

О КРИТЕРИЯХ ВЫБОРА КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГОВОГО АГЕНТСТВА. ПРОГРАММА АНАЛИЗА САЙТА

ABOUT THE CRITERIA FOR CHOOSING A PERSONNEL CONSULTING AGENCY. A WEBSITE ANALYSIS PROGRAM

ПОЛУЧЕНО 05.04.2024 ОДОБРЕНО 22.04.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.06.2024

УДК 338.46 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-3-109-113



УСКОВА Е.В.

Канд. филос. наук, доцент кафедры «Управления персоналом и психологии», ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

USKOVA E.V.

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: e.v.uskova@urfu.ru



СЛЕПУХИН Н.А.

Студент 4 курса кафедры «Управления персоналом и психологии», ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

SLEPUKHIN N.A.

4th year Student, Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: nickstinsonns228@gmail.com

Аннотация

В статье представлена программа анализа сайта кадрового консалтингового агентства. Консалтинговые услуги в разных сферах востребованы на рынке, особенно это касается сферы HR, организация и работа которой во многом определяет успехи бизнеса в целом. Когда в организации возникает необходимость в приглашении консультанта, всегда встает вопрос о поиске квалифицированного специалиста. Кроме непосредственного опроса коллег по профессии, возникает необходимость воспользоваться дополнительными объективными вариантами поиска. В современных реалиях сайт компании является «фасадом» любой организации, отражая все ее достижения и недостатки, «плюсы» и «минусы» в работе, косвенно свидетельствуя о внимании к клиентам и осознании их интересов, что полезно иметь в виду еще до того, как вы обратитесь в то или иное агентство за конкретной услугой. Мы предлагаем один из таких инструментов, измерительные параметры которого могут варьировать (число и набор самих критериев оценки, а также измерительная шкала), однако сам принцип использования остается постоянным. С помощью предложенной нами программы руководители и собственники компаний могут самостоятельно осуществлять поиск и независимую оценку кадровых консалтинговых агентств на основе анализа их сайта.

Ключевые слова: кадровый консалтинг, консультационные услуги, программа анализа сайта, HR-менеджмент.

Abstract

The article presents a program for analyzing the website of a personnel consulting agency. Consulting services in various fields are in demand on the market, especially in the HR field, the organization and work of which largely determines the success of the business as a whole. When an organization needs to invite a consultant, the question of finding a qualified specialist always arises. In addition to directly interviewing colleagues in the profession, there is a need to use some objective search options. In modern realities, the company's website is the "facade" of any organization, reflecting all its achievements and shortcomings, "pros" and "cons" in its work, indirectly indicating attention to clients and awareness of their interests, which is useful to keep in mind even before you contact one or another agency for a specific service. We offer one of these tools, the measuring parameters of which may vary (the number and set of evaluation criteria themselves, as well as the measuring scale), but the principle of use itself remains constant. With the help of the program we offer, company managers and owners can independently search for and independently evaluate personnel consulting agencies based on an analysis of their website.

Keywords: personnel consulting, consulting services, site analysis program, HR management.

ВВЕДЕНИЕ

Любая организация в разные периоды своего роста и развития переживает сложные моменты и нуждается в советах и рекомендациях. Иногда с проблемами можно справиться самостоятельно, задействовав внутренние ресурсы: это и «мозговой штурм» среди руководителей и наиболее талантливых сотрудников, и повышение квалификации и обзор научных исследований. Однако возможность получения консультации или профессионального сопровождения «со стороны» иногда оказывается более эффективным.

В каких случаях стоит обращаться в консалтинговое агентство:

- планируемые преобразования организационной структуры (открытие новых филиалов или планируемое закрытие части отделов);
- увеличение текучести персонала (по сравнению со средними значениями прошлых периодов);
- необходимость разработки и применения программы обучения сотрудников;
- ухудшение психологического климата в коллективе, выявление реальных причин недовольства сотрудников, предложение стабилизационных мер для его стабилизации;
- предложение и разработка мероприятий по совершенствованию организационной культуры, помощь в ее формировании;

- написание и утверждение профессионального этического кодекса для организации в случае регулярного возникновения этических коллизий в работе сотрудников и т.д.

