

ВЛИЯНИЕ РЕКРУТМЕНТА НА ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА**Пилипенко Л.М., Глухова Е.М.***ФГБОУ ВПО «Тюменский индустриальный университет», Тюмень, e-mail: tiner007@mail.ru*

Персонал, обладающий знаниями и профессиональным опытом, рассматривается сегодня как конкурентное преимущество. В связи с этим можно наблюдать трансформацию управления персоналом в управление человеческими ресурсами, когда персонал рассматривается не как фактор затрат, а как ключевой ресурс. Управление человеческими ресурсами должно быть переориентировано на максимальную отдачу от инвестиций в персонал через построение системы, мотивирующей работников на достижение целей в рамках бизнес-стратегий компании, способной оценить результативность их труда и справедливо вознаградить за достижения. Эффективность ротации кадров на предприятии во многом зависит от реализации стратегии рекрутмента. В статье представлен детальный анализ показателя «движение персонала» (а именно: количество приемов и увольнений) на примере представителя крупного бизнеса – федеральной торговой сети с общей численностью персонала более 20 тыс. чел. по всей России. По перечисленным показателям авторы соотносят статистику филиалов компании, расположенных на территории Центрального Федерального Округа (на примере г. Москва и Московской области) и в регионах.

Ключевые слова: рекрутмент, персонал, движение персонала, эффективность рекрутмента

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT ON THE MOVEMENT OF PERSONNEL**Pilipenko L.M., Gluhova E.M.***Tyumen Industrial University, Tyumen, e-mail: tiner007@mail.ru*

Staff with knowledge and professional experience, is now regarded as a competitive advantage. In this regard, it is possible to observe the transformation of personnel management into human resource management when the staff is not seen as a cost factor and as a key resource. Human resource management should be reoriented on the maximum return on investment in personnel by building systems that motivate employees to achieve the goals within the business strategy, the company is able to evaluate the effectiveness of their work and fair reward for achievement. The effectiveness of staff turnover at the company is largely dependent on the implementation of the strategy of recruitment. The article presents a detailed analysis of the indicator «movement of personnel» (namely, the number of receptions and dismissals), for example, a representative of big business Federal trade network with a total staff of more than 20 thousand people across all Russia. According to these indicators, the authors relate the statistics of the company's branches located on the territory of the Central Federal District (on the example of Moscow and Moscow region) and in the regions.

Keywords: recruitment, personnel, movement of personnel, efficiency of recruitment

В результате финансово-экономического кризиса в России, начавшегося в 2014 году и проявившегося в девальвации российского рубля по отношению к иностранным валютам, снижении цен на энергоресурсы, продажа которых составляет значительную часть в доходах бюджета России, а также введении экономических санкций в отношении России из-за событий на Украине [1, 2, 3] российские управленцы вынуждены оптимизировать структуру и численность персонала [4, 5].

Для детального анализа показателя «движение персонала» (а именно: количество приемов и увольнений) рассмотрим интересные нас показатели на примере представителя крупного бизнеса – федеральной торговой сети с общей численностью персонала более 20 тыс. чел. по всей России (далее – компания), что позволит соотнести статистику Центрального Федерального Округа (на примере г. Москвы и Московской области) и регионов, где соотношение трудоустроенных сотрудников примерно одинаковое: г. Москва и Московская область – 47% сотрудников, регионы – 53% (рис. 1).

Накопительно за 14 месяцев количество трудоустроенных в компанию управленцев в г. Москва и Московской области составило 70 чел., а в регионах – 161. Можно отметить явный спад в оформлении трудовых отношений именно в регионах, начиная с октября 2015 года, который сохраняется по февраль 2016 года.

Если рассматривать динамику трудоустройства линейного/рабочего персонала в сфере продаж, то количество трудоустроенных сотрудников в ту же самую компанию с января 2015 по февраль 2016 г. включительно в регионе превышает количество трудоустроенных в Москве и Московской области (4867 чел. к 4320 чел.) (рис. 2). Однако данный разрыв не так существенен, как в ситуации с менеджерским составом, и спад приема на работу наметился только с начала 2016 года. Данный факт можно объяснить тем, что конец года для предприятий торговли является самым продуктивным и высокодоходным, и если с руководящим составом есть возможность «повременить», то линейный персонал – это основная рабочая сила, обеспечивающая товарооборот компании.

