
Лекция 5

«НЕГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА»

Преподаватель:
Локтюхина Наталья Викторовна,
доктор экономических наук,
профессор кафедры управления человеческими ресурсами
Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова



Уровни регулирования рынка труда

Саморегулирование

Государственное регулирование

Сорегулирование



Инфраструктура и институты рынка труда

ИНФРАСТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА

Комплекс структур,
обеспечивающих
функционирование РТ:

- ▣ государственные
и частные агентства занятости,
- ▣ службы по подбору
персонала предприятий,
- ▣ органы
государственной власти,
- ▣ общественные организации,
- ▣ СМИ и Интернет и т.д.

ИНСТИТУТЫ РЫНКА ТРУДА

- ▣ **В «узком» смысле**
совокупность формальных и
неформальных норм,
регулирующих
функционирование РТ.
- ▣ **В «широком» смысле**
основываясь на понятии
«экономические РТ относятся
базовые процессы и явления,
составляющие сущность РТ:
труд, заработная плата,
конкуренция, а также сам РТ.



Саморегулирование рынка труда



Саморегулирование рынка труда

Саморегулирование рынка труда - механизм сохранения устойчивости рынка труда, основанный на действиях его активных участников, обеспечивающих согласование цены труда и других условий найма, «подстройку» структуры предложения рабочей силы под структуру спроса и т.д.

Примеры саморегулирования:

- адаптация рынка труда России к экономическим проблемам, выражающейся в гибкости режимов рабочего времени и заработной платы, интенсивном обороте рабочей силы и т.д.;
- развитие производства на территориях с «дешевой» рабочей силой;
- трудовая миграция с территорий с недостатком рабочих мест.



Различия между Государственной службой занятости и частными агентствами занятости

	Государственная служба занятости	Частные агентства занятости
Финансовые условия получения услуг работодателями	бесплатно	платно
Финансовые условия получения услуг соискателями	бесплатно	по трудоустройству - бесплатно, сопутствующие услуги - платно
Основные получатели услуг	соискатели рабочих мест	работодатели



Этапы развития частных агентств занятости

Период	Характеристики этапа
1989-1992 гг.	Появление ЧАЗ, формирование спроса на их услуги. Основной проблемой этого этапа была моральная неготовность работодателей платить деньги за подбор персонала.
1992-1996 гг.	Быстрый рост ЧАЗ за счет иностранных агентств, отделения части агентств от крупных российских, создание ЧАЗ при вузах и крупных компаниях. Основная характеристика этапа - универсализация деятельности рекрутерских агентств, что в свою очередь.
1996-2008 гг.	Динамичное развитие характеризующееся: а) экспансией; б) специализацией; в) регионализацией.
2008-по н./вр.	Расширение спектра услуг, не связанных напрямую с подбором персонала и трудоустройством.

Виды частных агентств занятости

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО СМЕШАННОГО ТИПА -
оказывает услуги:

- 1) по поиску работы соискателям,
- 2) по подбору персонала работодателям.

**АГЕНТСТВО ПО ПОДБОРУ
ПЕРСОНАЛА,
РЕКРУТИНГОВОЕ АГЕНТСТВО,
КАДРОВОЕ АГЕНСТВО -**
оказывает услуги работодателям
по поиску и подбору персонала

**АГЕНТСТВО ПО
ТРУДОУСТРОЙСТВУ -**
оказывает услуги
соискателям по
трудоустройству
(бесплатно!), другие
сопутствующие услуги



Внутренний рекрутинг

Кадровая служба (HR) предприятия — совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием вместе с занятыми в них должностными лицами (руководители, специалисты, технические исполнители), призванные управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики.



