

Хедхантинг на рынке труда

Хедхантинг (от англ. *headhunting* — охота за головами, где *head* — голова и *hunting* — охота) — это одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких, как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов. Главные бухгалтеры, юристы, руководители предприятий и специалисты узких профилей наиболее часто становятся объектом внимания хедхантеров.

Хэдхандинг по русски

- Российский сектор рынка услуг прямого поиска высококлассных специалистов (как правило, топ-менеджеров и менеджеров среднего звена) стал активно развиваться в начале 90-х годов Его бурному росту во многом способствовало появление крупных игроков – иностранных компаний, предоставляющих услуги подбора персонала. Пионерами в России стали сетевые иностранные агентства, такие как Amrop Int. Russia, Antal Int., Arthur Hunt, Egon Zehnder Int., Heidrick & Struggles Int., Korn/Ferry, Morgan Hunt, Nicholson Int., Ward Howell. Отечественные компании, предоставляющие услуги прямого поиска персонала, в основном сосредоточены в Москве. Их около пятнадцати, и более половины составляют зарубежные компании, имеющие представительства в нашей стране.

Разновидности

- 1. Собственно, хедхантинг (headhunting); Подразумевает поиск и привлечение конкретного кандидата. То есть заказчик дает рекрутеру не просто задание найти подходящего работника, а поручает переманить конкретного человека. Данный метод требует от хедхантера огромного терпения, навыков, знания психологии и личного обаяния.

Executive search

- 2. Подразумевает «качественный поиск» — то есть поиск кандидатов, которые будут максимально соответствовать заранее составленному списку требований. Этот вид рекрутмента более распространен и часто используется при подборе ТОП-менеджеров или высококлассных специалистов любого профиля. Понятие Executive search в нашей стране появилось одновременно с понятием headhunting , однако из-за сложности произношения практически не прижилось. В результате оба этих метода кадрового менеджмента стали называться единым словом — хедхантинг.

В наше время

- Сегодня спрос на услуги "охотников за головами", или хэдхантеров не только в Москве, но и в других крупных городах России продолжает расти. Усиливается конкуренция на рынках, глобализация лишь ускоряет этот процесс. Компании-лидеры не успевают вырастить управленцев и оплачивают услуги специалистов по прямому поиску персонала.

Актуальность

- Актуальность данного подхода подтверждается результатами исследования, проведенного ассоциацией менеджеров России и международной консалтинговой компанией Ernst&Yong, в которой приняли участие 350 руководителей компаний всех ключевых отраслей и регионов России. Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что на сегодняшний день для российских менеджеров высшего звена приоритетной задачей кадровой политики является привлечение высококвалифицированных топ-менеджеров и узкопрофильных специалистов. В России востребованы, во-первых, сильные специалисты высшего звена, которые имеют богатый синтезированный потенциал - не только глубокую профессиональную подготовку, но и большой практический опыт управления (программирование и управление, описание и реализация проекта и пр.); во-вторых, компаниям особенно необходимы специалисты среднего звена с узкопрофессиональными знаниями и навыками.

Цена вопроса

- Услуга хедхантинга является довольно дорогой: в мировой практике гонорар за поиск и "переманивание" специалиста составляет порядка 30% от общего годового дохода принятого на работу кандидата. В России в среднем эта доля варьируется от 20 до 35%. В небольших городах кадровые агентства берут за подбор не более 10% годового оклада, тогда как в Москве, по итогам V исследования рынка рекрутмента, ни одно агентство не согласилось позиционироваться в 10-процентной ценовой нише.

Заключение

- В настоящее время идет серьезная борьба за профессионалов. Руководство каждой компании понимает, что успех в значительной степени зависит от квалификации сотрудников. Специалисты уверены, что именно хедхантинг держит кадровый рынок в постоянном тонусе. Для сотрудников это один из путей продвижения, карьерного роста. Для работодателя это, с одной стороны, путь найти нужного специалиста, а с другой - стимул заботиться о сохранении своих кадров, повышая их лояльность и мотивированность. Современные процессы ускорения глобализации, усиления конкуренции на рынках порождают спрос на эксклюзивных специалистов. Это свидетельствует о том, что у хедхантинга есть большое и стабильное будущее.