январь 2008



## Государство и бизнес – партнеры или конкуренты?

5 декабря 2008 г. в Центральном доме предпринимателя состоялась научно-практическая конференция «Частно-государственное партнерство на рынке труда в современных условиях»

2



## Оптимизация расходов на персонал

Кто кого? Бюджеты на сотрудничество с кадровыми агентствами урезаются. Нагрузка на внутренние HR-службы возрастает

4



## Полигон полезных идей

Как сэкономить, не увольняя персонал? Как повысить эффективность сотрудников, не прибавляя зарплату? Ищем позитив в кризисе!

6





## К читателю

Дорогие друзья, от всех Имперцев примите поздравления с наступающим праздником!

Пусть Новый год подарит вам новые силы, новые идеи и новые решения. Пусть сбудутся ваши самые давние надежды и реализуются самые смелые планы. Радуйтесь жизни! Пусть все проблемы превратятся в задачи, решая которые вы станете еще опытнее и мудрее. Верьте в чудеса, в свою мечту, в себя и своих близких.

С Новым Годом!

2008 год «Империя кадров» объявила для себя годом личной эффективности. Каждый сотрудник – винтик в бизнесе, но винтик незаменимый. За год количество «винтиков» удвоилось, а они, в свою очередь, удвоили оборот компании. В ноябре «Империя кадров» открыла свой филиал в городе Краснодаре. Теперь мы стали еще ближе к нашим клиентам, работающим в ЮФО.

Наступающий 2009 год мы видим для себя годом инновационных решений. Мы умеем слушать наших клиентов, готовы придумывать нестандартные ходы и решения. Будьте уверены, что мы – рядом, мы всегда готовы помочь, на любом этапе вашей работы, именно там, где понадобятся профессиональные рабочие руки.

Этот номер нашей корпоративной газеты получился очень насыщенным. Мы хотели поделиться с вами интересными оптимизационными идеями. Всегда ждем от вас обратной связи. Давайте объединим наши креативные умы и найдем красивое решение даже самой нерешаемой задачи! Ведь, как заметил старик Эйнштейн: «Если при первом рассмотрении идея не кажется абсурдной, толка из нее не будет...»

С уважением,

*Директор департамента по развитию бизнеса Холдинга «Империя кадров»*

**Смирнова Юлия**

## Государство и бизнес – партнеры или конкуренты?

5 декабря 2008 г. в Центральном доме предпринимателя состоялась научно-практическая конференция «Частно-государственное партнерство на рынке труда в современных условиях»



На конференции присутствовали более 500 представителей от государственных структур, отвечающих за занятость населения; общественных организаций, отвечающих за соблюдение трудовых прав населения; кадровых агентств, которые своей деятельностью полностью способствует осуществлению этой занятости; работодателей.

Начальник Управления государственной службы занятости населения г. Москвы Дудников Сергей Валентинович выразил уверенность в том, что только совместными усилиями профессионалов службы занятости населения и кадровой индустрии можно будет преодолеть сложную ситуацию на рынке труда столицы. Он наградил Почетными грамотами московские кадровые компании за вклад в развитие партнерских отношений с Московской службой занятости населения. Было приятно, что этим знаком отличия была отмечена работа нашей компании.

«Империя кадров» успешно работает на рынке труда России 13 лет. Моей личной профессиональной карьере в кадровом бизнесе уже более 15 лет, т.е. могу сказать, что являюсь почти одногодком этого бизнеса, т.к. стартовали первые агентства по подбору персонала как раз в начале 90-х годов. Высказывая свое мнение на конференции, я опиралась не только на свой опыт, но и представляла позицию членов Ассоциации консультантов по поиску и подбору персонала – организации, которая действует на российском рынке более 10 лет и объединяет ведущие московские и региональные кадровые агентства.

### Персонал и рынок труда

На всех уровнях намечается тенденция к «многостаночности» сотрудников: если ранее ком-

пании могли позволить себе распределять функционал грамотно и дифференцированно, то сегодня требования к работоспособности и объему навыков серьезно возросли. Многие сотрудники отправлены в неоплачиваемые отпуска, в некоторых компаниях изменили графики занятости – снизили количество рабочих часов, отменили бонусы, изменили систему социальных дотаций.

