

## BUSINESS SERVICES

# BS

совместно с



ПРОЕКТ ИЗДАНИЯ «ЭЛИТНЫЙ ПЕРСОНАЛ»\_03(610)\_2011

РЕДАКТОР Вячеслав Прокофьев

ПРИГЛАШЕННЫЕ ЭКСПЕРТЫ Елена Тонких, Татьяна Воробьева



Воробьева Татьяна, руководитель группы рекрутеров по направлению «Временный персонал (Temporary staffing)» компании Ventra Employment.

**СКОРОСТЬ ПОДБОРА.** У обычного рекрутера, который занимается подбором постоянного персонала, абсолютно другая технология подбора. Обычная его «разгонка» занимает, как минимум, одну — две недели: он мониторит рынок, понимает, сколько этот человек может стоить, и в течение двух недель он должен предоставить два-три резюме. Он начинает встречаться с кандидатами, потихонечку входит в ритм. Заказ на временный персонал подразумевает, как правило, ситуацию, когда «нужно еще вчера». Она не терпит этого «разгона». И когда мы пытались на временные эти позиции посадить «постоянных» рекрутеров — ничего не получалось. Скорость подбора людей должна быть абсолютно другая. Человек должен в какой-то степени мгновенно сканировать типаж потенциального сотрудника, держа в уме профиль должности, идеальный портрет кандидата, точное понимание того, что это должен быть за человек, кто подходит на это место, как он впишется именно в этот коллектив и так далее.

## Гибкая сила

Существует набор менеджерских средств, которые обеспечивают усиление позиций управления. Temporary staffing — это именно такой дополнительный инструмент, владение которым обеспечивает большую структурную гибкость бизнеса.

Инсайдер о рынке временного персонала — на с. 03



ЕЛЕНА ТОНКИХ

руководитель проекта «Временный персонал (Temporary staffing)» компании Ventra Employment.



ЕЛЕНА ТОНКИХ →

Руководитель проекта «Временный персонал (Temporary staffing)» компании Ventra Employment. Родилась в Комсомольске-на-Амуре, в 2001 году закончила факультет управления персоналом РЭА имени Плеханова. В компании Ventra работает с 2003 года, практически с основания. Замужем, живет в Москве. Любимое место в городе — Чистые пруды. Считает, что главный индиктор качества оказанной услуги — это рекомендация клиента и его повторное обращение в компанию.



Мы прошли очень большое количество вузов, прежде чем отобрали те, из которых целесообразно брать сотрудников. Нам очень подходят ребята из РГГУ, ГУ-ВШЭ — там умненькие, быстрые студенты, которые хорошо внедряются, обучаются и готовы работать. Половина ребят, в результате остаются в этих компаниях. То есть, для них это скорее не вопрос финансов, а вопрос приобретения опыта.

Бывает, что в компании возникла критическая ситуация: ушел главный бухгалтер, причем в преддверии отчетного периода. Заказчик буквально умоляет: спасите, нам не удалось найти человека, а надо срочно сделать баланс.

Компаниями востребован прозападный тип сотрудников, что обычно подразумевает коммуникабельность, открытость, то, как человек идет на контакт, его сфокусированность и здоровый прагматизм.

▼  
**ИНТЕРВЬЮ**

# HR-Дальновидение

**ЕЛЕНА, ДО КАКОГО УРОВНЯ ДОЛЖНА ДОЗРЕТЬ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА, ЧТОБЫ КОМПАНИЯ НОРМАЛЬНО ОТНОСИЛАСЬ К ИДЕЕ НАЙМА ВРЕМЕННОГО ПЕРСОНАЛА? РОССИЙСКИЕ КОМПАНИИ К ЭТОМУ УЖЕ ГОТОВЫ?**

→ Нужно сказать, что менеджмент компании должен иметь достаточно широкий горизонт планирования, в том числе финансового. Заказ услуги «Временный персонал» — это дополнительный менеджерский инструмент, владение которым обеспечивает структурную гибкость бизнеса. Западные компании уже давно пользуются temporary staffing, так как эта услуга законодательно закреплена. Это позволяет держать в штате только основной персонал — самых ценных сотрудников. Конечно, в России все не так. Поэтому отвечая на ваш вопрос, какая компания созрела для использования такого труда, скорее всего это — западная компания или прозападная российская. Отечественные компании уверены, что временный персонал дороже постоянного. Но, понимаете, это утверждение справедливо только в данный момент времени. А западные компании рассматривают эту услугу в перспективе. Это очень тонкий момент. Скажем, публичные компании, чьи акции размещаются на бирже, находят конкретную экономическую выгоду в использовании временного персонала. Дело в том, что штатные затраты — это прямые расходы компании, а заемный персонал — это использование услуги. Это совершенно другой кост-центр. Использование temporary staffing'a в итоге влияет на показатели производительности труда и стоимость акций.

