

Иркутская государственная экономическая академия

На правах рукописи

БАЛХАНОВ АЛЕКСАНДР МАТВЕЕВИЧ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВЫХ  
АГЕНТСТВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным  
хозяйством (по специализации экономика труда)

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

научный руководитель:

д.э.н., профессор

Былков В.Г.

Иркутск 2001

## Содержание

Введение.....	3
ГЛАВА 1. КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА В СИСТЕМЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА.	
1.1 Становление и развитие кадровых агентств в России .....	8
1.2 Классификация кадровых агентств .....	21
1.3 Роль и место кадровых агентств в системе рынка труда .....	33
ГЛАВА 2.ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ РЕГИОНА.	
2.1 Социально-экономические предпосылки возникновения и условия функционирования кадровых агентств .....	45
2.2 Оценка деятельности кадровых агентств на рынке труда Иркутской области .....	67
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ В СИСТЕМЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА.	
3.1 Методы эффективного создания кадровых агентств .....	83
3.2 Интеграционное развитие кадровых агентств на региональном рынке труда .....	98
Заключение .....	117
Библиографический список литературы .....	119
Приложение .....	135

## ВВЕДЕНИЕ

В результате экономических реформ, проводимых в стране, значительно расширилась свобода действий соискателей и работодателей в способах трудоустройства и путях поиска необходимых для экономики предприятий и организаций специалистов. Одним из субъектов этих отношений являются кадровые агентства.

Кадровые агентства как часть инфраструктуры рынка труда в настоящее время только начинают изучаться. В литературе проблемам их становления и развития посвящен ряд исследований теоретического и прикладного характера. Они направлены на отслеживание тенденций в их развитии, определение роли в системе рынка труда, в участии и реализации активной политики занятости населения. Значительный вклад в развитие данного направления исследований внесли Адамчук В.В., Былков В.Г., Винслав Ю.Б., Заславский И.Е., Костин Л.Л., Котляр А.Э, Маслова И.С., Медведева Е.К., Некипелов Д.С. Рофе А.И., Саруханов Э.Р. и др.

Ряд исследователей изучают функционирование кадровых агентств с позиции управления персоналом. Их исследования носят теоретический и прикладной характеры и направлены на изучение процедуры найма в системе управления персоналом через кадровые агентства. Среди специалистов занимающихся этими вопросами, можно отметить Виханского О.С., Журавлева П.В., Наумова А.И., Одегова Ю.Г., Шекшню С.В. и др.

Определенные аспекты функционирования кадровых агентств затрагивают работы следующих авторов: Пасс Ю.В., Полякова В.А., Рощина А.В, Торшиной К.А. и др. Их исследования носят теоретический и прикладной характер и посвящены изучению внутренней и внешней среды функционирования кадрового агентства, методам и технологиям их работы как с соискателями, так и с работодателями и основных направлений развития кадровых агентств в России в ближайшей

перспективе.

Несмотря на определенный теоретический и практический интерес к изучению кадровых агентств, в настоящее время появилась объективная необходимость в исследовании процессов формирования и развития кадровых агентств, в определении роли и места кадровых агентств в системе регионального рынка труда. Это обусловлено тем, что повышается роль и значение кадровых агентств в реализации активной политики занятости в условиях становления рынка труда.

В настоящее время на региональном рынке труда при наблюдающемся увеличении кадровых агентств все-таки отсутствуют единые требования к лицензированию и оценке их деятельности. Реформирование органов Государственной службы занятости ведет к формированию разнообразной политики занятости на региональном рынке труда. Более активное участие кадровых агентств в разработке и реализации политики занятости на региональном рынке труда позволит усилить их роль в регулировании занятости населения.

В этой связи актуальными проблемами, порождающими необходимость проведения исследований по данной теме, являются – согласование интересов трудовых посредников на рынке труда, вовлечение кадровых агентств в процессы регулирования занятости населения, в реализацию активной политики занятости населения, увязка их целей и задач по развитию инфраструктуры системы регионального рынка труда. Оценка перспектив развития кадровых агентств как составной части системы рынка труда даст возможность достижения эффективной занятости.

Цель диссертационной работы состоит в совершенствовании развития кадровых агентств с учетом их взаимодействия с Государственной службой занятости и совместного регулирования рынка труда.