Снизилась шансы на оперативное трудоустройство выпускников, поскольку сегодня работодатели предпочитают «подхватить» высвобожденного профессионала, а не «зеленого», в обучение которого придется вложить серьезные средства. Наемные сотрудники становятся жертвами психологического стресса, причиной которому служат страх за свою финансовую стабильность и будущее семей, рабочее место, положение компании. Мы глубоко убеждены, что задача внешних и внутренних HR сегодня объединиться в целях эффективного преодоления подобных внештатных ситуаций, связанных как с финансовыми, так и с психологическими трудностями. Очень важно найти поддержку и помощь у мощнейшего инструмента изменения ситуации на рынке – государственного аппарата.

Представители кадрового бизнеса и мы, как активные его представители – «Империя кадров», – неоднократно пытались взаимодействовать со службами занятости. Что только не предлагали! И участие в ярмарках для предоставления вакансий специалистам, и организацию тренингов, и участие в программах по созданию малых предприятий... В общем, много чего, и, что интересно, всегда наткнемся на одно и то же – вы нам не нужны, мы «сами с усами». Создается впечатление, что, имея одни задачи (если мы говорим о социальных, а не о коммерческих), мы постоянно находимся по разные стороны баррикад.

Я, естественно, не могу и не стану утверждать, что у нас основной целью является трудоустройство безработных. Мы – коммерческая структура и за свою работу получаем вознаграждение. Но, если наша бесплатная работа может хотя бы немного помочь в решении вопросов трудоустройства – почему от нее надо отказываться? Имея за плечами огромный опыт работы в комсомоле, не помню случаев, когда мы отказывались от добровольной помощи. Что сейчас перевернулось в сознании чиновников?

### **Кто предложит работу?**

В связи с увеличением социальной нагрузки на государство мы снова предлагаем себя как партнеров, причем очень профессиональных и знающих проблемы рынка изнутри. Постоянно отслеживаем тенденции занятости и миграции населения, анализируем доходы специалистов, проводим различные социологические исследования по рынку труда и, самое главное, опираемся всегда на фактические данные, предоставляемые нашими многочисленными клиентами. Как никто другой владея информацией, мы готовы делиться и помогать. Что сегодня есть на рынке труда? Трудовые инспекции, которые проверяют правильность использования персонала и его трудовых функций. Профсоюзные организации, которые всегда встанут на защиту прав этого работающего персонала.

Т.е. есть замечательные государственные и общественные организации, которые всегда спросят с работодателя за работников. А где тогда орган, который точно будет заинтересован в предложениях о трудоустройстве тех, у кого нет работодателя, с которого нужно спросить, как у него работает тот, кому досталась работа, кто сегодня, в это непростое для страны время готов взять на себя ответственность обеспечить нуждающихся работой? Думаю, что к службам занятости это вряд ли относится. Очереди, которые уже сейчас там появляются; невозможность предложить какую-либо работу из-за отсутствия государственной информационной службы о вакансиях; нехватка квалифицированного персонала, который может провести просветительскую работу сре-

ди населения; простая нехватка рабочих рук для быстрого обслуживания посетителей; можно продолжать сей печальный перечень. Совокупно, все это может на фоне растущей безработицы вылиться в социальный взрыв.

Сотрудничество с кадровыми агентствами, безусловно, не решит абсолютно все вопросы, но я очень хочу, чтобы представители государственной власти задумались об использовании огромной армии профессиональных, обученных, имеющих огромный опыт кадровых работников. Мы предлагаем использовать наш трудовой потенциал.

В Европе компания Manpower является проводником государственной службы занятости и отвечает за трудоустройство. В США – это Kelly Services. Там нет борьбы за место, есть четкое распределение. Биржа – для учета и выплаты пособий (в принципе, как и у нас), кадровое агентство – помощь в трудоустройстве, для многих специалистов – работодатель. Приняты все законы, регулирующие взаимоотношения компаний, причастных к формированию политики рынка труда.