В то же время, крупные отечественные компании находятся под серьезным контролем со стороны надзорных органов и профсоюзов. И поскольку эта услуга не прописана законодательно, некоторые компании и рады бы использовать ее, но побаиваются.

**КАКИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СЛОЖНОСТИ ДОЛЖЕН ПРЕОДОЛЕТЬ МЕНЕДЖЕР, ЧТО БЫ ЗАКАЗАТЬ У ВАС УСЛУГУ? НЕ ПОЛУЧАЕТСЯ ЛИ ТАК, ЧТО ВЫ, ФАКТИЧЕСКИ, ВМЕШИВАЕТЕСЬ В ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, ВМЕШИВАЕТЕСЬ В ДЕЛА ЕГО ЕПАРХИИ?**

→ Разумеется, нет. Все бразды управления остаются у нанимателя. Но, вы знаете, действительно, бывает так, что менеджер боится потерять контроль над персоналом. Особенно, если это харизматичный лидер, который стремится напрямую управлять каждым сотрудником. А в случае temporary staffing'a у него пропадает возможность, так скажем, директивного управления — ведь персонал числится не у него. Управленец может думать, что к такому сотруднику нельзя применять стандартные для данной компании взыскания, депремировать. Нам часто говорят, что опасаются нелояльности контрагтера и так далее. Но могу точно сказать, что в большинстве случаев такие эти барьеры надуманны. Любые возможности и меры воздействия к нашему работнику применимы и к нашему контрагтеру. Тем более, что по договору у заказчика есть право просто заменить сотрудника, если он его не устраивает, не особо углубляясь в причины своего решения.

**VENTRA — ВХОДИТ В ТОП ПРОВАЙДЕРОВ TEMPORARY STAFFING'A? ЗА СЧЕТ ЧЕГО УДАЕТСЯ КОНКУРИРОВАТЬ НА ЭТОМ РЫНКЕ?**

→ За счет опыта, высокой компетентности и репутации. Простой пример: в 2010 году Ventra Employment принимала участие в 28 тендерах и половину из них мы выиграли. К нашему удивлению, многие компании, участвующие в тендерах, никогда не занимались предоставлением услуг по найму временного персонала. На сегодняшний день на рекрутинговом рынке нет серьезных рейтингов или системы профессиональной аккредитации. И это является огромной проблемой для всех кадровых компаний. Компания-заказчик всерьез полагается на агентство, особенно когда речь идет о крупных проектах. Например, проектов по предоставлению 300 промоутеров для рекламной кампании или ста переводчиков для международной конференции — это реальные заказы. На карту поставлены большие деньги и репутация клиента. Только немногие компании в России могут исполнить заказ подобного масштаба. Это тот самый уровень, который мы поддерживаем на протяжении многих лет. Именно он позволяет нам быть в топе сегмента temporary staffing.



**МАНЦЕВА АСЯ** ▾

Окончила Московский Государственный Открытый Университет, факультет Прикладной математики, специальность Математик-Экономист, диплом с отличием.

В период обучения на первых курсах университета подрабатывала на различных временных проектах в крупных международных компаниях на административных позициях. С 2007-го года работает в компании Ventra Employment. Изначально пришла на позицию ассистента отдела по подбору административного и временного персонала, далее была переведена на позицию младшего специалиста, а через год заняла должность Консультанта.



**МАГАРЛАМОВА ДАРЬЯ** ▾

Окончила Российский Новый Университет (Рос-Ноу) по специальности Международная экономика. Ещё будучи студенткой, я пришла в компанию Ventra Employment в качестве временного сотрудника. Работала на временных проектах на административных позициях в различных крупных международных фармацевтических компаниях. В 2008-м году Дарья присоединилась к команде компании Ventra Employment. Сейчас занимает позицию Младшего специалиста по подбору административного и временного персонала. Специализируется в фармацевтической отрасли.



**ИРИНА СЕМЕНОВА** ▾

Окончив Московский Государственный Университет Инженерной Экологии по специальности «Машины и аппараты химических производств». В КА Ventra Employment работает с марта 2007 года. На сегодняшний день занимает должность Консультанта по подбору персонала в административной, финансовой и маркетинговой сфере, а также занимается подбором временных сотрудников для различных западных и российских компаний.