Для достижения поставленной цели ставились и решались следующие задачи:

1. Проанализировать современные подходы к понятию «кадровые агентства» на этапе развития рынка труда.
2. Изучить зарубежный и отечественный опыт и выявить значение кадровых агентств в регулировании регионального рынка труда.
3. Исследовать причины и определить предпосылки появления, становления и этапов развития кадровых агентств в России и в Иркутской области.
4. На основе разработанного методического инструментария провести исследование взаимодействия кадровых агентств региона.
5. Разработать типовую схему создания и развития кадрового агентства с учетом особенностей современного периода.
6. Предложить возможные направления совершенствования деятельности кадровых агентств, как активных субъектов регулирования регионального рынка труда.

Объектом исследования является совокупность кадровых агентств как составной части системы регионального рынка труда Иркутской области.

Предмет исследования – деятельность кадровых агентств в условиях интеграции их с другими субъектами регионального рынка труда на определенных этапах их развития.

Теоретико-методологической основой исследования послужили идеи и концепции, сформулированные в трудах ученых и практиков, посвященных различным аспектам функционирования кадровых агентств на рынке труда. Были использованы монографические исследования, публикации в отечественной периодической печати, нормативные и законодательные документы.

Эмпирическую базу исследования составили данные Государственного комитета по статистике Иркутской области,

Департамента ФГСЗН по Иркутской области, Центра занятости населения г. Иркутска, Комитета по труду Администрации Иркутской области и кадровых агентств г. Иркутска. Используемая в работе информация получена в результате проведенных автором опросов экспертов-руководителей кадровых агентств.

В работе применены методы логического и системного анализа, статистической обработки данных опроса экспертов.

Научная новизна диссертационной работы заключается в постановке проблемы и поисковом характере исследования. К наиболее значимым элементам научного вклада, полученным лично автором, следует отнести:

- На основе систематизации критериев функционирования кадровых агентств уточнено понятие «кадровые агентства» с учетом современного состояния регионального рынка труда и разработана классификация с выделением рекрутинговых агентств, агентств по трудоустройству и агентств смешанного типа.
- Определено место кадровых агентств и выявлена их роль в регулировании регионального рынка труда.
- Выделены критерии и исследованы этапы становления и развития кадровых агентств, с учетом особенностей современного периода.
- Обоснована и разработана типовая схема создания и функционирования кадрового агентства с учетом интеграционных процессов в системе регионального рынка труда.
- Определены основные направления развития кадровых агентств с выделением автономного, совместного и ассоциативного вариантов развития; обосновано преимущество ассоциативного варианта развития с позиции модели смешанного регулирования регионального рынка труда.

Предложенная автором модель взаимодействия кадровых агентств и Государственной службы занятости может быть использована на региональном уровне при формировании политики занятости на рынке труда, при разработке программ содействия занятости населения и

эффективного регулирования процессов на региональном рынке труда. Типовая схема создания кадрового агентства может быть использована в практике конкретных кадровых агентств. Модель интеграции кадровых агентств в условиях различных форм развития может использоваться при создании Ассоциации кадровых агентств региона.

Методика проведения опроса экспертов-руководителей кадровых агентств, разработанная и апробированная автором, может использоваться в целях изучения тенденций и динамики развития кадровых агентств, оценки их роли в регулировании регионального рынка труда.

Материал диссертации может быть использован для подготовки программ и спецкурсов для студентов экономических специальностей ВУЗов.

Результаты проведенного автором исследования, практические выводы и рекомендации апробируются и используются при чтении курсов «Занятость населения и рынок труда», «Бизнес-рекрутинг» и «Стратегия поиска работы».

Методика создания кадрового агентства внедрена и используется в Областном государственном учреждении «Молодежный кадровый центр», в Центре развития карьеры ИГЭА с целью содействия трудоустройству молодежи Иркутской области и выпускников учебных заведений.

Основные положения и выводы диссертационной работы обсуждены и одобрены на научных конференциях профессорско-преподавательского состава Иркутской государственной экономической академии (1997-1999 гг.), второй городской научной конференции «Экономика и право» (Иркутск, 1999 г.), конференции молодых ученых ИГЭА «Социально-экономическое развитие Иркутской области на рубеже веков» (Иркутск, 1999 г.).