### **Скорая кадровая помощь ИЛИ скорая помощь кадрам?**

Итак, если начать хотя бы с малого, мы, как кадровое агентство, готовы:

1. Формировать команды тренеров и проводить разъяснительную работу с населением по вопросам трудоустройства, оказывать психологическую помощь.

2. С учетом дополнительного бремени, которое ложится на государство при законных увольнениях работников в виду снижения деловой активности и недостаточной загруженностью предприятий, мы готовы взять на себя функцию по постановке на учет высвобожденных трудовых ресурсов города – в недавнем прошлом занятых работников – с дальнейшими перекалфикацией по нуждам города, коммерческих структур; трудоустройством; организацией рабочих групп для выезда на работы «вахтовым методом» в регионах РФ.

3. Создать колл-центр социальной помощи в кадровых агентствах и организовать бесплатные «горячие линии» для соискателей по их правам на предприятии и рынке.

В случае создания такого колл-центра – вести учет статистики и срез «средней температуры» ситуации в период кризиса по «живым беседам» с действующими кадрами. Кадровым агентствам предлагается взять на себя и социальные обязательства, например, начать формирование государственной единой службы труда и на основе полученных данных предлагать безработным вакантные места.

Также необходимо «подхватить» будущих выпускников профессиональных училищ и ВУЗов в мае 2009 г., иначе возникнет слой тунеядцев и уже весной возникнет опасность обострения криминальной обстановки в городе. Их можно занять работой в отрядах дружинников города, в школах и больницах – для первого опыта человека с дипломом подойдет все, даже занятость не по специальности.

Очень важным является сейчас умение быстро реагировать на ситуацию, применять эффективные рекламные ходы в СМИ, чтобы донести до населения уверенность в завтрашнем дне и, самое главное, показать рынку заинтересованность и действенность государства в помощи каждому человеку в поиске своего места на рынке, четко предоставив программы действия по трудоустройству. Мы же – профессиональные кадры кадрового рынка – поможем.

*Генеральный директор  
Холдинга «Империя кадров»*

**Сахарова Юлия Александровна**



## ■ Оптимизация расходов на персонал

Кто кого? Бюджеты на сотрудничество с кадровыми агентствами урезаются. Нагрузка на внутренние HR-службы возрастает

Несмотря на заверения отдельных представителей и собственников бизнеса, высокий процент компаний, активно развивающихся сегодня на российском рынке, затронут экономическим кризисом в большей или меньшей степени. Жертвами становятся и туристические, и производственные компании, и ритейлеры, и банки. Очевидно, что наиболее активно летят головы самых неэффективных сотрудников.

Действительно, финансовый кризис, захлестнувший мировую экономику, вынуждает руководство многих организаций прибегать к сокращениям бюджета, в том числе и на подбор персонала. Однако нельзя сказать, что поиск новых – сильных – сотрудников сегодня неактуален. Скорее, сам процесс поиска преобразился, поскольку возросла нагрузка на внутренние HR-службы: бюджеты на сотрудничество с кадровыми агентствами урезаются до такой степени, что даже крошечные агентства, демпингующие, чтобы выжить хотя бы сегодня, не готовы работать за столь низкий гонорар.

Тем не менее, специалисты «Империи кадров» считают, что оптимальным является поиск новых подходов к решению возникающих задач. При этом важно не прибегать к «крайним мерам». Поэтому мы создали для вас уникальный продукт. В процессе разработки он приобрел имя Конструктор, потому что именно путем «сборки» необходимых именно вам элементов, можно создать услугу, максимально эффективно снимающую нагрузку на отдел по работе с персоналом и вписаться в тот бюджет, с которым предстоит работать. Наша цель – помочь вам оптимизировать бюджет на рекрутмент и кадровый консалтинг, не снижая при этом качество услуги. Но лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать, не правда ли?