**ТАТЬЯНА ВОРОБЬЕВА**  
руководитель группы рекрутеров по направлению «Временный персонал (Temporary staffing)» компании Ventra Employment.

## Как это делается

Ключ к грамотному выполнению «темповских» проектов — качественная база сотрудников. Мы целенаправленно ищем людей, которые в силу жизненных обстоятельств заинтересованы во временной или проектной работе. Но такая база — продукт скоропортящийся. Студенты вырастают, люди меняют свои планы. Поэтому существенная часть ежедневной работы команды ресечеров и рекрутеров — ведение, пополнение и корректировка базы.

— Кроме того, мы проводим стажировки начинающих прямо у нас в компании, где они могут встать за стойку ресепшн на две-три недели для того, чтобы освоить ключевые навыки. Многие студенты проходят путь от стажера до ресечера и рекрутера, начиная работать в офисе Ventra. Я сама именно так росла в компании. Работники, занимающие временные позиции, должны быть не просто мобильными, но и адаптивными: способными в кратчайшие сроки встроиться в бизнес-процессы клиента. Поэтому, temporary staffing — это скорее формат трудоустройства для молодых людей. Причем, они оказываются в выигрыше. Попасть на работу в крупную западную компанию без опыта работы практически невозможно.

# Команда проекта Temporary staffing: мы с вами



1.
2.
3.

1. Главное в работе нашей компании — командный дух. На фото (слева направо): Горскина Вероника, Воробьева Татьяна, Надеждина Маргарет, Магарламова Дарья.

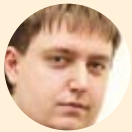
2-3. Деловые игры, проводимые менеджерами Вентры на ярмарках соискателей и студенческих конференциях — важный канал отбора и привлечения временных сотрудников.

**Студенты работают и получают**



**ДРОЗДОВА ЕКАТЕРИНА,**  
студентка РУДН

«Мой первый опыт участия во временных проектах прошел в самом агентстве Вентра – на должности секретаря ресепшн – я заменяла заболевшую сотрудницу. А следующая моя временная работа оказалась не такой временной, как я ожидала. Я здесь уже 8-ой месяц. Для меня это идеальный вариант. Во-первых, это два часа в день. Во-вторых, я получаю за свою работу неплохие деньги. Ну и, наконец, я работаю – в компании «Нokia». Это круто!»



**АЛЕКСАНДР БЕЛЯЕВ,**  
студент филофака Института иностранных языков

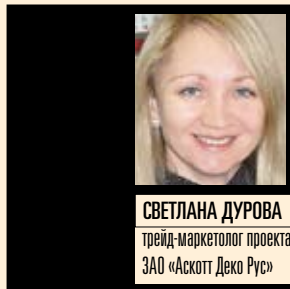
«Я работаю с Вентрой на различных проектах почти год. За это время я поработал в таких международных компаниях, как Найк, Адидас, Рибок. Самое интересное, что за время работы на разных позициях в различных подразделениях, я наконец понял, где я хочу работать и чем я реально хочу заниматься»



**КОКУЕВА ГИЛЯНА,**  
студентка Академии бюджета и казначейства Министерства финансов РФ по специальности «Финансы и кредит»

«В Вентре классная команда и уникальная атмосфера. Если вам доведется поработать в самом офисе Вентры – вы многому научитесь, это точно. За два года я работала уже в ряде компаний, и, главное, что всегда есть выбор. Например, я успела поработать помощником бухгалтера, ассистентом в финансовом отделе и в маркетинге. Если мне что-то не подходило, я отказывалась предложенной работы и выбирала те проекты, которые мне интересны».

**Зачем вам нужен временный персонал?**



**СВЕТЛАНА ДУРОВА**  
трейд-маркетолог проекта «Деко»,  
ЗАО «Аскотт Деко Рус»

**Время и качество**

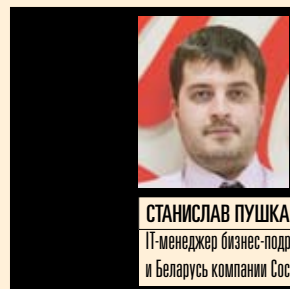
Мы активно продвигаем наш продукт непосредственно в торговых точках.