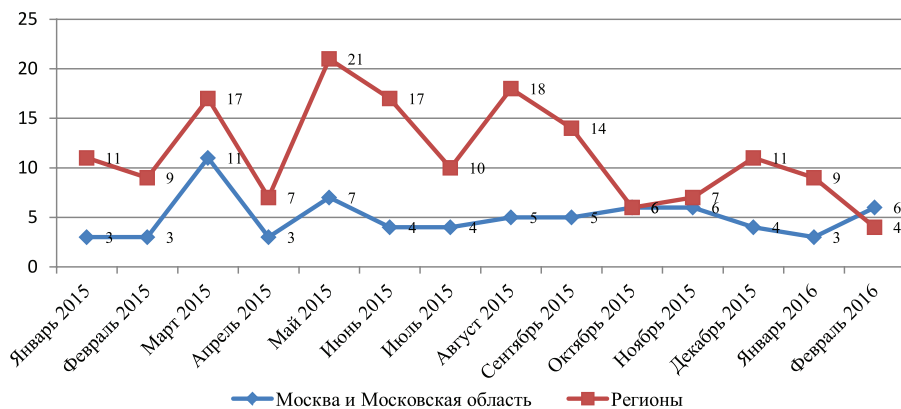


Рис. 1. Динамика трудоустройства управленческого состава в компании (уровни: менеджер, руководитель, директор) за 14 мес., чел.

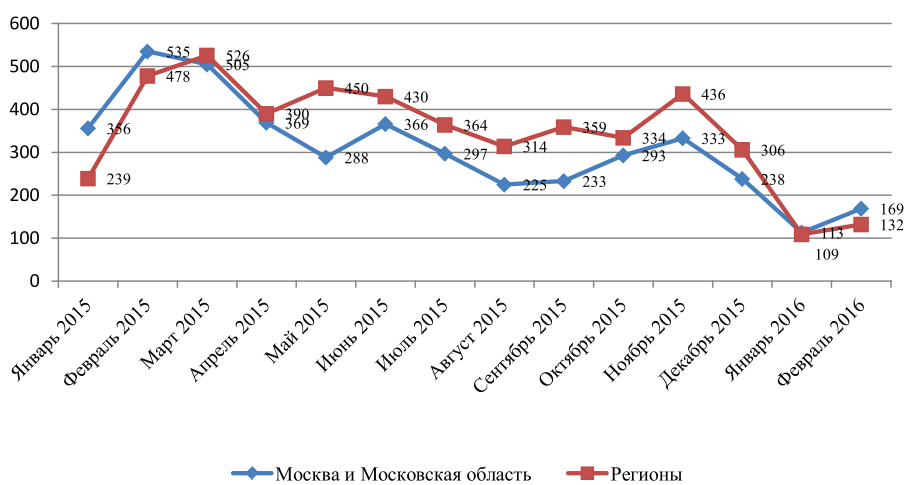


Рис. 2. Динамика трудоустройства линейного/рабочего персонала в компании за 14 мес., чел.

Один из методов, которые практикуют компании в такие периоды, – это временные контракты. Так на рис. 3 представлено

количество временных контрактов, где явно прослеживается их увеличение именно в осенне-зимний период.

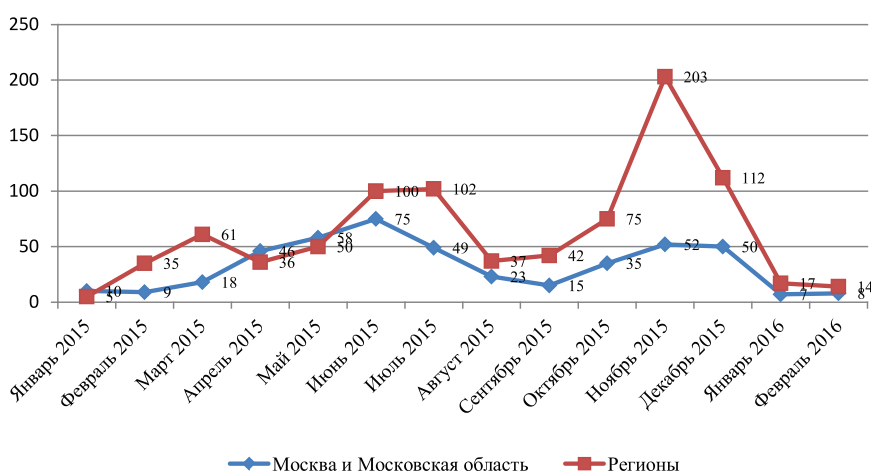


Рис. 3. Количество трудоустроенных работников в компании по временному трудовому договору, чел.