Основные виды услуг рекрутмента

Вид услуги рекрутинга	Характеристика	Стоимость услуги	Недостаток
Массовый рекрутинг	Подбор большого количества сотрудников с чётко очерченными навыками. Упор на количество показатель трудоустроенных	1,2-1,5 оклада специалиста.	Опасность большого количества замен.
Executive search (поиск редких специалистов, управленцев).	Упор на специализацию по определённому сегменту рынка.	Предоплата 30 % от контракта. Оплата 1,8 - 2,5 оклада специалиста.	Зависимость от состояния отрасли.
HeadHunting (переманивание из одной компании в другую)	Поиск специалиста проводить не надо, т.е. заказчик сделал уже свой выбор, поэтому	Не более 10 % от годового дохода кандидата. Нет гарантийный срок в случае увольнения	



Виды услуг рекрутмента для работодателей



Аутплейсмент

Вывод персонала за штат

Предоставление временного персонала

Лизинг персонала

Кадровый консалтинг

Иные услуги

Аутплейсмент

(услуга для работодателя)



АУТПЛЕЙСМЕНТ –
комплекс услуг по сопровождению и оказанию помощи в трудоустройстве увольняемым сотрудникам



Позволяет:

- снизить компенсационные выплаты при увольнении;
 - сохранить имидж компании в глазах партнеров и действующих сотрудников;
- повысить лояльность уходящих сотрудников с целью предотвращения утечки конфиденциальной информации.



Аутсорсинг (outsourcing) персонала (услуга для работодателя)

АУТСОРСИНГ –
передача ранее самостоятельно реализуемых компанией функций, внешней компании-исполнителю



Выгоды от аутсорсинга персонала:

- экономия времени, денежных средств организации, позволяет концентрироваться на основном бизнесе;
- снижение ответственности и рисков;
- все кадровое и финансовое делопроизводство ведет другая компания.



Вывод персонала за штат «аутстаффинг / outstaffing» (услуга для работодателя)

АУТСТАФФИНГ –
передача собственных сотрудников за штат
и оформление их в другой компании



ПЛЮСЫ:

- Избавление от непрофильных функций
- Сокращение затрат на содержание кадровой службы и бухгалтерии;
- Гибкость в найме для работника.



МИНУСЫ:

Риски снижения прав и гарантий работникам при переходе в другую кампанию



Лизинг персонала

(услуга для работодателей)

ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА

– привлечение персонала из сторонних компаний (частного агентства занятости) для работы на основном предприятии без оформления в штат.



ПЛЮСЫ:

- работа с персоналом идет через ЧАЗ;
- возможность найма персонала при ограничении численности штата или бюджета;
- сокращение затрат на содержание кадровой службы и бухгалтерии;
- оперативное привлечение временного персонала на время специальных акций и сезонных работ;
- в случае невыхода на работу временного персонала предоставляется оперативная замена;
- временная замена для штатных сотрудников на период болезни, отпуска, обучения и т.д.
- срочная реализация проектов, требующих дополнительных кадровых ресурсов;
- гибкость трудовых отношений для работника.

МИНУСЫ:



Риски:

- снижения ущемления прав работников;
- социальной напряженности.

Лизинг персонала

(услуга для работодателей)

Пример схемы лизинга персонала:

По запросу заказчика ЧАЗ осуществляет подбор необходимых специалистов

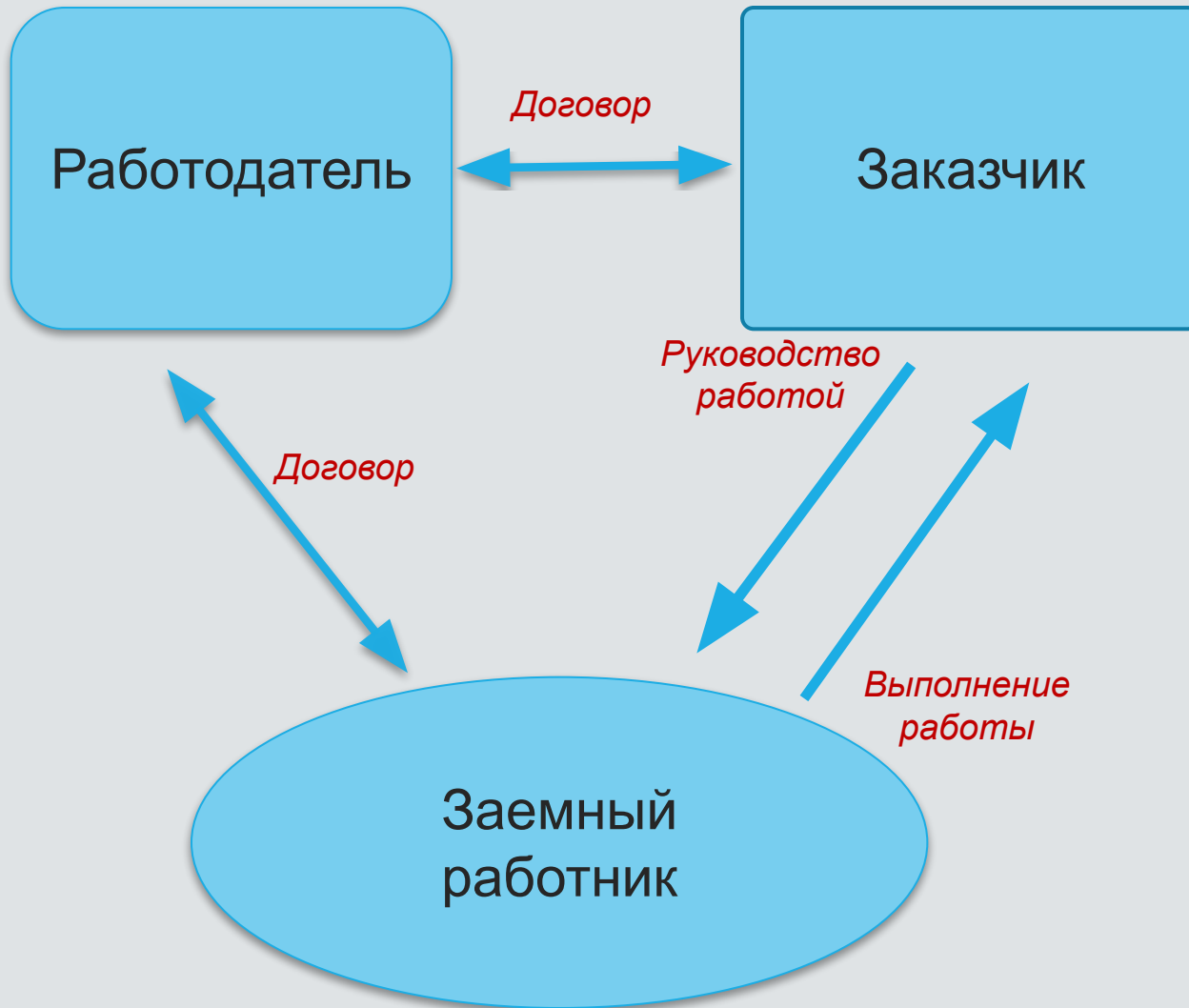
Специалисты оформляются в штат ЧАЗ

При необходимости ЧАЗ производит обучение представляемых специалистов



Отличия аутсорсинга, аутстаффинга, лизинга персонала

Критерии	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Лизинг
Предмет договора	Передача вспомогательных функций сторонней компании	Выведение сотрудников за штат с условием привлечения их бывшим работодателем	Найм сотрудников в кадровых агентствах
Место работы	Компания-провайдер	Заказчик	Заказчик
Время занятости	Постоянно	Постоянно	Временно
Руководство и контроль	Компания-провайдер	Заказчик	Заказчик
Ответственность	Компания-провайдер	Солидарно	Солидарно
Гарантии и компенсации	По основному месту работы	Компания-провайдер	Кадровое агентство
Типичные примеры	Колл-центры, юридические и бухгалтерские компании, кадровое делопроизводство, логистика, корпоративные столовые и т.д.	IT- компании; бухгалтерские учреждения, небольшие учреждения по переработке сырья либо производству определенной продукции	Сезонные работники; строители горничные, няни и другой домашний персонал; специалисты для выполнения разовых заказов.



