

---

# 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**

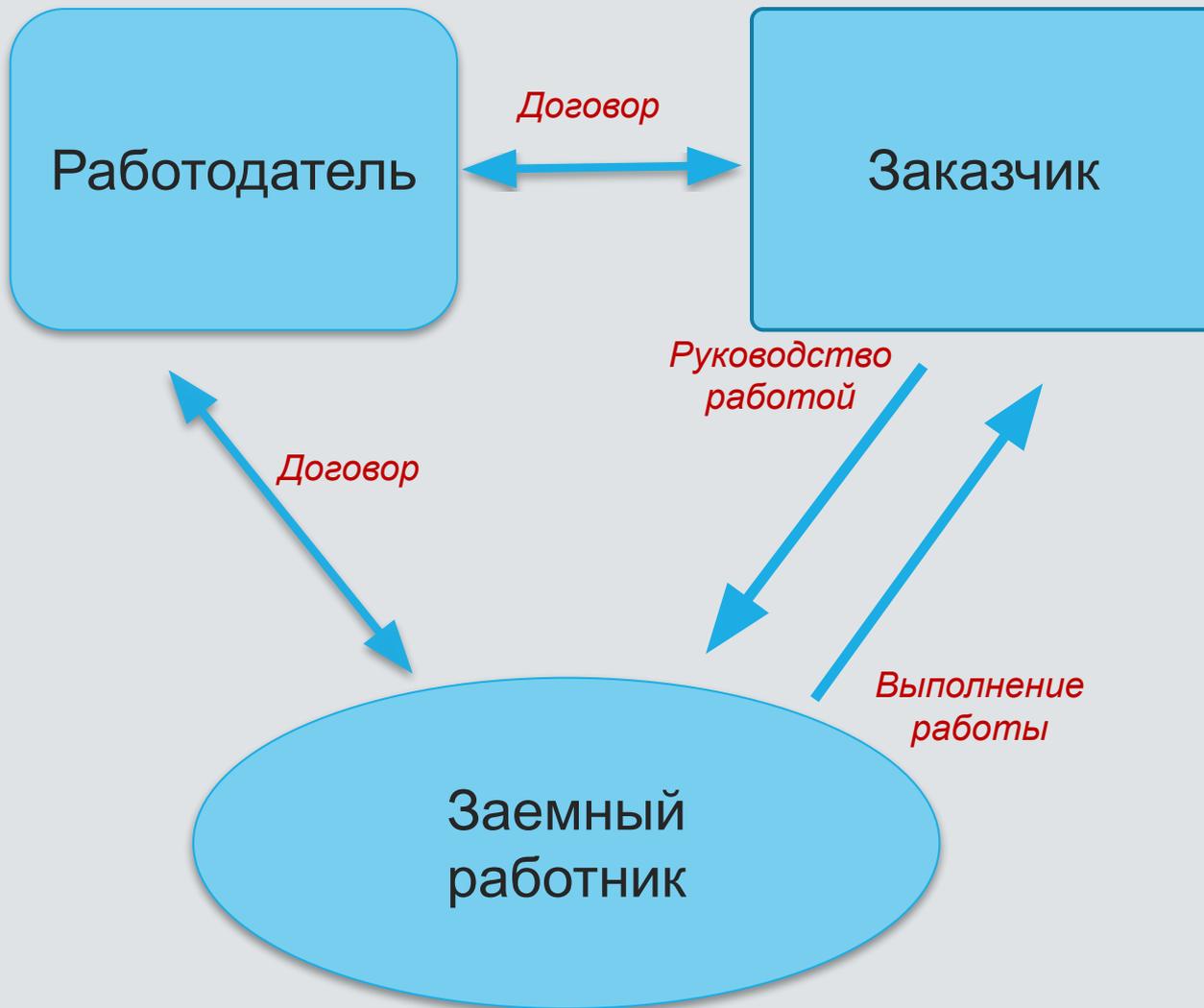
**Специалисты оформляются в штат ЧАЗ**

**При необходимости ЧАЗ производит обучение представляемых специалистов**



# Отличия аутсорсинга, аутстаффинга, лизинга персонала

Критерии	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Лизинг
<b>Предмет договора</b>	Передача вспомогательных функций сторонней компании	Выведение сотрудников за штат с условием привлечения их бывшим работодателем	Найм сотрудников в кадровых агентствах
<b>Место работы</b>	Компания-провайдер	Заказчик	Заказчик
<b>Время занятости</b>	Постоянно	Постоянно	Временно
<b>Руководство и контроль</b>	Компания-провайдер	Заказчик	Заказчик
<b>Ответственность</b>	Компания-провайдер	Солидарно	Солидарно
<b>Гарантии и компенсации</b>	По основному месту работы	Компания-провайдер	Кадровое агентство
<b>Типичные примеры</b>	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),**

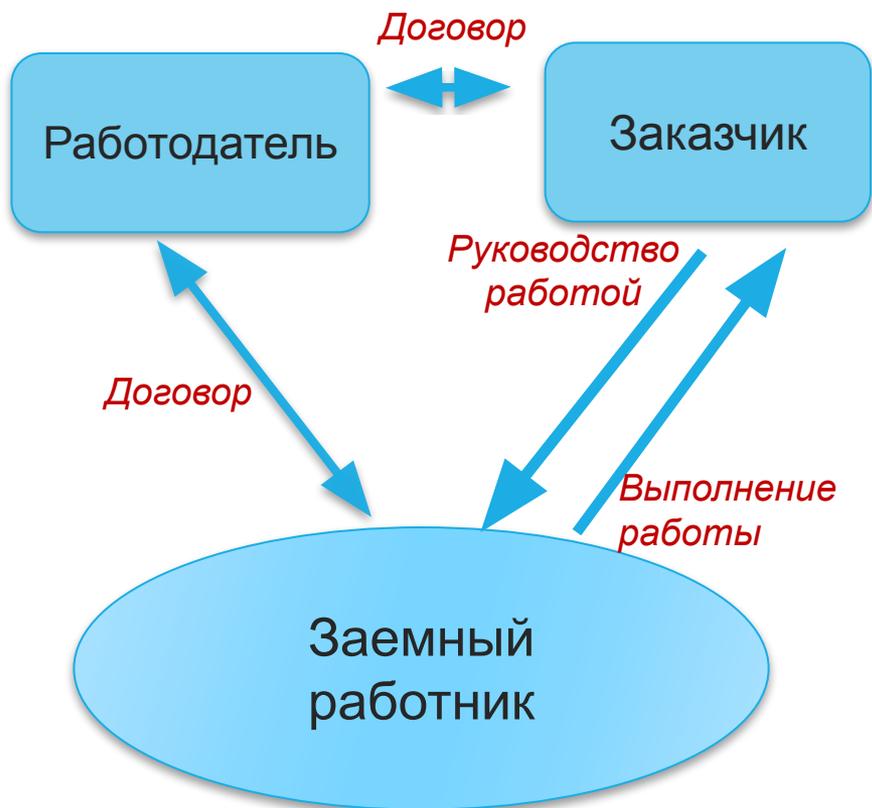
в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

- 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

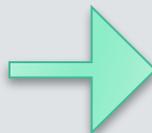
## (кадровое консультирование)

**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](mailto:loktn@mail.ru)