Таблица 1

Доля трудоустроенных работников по временному трудовому договору, за период август 2015 г. – январь 2016 г.

Период	Прием всего, чел.		Прием по временному трудовому договору, чел.		Доля, %	
	Москва и МО	Регионы	Москва и МО	Регионы	Москва и МО	Регионы
Август 2015	225	314	23	37	10,2	11,8
Сентябрь 2015	233	359	15	42	6,4	11,7
Октябрь 2015	293	334	35	75	11,9	22,5
Ноябрь 2015	333	436	52	203	15,6	46,6
Декабрь 2015	238	306	50	112	21,0	36,6
Январь 2016	113	109	7	17	6,2	15,6

Стоит отметить, что их доля от общего количества приемов существенно увеличивается в период с октября по декабрь 2015 года (табл. 1).

Анализируя статистику увольнений управленческого состава и линейного персонала, можно отметить отсутствие какой-либо закономерности среди увольнений

менеджеров, которую можно было бы аргументировать естественным движением управленческого персонала.

Явно заметен лишь факт, что в регионах увольнений больше, нежели в г. Москва и Московской области, почти на 40% (243 чел. к 148 чел.), но небольшой спад в начале 2016 года наблюдается во всей стране (рис. 4).

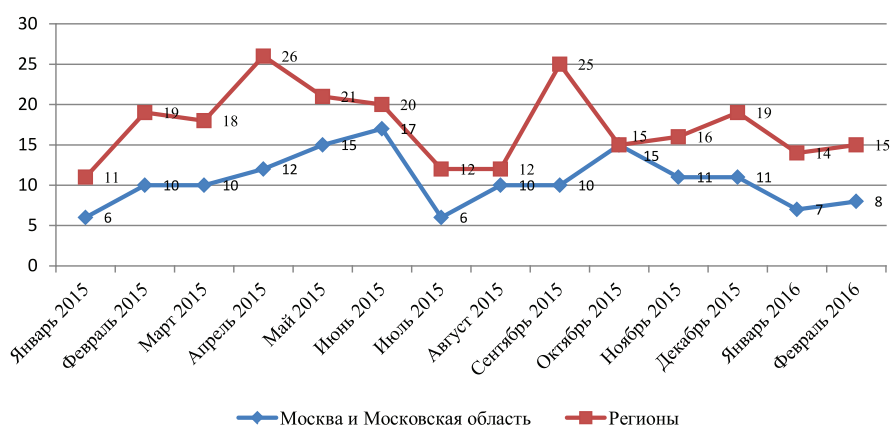


Рис. 4. Количество увольнений управленческого состава (уровни: менеджер, руководитель, директор) за 14 мес., чел.

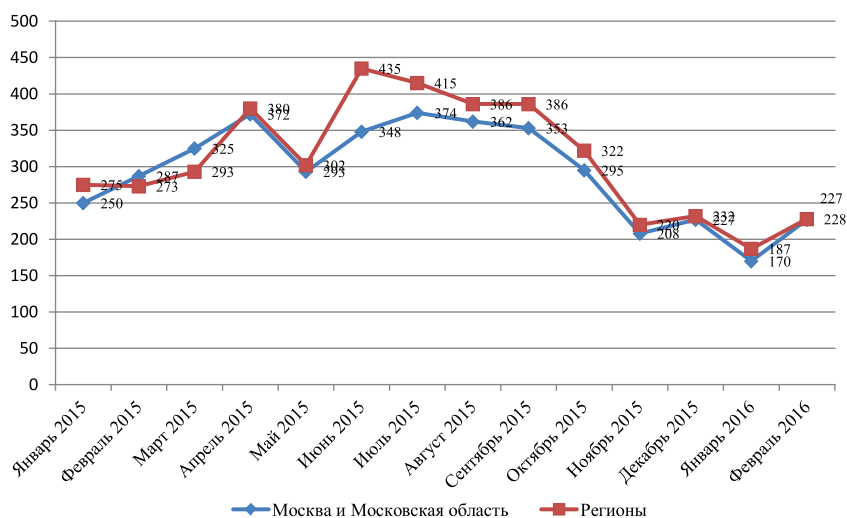


Рис. 5. Количество увольнений линейного/рабочего персонала в компании за 14 мес., чел.