Каждый месяц на торговых площадках, где представлена наша продукция, мы проводим промо-акции – на которые набирается команда промоутеров и консультантов. Длится мероприятие от нескольких дней до месяца 2-3 дня в неделю, а на проект требуется собрать около 200 человек. Текучка при этом огромная, сроки подготовки акций – минимальные. Чтобы не «увязнуть» в рекрутменте для реализации подобных проектов мы работаем с внешними провайдерами заемного труда. С 2009 года мы работаем с Ventra Employment. И могу сказать, что мы имеем дело с профессионалами. Во-первых, главное – сроки. Оперативность подбора и бесперебойность потока – это наше все. Нас абсолютно устраивает та скорость предоставления персонала, с которой Вентра закрывает нам эти вакансии. Я не знаю, как они это делают – возможно, это плотное взаимодействие с ВУЗами, постоянная работа с базой. Но у нас вообще нет проблемы – чтобы в течение недели нам собрали команду на проект.

И, что очень важно для нас, если случается форс-мажор – кто-то заболел, не смог, отказался, не вышел – это вообще ни разу не наша проблема. Менеджеры Ventra отслеживают явку и в случае невыхода производят замену. И это происходит в течение двух часов. Моя задача – работа уже с готовой командой.

Во-вторых, качество персонала – нужно четко понимать потребности заказчика и соответствовать ожиданиям.

ям. В этом смысле нам комфортно работать с компанией Ventra так как они всегда подбирают для наших проектов очень адекватный персонал.



**СТАНИСЛАВ ПУШКАРСКИЙ**  
IT-менеджер бизнес-подразделения Россия, Украина и Беларусь компании Coca-Cola

**Конкретная история**

Крупные международные организации предпочитают выводить за рамки компании все процессы по подбору и кадровому делопроизводству непрофильного персонала.

Поэтому поручают выполнение этих функций профессиональному партнеру.

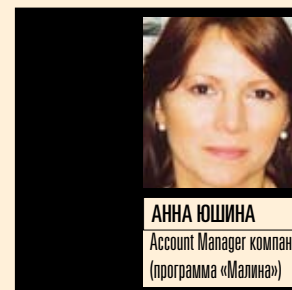
Нам вполне комфортно работать с кадровыми агентствами. Ventra Employment выступает официальным работодателем персонала нашей компании и осуществляет полное кадровое администрирование, расчет и выплату заработной платы и отчисление всех необходимых налогов для выведенных за штат сотрудников.

Мы работаем с Ventra около четырех лет и очень довольны качеством услуг. Например, мы регулярно пользуемся услугой так называемой «горячей замены». Если сотрудник заболел, у него что-то случилось и он не вышел – в течение нескольких часов Ventra предоставляет нам человека на замену. Это очень удобно.

В моем подчинении из временных сотрудников – это персонал help-desk. Набранная команда работает около полугода. Они пришли на место таких же временных сотрудников, которых повысили и перевели в штат компании.

Числясь в штате агентства, контрагтеры понимают, что работа по проекту Coca-Cola – это отличный опыт

и перспектива перейти в штат компании. И мы их в этом поддерживаем. Для примера моя собственная история. Я сам пришел в компанию по такой схеме temporary staffing'a. Год отработал в штате Ventra, а потом меня повысили. Теперь я сам работаю с людьми, которые пришли на аутстаффинг.



**АННА ЮШИНА**  
Ассистент Менеджера компании Лоялти Партнерс Восток (программа «Малина»)

**Стопроцентная явка**

Когда мы только запускали «Малину», у нас в компании был целый отдел промоутеров по продвижению нашей программы. Но сегодня нам не выгодно содержать штат сотрудников, поскольку мы ограничиваемся сезонными промоакциями.

Поэтому нам удобнее работать с кадровым агентством, которое предоставляет нам временный персонал. Рынок здесь довольно узкий, ни для кого не секрет, что надежнее всего работает Ventra. Мы с ними сотрудничаем второй год и планируем работать дальше.

Во-первых, потому что они очень оперативны. Подбор людей, замена сотрудника, решение любого вопроса – всё происходит очень быстро.

Во-вторых, потому что Вентра предлагает наиболее лояльные и оптимальные цены на свои услуги.

Во-третьих, нас полностью устраивает качество персонала. Основная позиция, на которую мы берем людей – это промоутеры. На каждую акцию набираем 25-35 человек. Под каждый проект Ventra резервирует дополнительный персонал и эта скамейка запасных всегда гарантирует нам стопроцентную явку на мероприятие

**ИТОГО** Идеология услуги по предоставлению временного персонала складывается из необходимости перспективного планирования деятельности компании и готовности оперативно реагировать на изменения внешней среды. Исследователи отмечают, что предприятия переходят к найму агентских работников после того, как возможности адаптации за счет внутренних резервов уже исчерпаны. Фактически, использование временного персонала — это средство повышения гибкости и адаптационных возможностей бизнеса по отношению к внешним шокам и изменению конъюнктуры.