На основе данного прайс-листа вы можете собрать для себя оптимальный пакет услуги и вычеркнуть то, на чем, на ваш взгляд, можно сэкономить. Поля зеленого цвета демонстрируют элементы услуги. Белые поля содержат информацию о стоимости. Правила игры просты – прямой поиск и классический рекрутмент разбиты на составные части. Постройте услугу, необходимую именно вам, по принципу конструктора и платите только за то, что вам действительно необходимо!

## КЛАССИЧЕСКИЙ РЕКРУТИНГ

Мониторинг заказа и разработка системы мотивации*	0,1 оклада	Сбор рекомендаций	0,7 оклада	Личное интервью	0,2 оклада
Профессиональная консультация <b>ИМПЕРИЯ КАДРОВ</b>	Выход кандидата + гарантия 1 мес.	0,8 оклада (стоимость исключения из пакета)	Массовый рекрутмент (от 20 вакансий)*	1,3 оклада	Телефонное интервью
Размещение рекламы	0,03 оклада	Поиск по открытым источникам	0,1 оклада	Поиск по собственной базе данных	0,14 оклада
Увеличение испытательного срока	+0,2 оклада	Региональный поиск	+0,1 оклада	<b>ИМПЕРИЯ КАДРОВ</b>	

\* Заказы с повышенными требованиями (опыт, образование, знание языков), обсуждаются в индивидуальном порядке.  
\* При заказе от 50 вакансий стоимость обсуждается индивидуально.

Также, мы готовы оказывать вам всю необходимую консалтинговую поддержку. Полагаем, что сегодня задачи, связанные с мотивацией персонала, экстренной заменой, выводом за штат и всесторонним контролем, актуальны, как никогда. Задайте любой вопрос и мы подберем для вас оптимальный инструмент.

## ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА. КОНСАЛТИНГ.

Как заменить сотрудника во время отпуска?	Обзор ЗП	Как сократить сотрудника?	Аутплейсмент	Ресепшн — «головная боль»?	Как сократить, но сохранить сотрудника?
Временный адм. персонал	Сколько стоит сотрудник?	Создание и перевод/адаптация должностных инструкций	Аутсорсинг ресепшн	Аудит ресепшн	Аутстаффинг
Нужны дополнительные рабочие руки без увеличения штата компании?	Аутсорсинг техники безопасности	Как быть готовым к кадровой и трудовой инспекции?	Аудит кадровой службы	Аудит рабочего времени	Как оценить качество работы?
Временный линейный персонал	Нужны сотрудники на сезонные работы?	Аутсорсинг кадровой службы	Аутсорсинг начисления ЗП	Как рассчитать ЗП?	Тайный покупатель

Специалисты «Империи кадров» убеждены: оптимизация расходов на персонал, как получение максимальной отдачи от вложенных средств, – это поиск нестандартных путей решения типовых задач.

## ■ Полигон полезных идей

Как сэкономить, не увольняя персонал? Как повысить эффективность сотрудников, не прибавляя зарплату? Ищем позитив в кризисе!

Сегодня ваши коллеги и наши клиенты, директора по персоналу ищут решения, как снизить нагрузку на фонд оплаты труда, не сокращая персонал и повысить эффективность работы. «Империя кадров» выступает с инициативой публиковать в рубрике «Полигон полезных идей» самые интересные решения и начинания, которые могут оказаться весьма полезными в области работы с персоналом.

Итак, сегодня мы испытываем следующие идеи:

⚡ Прогнозируя падение объема работ, сотрудникам предлагается брать несколько дней в месяц за свой счет. Оплачивая 20% заработной платы в эти дни, можно сократить расходы на персонал и предоставить сотрудникам «Личные дни»

⚡ Эффективность работы растет, если все важные совещания проводятся после 18:00

⚡ Привязка заработной платы всех сотрудников, в том числе и бэк-оффиса, к результатам продаж, поможет сократить бюджет на персонал, не увольняя людей, в случае, если план не будет выполняться

⚡ В период кризиса многократно увеличивается цена промедления. Высшему руководству компании необходимо создать все условия, обеспечивающие высокую скорость коммуникаций. Чтобы стратегические решения максимально быстро транслировались на все нижеследующие организационные уровни, а наверх поступала реальная оперативная информация