Что касается линейного и рабочего персонала, то спад увольнений существенно заметен, начиная с сентября 2015 года, несмотря на активный торговый период, когда рабочая нагрузка на персонал увеличивалась пропорционально товарообороту компании (рис. 5).

Таким образом, авторы отмечают уменьшение количества увольнений в целом по стране, начиная с сентября 2015 года, который продолжается по сегодняшний день, независимо от уровня должности и функциональных обязанностей.

Если же сравнить соотношение доли уволенных руководителей к принятым всего за 14 месяцев (в период с января 2015 по февраль 2016 г.), то в компании в первую половину 2015 года (с января по август) в г. Москва и Московской области закрыто (т.е. на данную вакансию был организован внешний найм) 46,5% вакансий, в регионах 79%. В период с сентября 2015 по февраль 2016 г. в г. Москва и Московской области процент закрытия вакансий остался примерно на том же уровне – 48,4, в регионах – уменьшился и составил 49% (табл. 2).

Ситуация с линейным персоналом более оптимистичная – процент закрытия вакансий в целом в период с января 2015 по февраль 2016 года в г. Москва и Московской области составляет 105,6%,

в регионах – 112,3%. Существенной разницы между полугодиями и регионами не наблюдается (табл. 3).

В целом, ситуация по движению кандидатов – соотношение принятых сотрудников к уволенным – не является критичной. Если процент закрытых вакансий среди управленческого состава (уровни: менеджер, руководитель, директор) составляет 61,4%, то по линейному/рабочему персоналу – более 100%, что говорит о том, что так называемой «заморозки» рекрутмента для линейного персонала в данной компании не было, а для управленческого состава – минимальное количество трудоустроенных руководителей было в апреле 2015 года (табл. 4).

Подводя итог, авторы отмечают следующее:

1. Начиная с октября 2015 года по март 2016 г. количество принятых менеджеров и руководителей в регионах ниже, чем в центральной России (г. Москва и Московская область). При том, что количество трудоустроенного линейного персонала наоборот больше – почти на 500 чел.

2. Снижение количества увольнений управленческого состава в начале 2016 года наблюдается во всей стране. За 2015 год в региональных филиалах компании увольнений менеджеров и руководителей больше, нежели в г. Москва и Московской области, почти на 40% (243 чел. к 148 чел.).

Таблица 2

Соотношение доли уволенных руководителей к принятым за 14 мес.

Период	Прием, чел.		Увольнения, чел.		Доля, %	
	Москва и МО	Регионы	Москва и МО	Регионы	Москва и МО	Регионы
Январь 2015	3	11	6	11	50,0	100,0
Февраль 2015	3	9	10	19	30,0	47,4
Март 2015	11	17	10	18	110,0	94,4
Апрель 2015	3	7	12	26	25,0	26,9
Май 2015	7	21	15	21	46,7	100,0
Июнь 2015	4	17	17	20	23,5	85,0
Июль 2015	4	10	6	12	66,7	83,3
Август 2015	5	18	10	12	50,0	150,0
Январь – август 2015	40	110	86	139	46,5	79,1
Сентябрь 2015	5	14	10	25	50,0	56,0
Октябрь 2015	6	6	15	15	40,0	40,0
Ноябрь 2015	6	7	11	16	54,5	43,8
Декабрь 2015	4	11	11	19	36,4	57,9
Январь 2016	3	9	7	14	42,9	64,3
Февраль 2016	6	4	8	15	75,0	26,7
Сентябрь 2015 – февраль 2016	30	51	62	104	48,4	49,0
Январь 2015 – февраль 2016	70	161	148	243	47,3	66,3

Таблица 3

Соотношение доли уволенных сотрудников среди линейного/рабочего персонала к принятым за 14 мес.