Заемный труд

труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Трудовой кодекс РФ,
статья 56.1:
«Заемный труд
запрещен»

Особенности (требования):

- ❑ ЧАЗ заключает с работником только трудовой договор (ТД), где оговариваются условия направления к принимающей стороне (ПС).
- ❑ Для каждой не оговоренной в ТД принимающей стороне - дополнительное соглашение к ТД.
- ❑ ЧАЗ вносит сведения о работе у ПС в трудовую книжку работника.
- ❑ Условия оплаты труда по ТД с работником, направляемым для работы у ПС должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников ПС, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.
- ❑ Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой ПС.

Трудовой кодекс
Российской Федерации

«Заемный труд
запрещен»



но установлены:

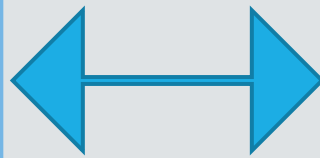
«Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»



Разграничение ответственности

Частное агентство занятости:

- ✓ Заключает трудовой договор с работником.
- ✓ Ведет кадровое делопроизводство.
- ✓ Выплачивает заработную плату и другие выплаты, предусмотренные трудовым договором.
- ✓ Контролирует фактическое использование принимающей стороной труда направленных работников.



Договор о предоставлении труда работников (персонала)

Принимающая сторона:

Обязана:

- ✓ Расследует несчастный случай, произошедший с работником (в состав комиссии входит представитель ЧАЗ).
- ✓ Несет субсидиарную ответственность за выплату ЗП, компенсаций и иных сумм, причитающихся работнику.
- ✓ Не препятствует ЧАЗ в контроле за фактическим использованием труда направленных работников .

Может (на основании договора):

- ✓ Требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу т.д.;
- ✓ Обеспечивать направленного работника оборудованием,;
- ✓ Обеспечивать бытовые нужды работника;
- ✓ Отстранять от или не допускать к работе.

Право на деятельность по предоставлению труда работников (персонала)

ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ (ЧАЗ)

- юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию.

Требованиями аккредитации ЧАЗ:

- 1) наличие уставного капитала не менее 1 млн. руб.;
- 2) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных платежей в бюджеты бюджетной системы РФ;
- 3) у руководителя ЧАЗ - высшее образование и стаж работы в области трудоустройства или содействия занятости в РФ не менее 2 лет за последние 3 года;
- 4) отсутствие у руководителя ЧАЗ судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА (ЮЛ),

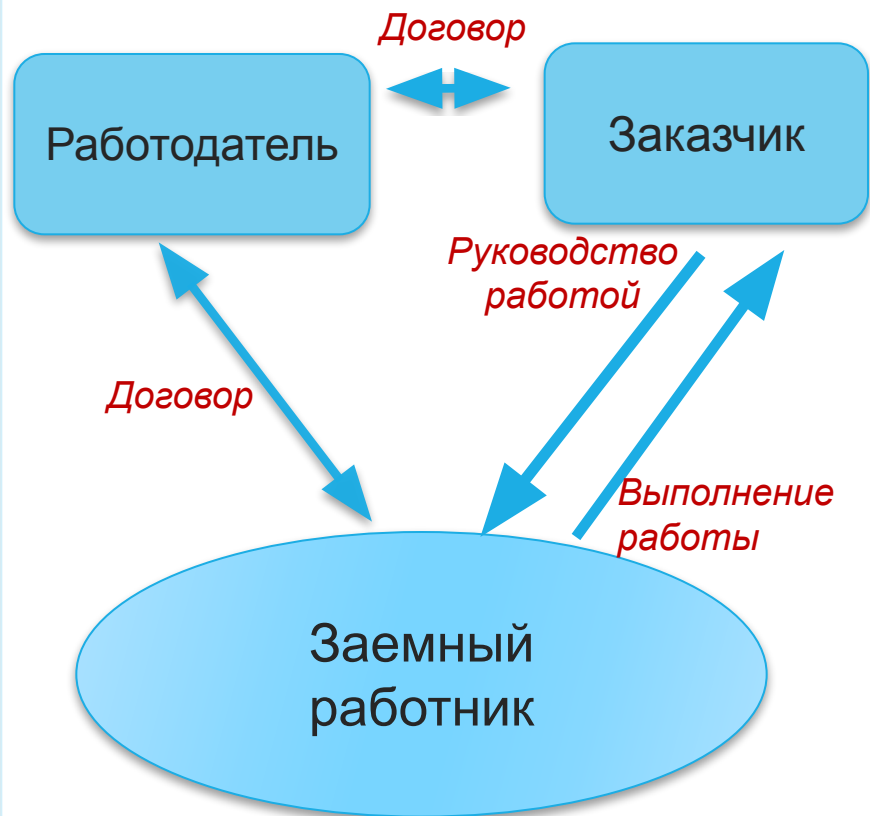
в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