⚡ Необходимо пересмотреть маркетинговые инструменты, которые используются в компании. Вспомните о «партизанском маркетинге». Бюджет этого отдела все равно сократят, вслед за бюджетом HR-подразделения. Но тогда могут уволить и сотрудников отдела, т.к. не останется денег, которые они могли бы «осваивать». Если

же будут внесены самостоятельные предложения по сокращению маркетингового бюджета вместе с применением приемов «партизанского маркетинга», сотрудники отдела останутся – воплощать в жизнь этот план

⚡ О полисах ДМС на 2009 год. Исследовательским центром одной из страховых компаний в ноябре 2008 года было завершено исследование с участием 216 организаций. В ходе исследования выяснилось, что программы ДМС в соцпакете имеют лишь 55% компаний-респондентов, 45% пока что существуют без них. Из 55% уже застрахованных на следующий год планируют сохранить ДМС в прежних объемах 38%. 17% респондентов сохранят программы страхования для своих сотрудников в «урезанном» виде. Из 45% компаний, не страхующих работников, лишь 6% планируют обзавестись карточками ДМС

⚡ Если в компании появляется открытая вакансия, в первую очередь надо стремиться предлагать её своим, даже если на рынке есть, как кажется, более подходящий кандидат. Лояльности научить нельзя, а приобрести все необходимые навыки – можно

⚡ Руководство должно знать, что думают сотрудники, работающие в компании, и интересоваться их мнением. Конечно, следует ожидать, что абсолютно каждый человек за свою работу хочет получить больше, но бесосновательно никто из работников об этом не заявляет!

⚡ В период, когда существует риск потерять персонал из-за его паники, ведь вокруг все лавинообразно сокращается и закрывается, можно обойтись простыми мерами – говорить с каждым сотрудником и объяснить его реальные перспективы работы в компании

⚡ По отношению к уходившему персоналу также необходимо проявить внимание. Быстрое реагирование, постоянное информирование, личная ответственность – три

принципа работы с теми, кто уходит из компании

⚡ «Говорящая» статистика: основным качеством карьериста россияне считают целеустремленность. Таковы результаты опроса, проведенного Исследовательским центром портала SuperJob.ru среди 1000 представителей экономически активного населения страны. Отвечая на открытый вопрос о главном качестве карьериста, треть респондентов (32%) самой важной чертой преуспевающего сотрудника назвала «нацеленность на результат», «способность добиваться поставленной цели». 9% голосов опрошенных набрала такая характеристика, как напористость. Респонденты уверены, что карьеристу должны быть присущи «настойчивость в своём деле», а, возможно, даже упрямство. Любопытно, что на третьем месте оказалось отрицательное качество – беспринципность. Отсутствие принципов и даже совести, умение идти «по головам» считают обязательными для человека, стремящегося построить карьеру, 7% респондентов

⚡ Нужны ли компании так называемые «звезды», обходящиеся дорого и готовые сбежать с корабля при одной только угрозе пробоины или течи, а не реальной проблеме? Или лучше иметь хороших профессионалов, составляющих единую команду, сплоченную общей целью, к тому же, если сотрудники еще и лояльны? Так что, если относиться к сегодняшнему кризису, как реальному «командообразованию», то лучшего «тренинга» и придумать нельзя!

⚡ Не ждали мы этого кризиса. Жить начали хорошо. Много себе позволять. Каждый из нас выйдет из него другим. Кто-то опустошенным, кто-то обновленным. А кто-то даже не заметит, что и кризис-то был! Для всех нас теперь главная задача – не дать кризису финансовому повлечь за собой кризис духовный. Не впадаем в панику, не уводим себя в депрессию. Живем, как жили. И внимательно смотрим по сторонам. Как удивительна жизнь! Наша с вами!

Позитивного Нового года!





107 031, г. Москва, Малый Кисельный пер., д. 1/9

Отдел по работе с клиентами: (925) 517 07 52  
(925) 517 31 98