Период	Прием, чел.		Увольнения, чел.		Доля, %	
	Москва и МО	Регионы	Москва и МО	Регионы	Москва и МО	Регионы
Январь 2015	356	239	250	275	142,4	86,9
Февраль 2015	535	478	287	273	186,4	175,1
Март 2015	505	526	325	293	155,4	179,5
Апрель 2015	369	390	372	380	99,2	102,6
Май 2015	288	450	293	302	98,3	149,0
Июнь 2015	366	430	348	435	105,2	98,9
Июль 2015	297	364	374	415	79,4	87,7
Август 2015	225	314	362	386	62,2	81,3
Январь – август 2015	2941	3191	2611	2759	112,6	115,7
Сентябрь 2015	233	359	353	386	66,0	93,0
Октябрь 2015	293	334	295	322	99,3	103,7
Ноябрь 2015	333	436	208	220	160,1	198,2
Декабрь 2015	238	306	227	232	104,8	131,9
Январь 2016	113	109	170	187	66,5	58,3
Февраль 2016	169	132	227	228	74,4	57,9
Сентябрь 2015 – февраль 2016	1379	1676	1480	1575	93,2	106,4
Январь 2015 – февраль 2016	4320	4867	4091	4334	105,6	112,3

Таблица 4

Соотношение доли принятых сотрудников к уволенным за 14 мес., %

Период	Менеджеры	Сотрудники
Январь 2015	82,4	115,4
Февраль 2015	41,4	146,8
Март 2015	100,0	134,3
Апрель 2015	26,3	98,5
Май 2015	77,8	97,6
Июнь 2015	56,8	91,2
Июль 2015	77,8	85,0
Август 2015	104,5	78,5
Сентябрь 2015	54,3	79,3
Октябрь 2015	40,0	95,3
Ноябрь 2015	48,1	126,4
Декабрь 2015	50,0	101,3
Январь 2016	57,1	79,3
Февраль 2016	43,5	87,0
Средний показатель за 14 мес.	61,4	101,1

3. Среди линейного и рабочего персонала спад увольнений существенно заметен уже с сентября 2015 года сохраняется по март 2016 года.

4. Доля временных контрактов в среднем составляет 10% и увеличилась только в осенне-зимний период, что существенно не повлияло на движение персонала в компании в течение 2015 года.

5. Процент закрытия вакансий среди линейного/рабочего персонала выше, чем управленческого состава, на 40%.

Отмеченные тенденции позволяют заключить, что 2016 год для компании будет периодом стабилизации движения персонала, а уровень активности рекрутмента сохранится на уровне 2015 года.

Список литературы

1. Казанцева А.Ю., Хайруллина Н.Г. Современные технологии, используемые при трудоустройстве работников // Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции / ответ. ред. О.М. Барбаков. – 2014. – С. 459–461.

2. Устинова О.В., Пивоварова И.В. Карьера менеджеров как социально-профессиональной группы // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2–1; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=21338>.

3. Устинова О.В., Ракша И.Р. Эффективность государственной поддержки инновационного малого предпринимательства в Тюменской области: по результатам опроса предпринимателей и экспертов // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2014. – № 2(29). – С. 223–229.

4. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом: учебное пособие. – Тюмень, 2014.

5. Экономика регионов и региональная политика / И.В. Бурмыкина, Л.А. Ельшин, А.Ю. Жильников и др. / под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014.

References

1. Kazantseva A.Yu., Khayrullina N.G. Sovremennyye tekhnologii. ispolzuyemye pri trudoustroystve rabotnikov / V sbornike: Problemy formirovaniya edinogo prostranstva ekonomicheskogo i sotsialnogo razvitiya stran SNG. / Materialy ezhgodnoy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. otvetstvennyy redaktor: O.M. Barbakov. 2014. pp. 459–461.

2. Ustinova O.V., Pivovarova I.V. Karyera menedzherov kak sotsialno-professionalnoy gruppy. // Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya. 2015. no. 2–1; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=21338>.

3. Ustinova O.V., Raksha I.R. Effektivnost gosudarstvennoy podderzhki innovatsionnogo malogo predprinimatelstva v Tyumenskoy oblasti: po rezul'tatam oprosa predprinimateley i ekspertov // Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2014. no. 2(29). pp. 223–229.

4. Khayrullina N.G. Pravovyye osnovy upravleniya personalom: Uchebnoye posobiye. Tyumen. 2014.

5. Ekonomika regionov i regionalnaya politika / Burmykina I.V., Elshin L.A., Zhilnikov A.Yu. i dr. / Pod obshch. red. S.S. Chernova. Novosibirsk: Izd-vo TsRNS. 2014.