Кадровый консалтинг необходим в решении вопросов найма и отбора, профессионального обучения и переквалификации, мотивации и стимулирования персонала. Кадровый консалтинг часто работает по методу аудита всей системы управления персоналом или ее отдельной части. Очень часто за консультацией специалиста по кадрам обращаются в случае конфликтов в организации, при этом он не только помогает в их непосредственном разрешении, поиске причин, но и занимается профилактикой конфликтных ситуаций. Обращение в кадровое консалтинговое агентство может быть инициировано руководителем и в том случае, если понизилась эффективность сотрудников, и они не справляются с объемами работ, не выполняют показатели, которые им установлены. В этом случае потребуется детальная оценка работы сотрудников с применением стандартной методики либо разработка таковой. Например, проведение оценки «методом 360 градусов», который требует предварительной формулировки компетенций сотрудников и их индикаторов. Вне зависимости от запроса конкретной компании, очевидно, что консалтинговые услуги в сфере управления персоналом востребованы.

В данной статье мы поставили своей целью разработку программы анализа сайта кадрового консалтингового агентства.

Для достижения данной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- проанализировать источники научной и учебной литературы для поиска по соответствующим критериям;
- просмотреть сайты работающих кадровых консалтинговых агентств;
- разработать список четких критериев для анализа сайта.

Отдельно хотим подчеркнуть, что разработанные нами критерии выбора сайта агентства должны быть учтены при выборе конкретной организации для консультирования наряду со множеством других критериев, которые мы также обсудим в статье.

ТЕОРЕТИЧЕСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве теоретическо-методологической основы нашего исследования послужили работы А.О. Блинова и В.А. Дресвянникова [2] в области управленческого консультирования, Е.В. Шестаковой [9] в области кадрового консалтинга и аудита, Зайнетдиновой И.Ф. [4] по оценке деятельности персонала, П. Блока по практике консультирования [3], сайты кадровых консалтинговых агентств и другие источники.

В качестве методов исследования использованы сравнение и оценка. Результатом исследования стала программа анализа сайтов кадровых консалтинговых агентств. Сравнительные критерии для нее выбирались исходя из мнений экспертов и практиков в области HR-консалтинга. Данные оценочные критерии были систематизированы в соответствии с основной задачей.

РЕЗУЛЬТАТЫ

После того как обозначены проблемные области, требующие консультации и всесторонней оценки, составлено техническое задание для консультантов, можно переходить к другому этапу работы, а именно выбору агентства. Для этого руководители и HR-менеджеры чаще всего обраща-

ются за профессиональным советом к коллегам, собирают мнения и отзывы. Однако любые отзывы часто субъективны, и для принятия окончательного решения о выборе требуется дополнительная информация о компаниях. В этих случаях мы чаще всего обращаемся к сети Интернет, к сайтам соответствующих компаний. В этом случае сайт для нас является возможностью увидеть и нацеленность на клиента, и заботу о репутации, и умение пользоваться современными технологическими решениями. Все это дает дополнительную информацию, в которой нуждается каждая компания, которая решила прибегнуть к услугам кадрового консалтинга.

И это важное решение, требующее сил и времени непосредственно от самого руководителя организации или от руководителя отдела по персоналу. В том случае, если необходимо решить проблемы именно в сфере управления персоналом, его обучения, разрешения конфликтных ситуаций, то нужно определиться с выбором консалтингового кадрового агентства. На практике это сделать не так просто. Для облегчения этой задачи можно воспользоваться списком предлагаемых нами критериев. При формулировании такой исследовательской задачи нами было обнаружено несколько релевантных источников информации, в которых были найдены требуемые критерии для оценки кадрового агентства.