- ЮЛ - аффилированному лицу по отношению к направляющей стороне;
- ЮЛ – акционерному обществу, если направляющая сторона - сторона акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;
- ЮЛ - стороне акционерного соглашения с направляющей стороной.



Отличия заемного труда от законодательно регулируемого предоставления труда работников

Заемный труд



Предоставление труда работников (персонала)



Иные услуги кадровых агентств

- ✓ «Тайный Покупатель / Mystery Shopping»;
- ✓ «Фотография рабочего времени»;
- ✓ Услуги связанные с трудовой миграцией;
- ✓ Аналитические исследования рынка труда и заработных плат;
- ✓ Консультации по трудовому законодательству
- ✓ Услуга «проверка на детекторе лжи».



Кадровый консалтинг (кадровое консультирование)

Консалтинг (англ. consulting – консультирование) – вид услуг, предоставляемых клиентам, заинтересованным в оптимизации бизнеса.



Кадровый консалтинг – профессиональная деятельность по решению задач, стоящих перед менеджерами в области управления человеческими ресурсами.

Цель – оптимизация процессов управления персоналом.



Направления:

- Организация с «нуля» деятельности службы по работе с персоналом.
- Повышение эффективности деятельности действующей службы управления персоналом.
- Разработка и оптимизация отдельных процедур по управлению кадрами:
 - документационное обеспечение управления персоналом;
 - поиск, подбор и адаптация персонала;
 - оценка персонала;
 - система стимулирования и мотивации;
 - обучение и развитие.

Кадровый аудит

(направление кадрового консалтинга)

Аудит –

деятельность по независимой оценке операций организации.



Кадровый аудит -

- ✓ комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании,
- ✓ выявление причин возникновения проблем в функционировании компании,
- ✓ рекомендации по приведению системы управления человеческими ресурсами в соответствие с потребностями бизнеса.



Направления:

- ▣ **Аудит персонала** – оценка кадрового потенциала, возможности его воспроизводства и использования.
- ▣ **Правовой аудит трудовых отношений** – характеристика документационного обеспечения трудовых отношений на предприятии. Анализ соблюдения законодательства РФ.
- ▣ **Аудит системы управления персоналом** - анализ эффективности организационной и функциональной структур и определение их соответствия стратегии развития предприятия.
- ▣ **Аудит финансово-экономического аспекта трудовых отношений** – анализ расходов на персонал, проверка соблюдения норм налогового законодательства в сфере трудовых отношений.
- ▣ **Аудит социально-трудовых отношений** – анализ мотивационной сферы, социально-психологического климата, удовлетворенности персонала.
- ▣ **Аудит кадровых процессов** — определение эффективности каждого из направлений управления персоналом.

Услуги по трудоустройству (для соискателей)



- Составление резюме;
- Перевод резюме на иностранный язык;
- Размещение резюме в СМИ и Интернет;
- Рассылка резюме по компаниям;
- Психологическое тестирование соискателей;

- Тренинги;
- Консультирование по способам и методам поиска работы;
- Консультирование по вопросам прохождения собеседования у работодателя;
- Консультирование по вопросам карьеры;
- Профориентация;
- Предоставление информации о вакансиях на рынке труда.



Благодарю за внимание!

Контактная информация:
Локтюхина Наталья Викторовна
Тел. 985-773-14-61
E-mail loktn@mail.ru