Для начала анализа возьмем в качестве примера критерии оценки кадровых агентств, предложенные Дмитрием Злобиным, руководителем департамента подбора персонала ЗАО «Евроменеджмент» (Москва) [5]. Инициатором проведения данного исследования было государство, и целью являлся надзор и контроль, который необходимо осуществлять в данной сфере. Но кроме этого разработанный список критериев и их ранг может быть применен и в частных интересах. Общий список включает 25 различных критериев, некоторые из них потеряли свою актуальность (по причине технического устаревания некоторых параметров — исследование проводилось 20 лет назад), стали актуальны другие параметры. Учитывая специфику разрабатываемой нами программы, мы полагаем, что одними из самых важных критериев будут:

- наличие устойчивых каналов связи в виде интернета и телефона (что сейчас осуществляется на базе одного оборудования);
- обеспеченность офисным помещением для приема кандидатов, обращающихся за консультацией, а также для работы сотрудников;
- присутствие кадрового консалтингового агентства в профессиональных рейтингах; членство в профессиональных объединениях;
- участие коллектива консалтингового агентства в семинарах, конференциях и других мероприятиях, проводимых профессиональными объединениями;
- наличие положительных рекомендаций от клиентов (не менее трех);
- стаж работы сотрудников в управлении персоналом и в области консалтинга в частности.

Далее рассмотрим критерии выбора консалтинговой компании, предложенные Лукьяновой Т.В. и Клопотовской Т.В. [8]

«Критерии выбора консалтинговой компании.

- Имидж: Репутация (известность) в деловой сфере.
- Профессиональная компетентность.
- Опыт: Выполненные ранее работы.
- Качество разработки предложений: Идеи о путях и способах решения проблемы.
- Способность выполнить задание в установленный срок.

- Способность консультантов найти партнера, дополнительные ресурсы для себя и клиента.
- Затраты на консалтинг: Стоимость проекта.
- Соблюдение профессиональных стандартов: Членство в профессиональных ассоциациях. Наличие сертификатов, удостоверений».

И, наконец, посмотрим на список параметров, которые считают важными клиенты при выборе кадрового консалтингового агентства, представленный на сайте «Комсомольской правды» под заголовком: «Как выбрать надежное кадровое агентство?» [6]

Он следующий:

1. репутация агентства
2. стаж агентства
3. профессионализм сотрудников
4. гарантии
5. стоимость услуг
6. срок подбора персонала

Как мы видим, все рассмотренные источники дают примерно одинаковый список критериев. Отдельными пунктами значатся: наличие офиса, имеющего отдельные помещения для приема кандидатов и работы сотрудников — этот критерий важен, но он не может быть включен в разрабатываемый нами список, поскольку оценить его мы можем только опытным путем — непосредственно посетив консалтинговое агентство. Точно также непосредственно на сайте агентства мы не найдем информации об его финансовом состоянии, для этого потребуется анализ дополнительных данных. Однако проверить эту информацию не представляет сложности, в том случае, если компания регулярно отчитывается перед налоговой инспекцией и делает доступными результаты своей финансовой отчетности. В частности, это важно для того, чтобы быть оцененной и включенной в основные значимые для отрасли рейтинги (см. данные о работе консалтинговых агентств, в том числе в области HR — Консалтинг в области управления персоналом: https://raex-rr.com/b2b/consulting/personnel_management_consulting/2023/).

Критерий «срок подбора кандидатов» может быть принят нами к рассмотрению, если мы обращаемся в кадровое консалтинговое агентство с целью поиска сотрудников на соответствующую вакансию. Если же запрашиваемая нами консультационная услуга иная, данный критерий не будет иметь решающего значения и может быть исключен (тем более, что сроки подбора кандидатов могут в реальности сильно отличаться в зависимости от характера самой вакансии и требований, выдвигаемых работодателями — иногда они очень специфические и подбор кандидата занимает значительное время, вплоть до месяцев).

В результате анализа данных списков, исключения не актуальных для наших целей критериев и добавления тех, которые имеют значения при поиске и анализе информации только через интернет-сайты, мы получили следующий итоговый список критериев.

№ критерия	Содержание критерия
1	Оформление: дизайн, навигация по сайту, указание основных услуг на главной странице, содержание сайта
2	Актуальность информации: дата публикации и модерации, наличие актуальных контактов организации: телефон и адрес; стоимость консультационных услуг
3	Наличие информации об организации на других ресурсах (ссылки на социальные сети и публикации в СМИ). Ведение своего интернет-журнала (статьи)
4	Дополнительные обучающие материалы: книги, статьи по профессиональной тематике, методические указания для клиентов и соискателей. Возможность прохождения

№ критерия	Содержание критерия
	обучения и тренингов, наличие собственного учебного центра
5	Организация, проведение и участие в профессиональных мероприятиях (конференции, выставки и т.д.)
6	Год основания организации (время существования): от 5 лет. Наличие филиалов в разных городах
7	Статистические данные (реализованные проекты, закрытые вакансии и т.д. — документальное подтверждение в виде отзывов или рекомендаций)
8	Опыт работы сотрудников компании: от 3 лет
9	Наличие списка компаний-клиентов (кейсы), а также постоянных клиентов
10	Соблюдение этических норм (по отношению к клиентам, партнерам, конкурентам, кандидатам, сотрудникам)

Данную программу анализа сайта мы применили для подробного анализа трех кадровых консалтинговых агентств, выбрав их случайным образом. В качестве поисковой системы нами был выбран браузер Google, при этом мы намеренно игнорировали как рейтинги самого браузера, так и рейтинги сайтов, специализирующихся на сборе и анализе конкретной справочной информации. Это было сделано для максимально возможной объективности представленной информации, так как рейтинги любого рода часто формируются на базе отзывов потребителей или получателей какой-либо услуги, зачастую представляя собой непроверенную информацию.

Итак, мы проанализировали сайты следующих кадровых консалтинговых агентств города Екатеринбурга: Меньшиков HR (1), Консалтинговая компания Глобал Консалтинг Групп (2), Апрайт (3). Данным компаниям были присвоены соответствующие номера на нашем графике: от 1 до 3, и также номерами были обозначены основные 10 критериев, выделенные нами для анализа. Каждый критерий предлагается измерять по шкале от 1 до 10 баллов.

На рис. 1 представлен итоговый анализ сайтов по 10 критериям. Данный анализ проводился для тестирования предложенной программы, поэтому в нем были взяты для оценки только три консалтинговые компании. В нашем тестировании получилось, что максимальное число баллов набрала Компания 2 — это Глобал Консалтинг Групп. Для проведения реального исследования с целью получения объективного результата должно быть проанализировано максимальное число данных компаний, не менее 10.

Предложенная нами программа выбора кадрового консалтингового агентства по его сайту представляется полезным практическим инструментом для предпринимателей, руководителей служб по управлению персоналом, HR-менеджеров. Также хотим отметить, что итоговая таблица критериев может быть для удобства сделана в редакторе Excel, что упростит процедуру подсчета баллов и сделает результат наглядным. Итоговый результат можно отразить в виде графика или диаграммы, по примеру представленного нами.

Необходимость в консалтинговых услугах вообще и HR-консалтинге в частности по-прежнему довольно высока. Для подтверждения обратимся к статистическим данным. Рынок консалтинга демонстрировал в последнее десятилетие переменные темпы роста: это были и периоды всплеска (2012, 2013, 2018, 2021 гг.), и периоды сдержанного развития (рис. 3). Согласно графикам данных, приведенных авторами (Баурина С.Б [1], Ширинкин К.В.[10]), в 2021 г. темпы роста рынка HR-консалтинга (по выручке) увеличились на 31%,

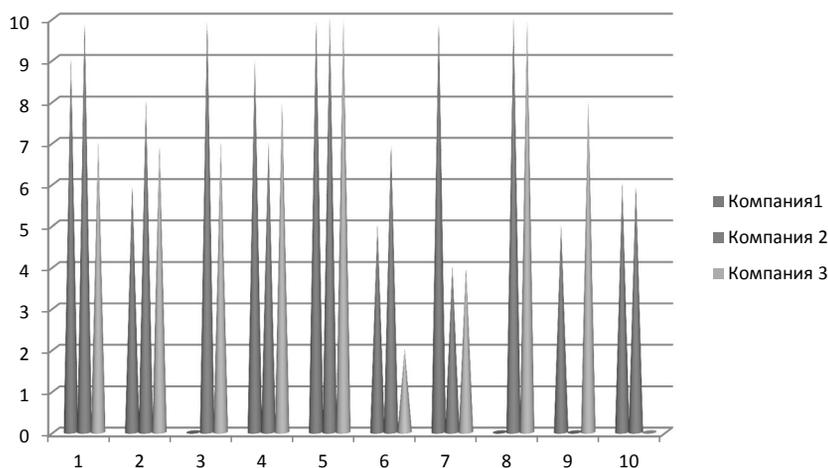


Рис. 1. Результат анализа сайтов консалтинговых агентств по 10 параметрам



Рис. 2. Результат итогового анализа сайтов кадровых консалтинговых агентств г. Екатеринбурга по 10 критериям

при этом его доля в общем рынке консалтинга составила 5,4%. В 2022 г. темп роста выручки крупнейших консалтинговых компаний и групп снизился на 4% и составил 8% по сравнению с 2021 г., когда он был на уровне 12%. В то же время доля HR-консалтинга несколько сократилась и составила 4%. Данные приведены на рис. 4. Источник — сайт рейтинговой компании RAEX [7].

Среди тенденций, отмеченных Бауриной С.Б., можно отметить импортозамещение во всех отраслях экономики и спрос на консалтинговые услуги со стороны компаний, уходящих с российского рынка. В свою очередь оставшиеся отечественные игроки стремятся получить консалтинговые услуги высокого уровня в области оценки финансового состояния бизнеса, поиска новых IT-решений, разработки бизнес-стратегии расширения или переориентации бизнеса, связанного с покупкой уже имеющихся активов, которые зачастую остаются без качественного менеджмента.

В результате анализа статистических данных мы видим, что интерес к сфере HR-консалтинга достаточно стабилен, а текущая внутри- и внешнеэкономическая ситуация будут его только усиливать, поэтому грамотная работа по поиску лучших специалистов в этой сфере необходима для любой организации.

ВЫВОДЫ

В нашей статье мы проанализировали сферу деятельности кадровых консалтинговых агентств и предложили вспомогательную программу для выбора такого агентства по сайту в сети Интернет. В качестве методов исследования были использованы сравнение и оценка. Результатом исследования стала программа анализа сайтов кадровых консалтинговых агентств. Сравнительные критерии для нее были выбраны на основе мнений экспертов и практиков в области HR-консалтинга. Исходные оценочные критерии были систематизированы и конкретизированы в соответствии с нашей задачей.

Хотим подчеркнуть, что этот практический инструмент должен применяться в совокупности с другими способами поиска и получения информации, основным из которых, безусловно, остаются рекомендации, получаемые руководителями и HR-менеджерами непосредственно от других руководителей и специалистов, работающих в той же сфере. Однако, чем больше инструментов и критериев оценки мы используем, тем объективнее будет выбор. Очевидно, что к выбору консультантов в любой сфере, а особенно в HR-менеджменте, нужно подходить очень тщательно и ответственно, ведь от этого может зависеть не только стабильное существование компании на рынке, но и ее будущее в целом.

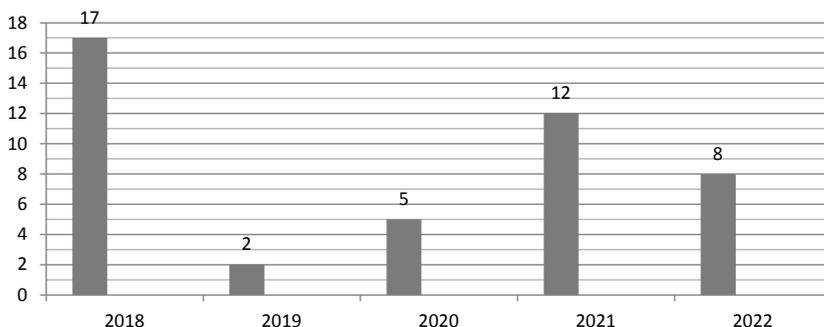


Рис. 3. Темпы роста крупнейших консалтинговых компаний групп за последние пять лет (%)

2022 г.



Рис. 4. Распределение выручки участников рэнкинга по направлениям консалтинга в 2022 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баурина С.Б. Структурные преобразования и траектория развития российского консалтинга // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2023. Том 20. № 1 (127). С. 136–145.
2. Блинов А.О. Управленческое консультирование: учебник / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. — 4-е изд., стер. — Москва: Дашков и К°, 2023. — 211 с.: ил. — (Учебные издания для магистров). [Электронный ресурс] URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710002>
3. Блок П. Безупречный консалтинг: [пер. с англ.] / П. Блок. — 2-е изд. — СПб. [и др.]: Питер, 2007. — 297 с. — (Серия «Консалтинг»).
4. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» / И.Ф. Зайнетдинова; Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. — 120 с.
5. Злобин Д. Критерии оценки кадровых агентств. [Электронный ресурс] // Сайт компании Евроменеджмент. URL: // «Элитный персонал», 2004 http://www.emd.ru/press/publish/st2_04.php (дата обращения: 28.02.2024).
6. Как выбрать надежное кадровое агентство? [Электронный ресурс] // URL: <https://www.kp.ru/guide/luchshie-kadrovye-agentstva.html> (дата обращения: 28.02.2024).
7. Консалтинг в области управления персоналом. [Электронный ресурс] // Сайт рейтинговой группы RAEX. URL: https://raex-rr.com/b2b/consulting/personnel_management_consulting/2023/ (дата обращения: 28.02.2024).
8. Лукьянова Т.В., Клопотовская Т.В. Консалтинг в управлении персоналом: концептуальные основы использования // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в Россиию. 2014. № 6 (15). С. 26–31.
9. Шестакова Е.В. Кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие / Е.В. Шестакова; Оренбургский государственный университет. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2013. — 199 с.: табл. — Библиогр. в кн.
10. Ширинкин К.В. Направления развития рынка консалтинговых услуг в современных макроэкономических условиях // Сервис в России и за рубежом. — 2023. — Т. 17. — № 3. — С. 167–176. DOI: 10.5281/zenodo.8156849. URL: www.ruservices.rgutspubl.org/index.php/1/article/view/296

REFERENCES

1. Baurina S.B. Structural transformations and the trajectory of development of Russian consulting // Vestnik REU im. G.V. Plekhanova. [Vestnik REU im. G.V. Plekhanova.], 2023, Vol. 20. No. 1 (127). P. 136–145. (in Russian)
2. Blinov A.O. Management consulting: textbook / A.O. Blinov, V.A. Dresvyannikov. — 4th ed., erased. — Moscow: Dashkov and K°, 2023. — 211 p. Available at: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710002> (accessed 28 February 2024).
3. Block P. *Flawless consulting: a guide to getting your expertise used* / illustrated by Janis Nowlan. — 2nd ed. Pfeiffer, 1999. 371 p.
4. Zainetdinova I.F. Ocenka deyatel'nosti rabotnikov organizacii: uchebno-metodicheskoe posobie dlya studentov, obuchayushchihsy po napravleniyu podgotovki “Upravlenie personalom”. [Assessment of the activities of employees of an organization: educational and methodological manual for students studying in the field of study “Personnel Management”] / I.F. Zainetdinova; Ural. federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin. — Ekaterinburg: Ural University Publishing House, 2016. — 120 p.
5. Zlobin D. Criteria for assessing recruitment agencies // Website of the Euromanagement company. URL: // “Elite Personnel”, 2004. Available at: http://www.emd.ru/press/publish/st2_04.php (accessed 28 February 2024).
6. How to choose a reliable recruitment agency? Available at: URL: <https://www.kp.ru/guide/luchshie-kadrovye-agentstva.html> (accessed 28 February 2024).
7. Consulting in the field of personnel management. Website of the RAEX rating group. Available at: URL: https://raex-rr.com/b2b/consulting/personnel_management_consulting/2023/ (accessed 28 February 2024).
8. Lukyanova T.V., Klopotovskaya T.V. Consulting in personnel management: conceptual principles of use // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossiiyu [Personnel and intellectual resources management in Russia], 2014. No. 6 (15). Pp. 26–31. (in Russian)
9. Shestakova E.V. Kadrovyy konsalting i audit: uchebnoe posobie. [Personnel consulting and audit: textbook] / E.V. Shestakova; Orenburg State University. — Orenburg: Orenburg State University, 2013. — 199 p.
10. Shirinkin K.V. Directions for development of the market of consulting services in modern macroeconomic conditions // Servis v Rossii i za rubezhom [Service in Russia and abroad], 2023. vol. 17 no. 3. — Pp. 167–176. (In Russian) DOI: 10.5281/zenodo.8156849. URL: www.ruservices.rgutspubl.org/index.php/1/article/view/296