

Полутова Марина Александровна

## **ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ЧАСТНЫЕ ИНСТИТУТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И РЕКРУТИНГА КАК КОНСТРУКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ**

В статье рассматривается специфика государственных и частных институтов трудоустройства и рекрутинга в России. Анализируются достоинства и недостатки современного состояния государственных и частных структур занятости. Приводится классификация частных кадровых агентств по ряду критериев и выявляются главные тенденции их развития. Исследуются основные виды инновационных частных кадровых агентств по "аренде" персонала и особенности их функционирования.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2014/12/23.html](http://www.gramota.net/materials/1/2014/12/23.html)

**Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.**

Источник

### **Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2014. № 12 (90). С. 83-86. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2014/12/](http://www.gramota.net/materials/1/2014/12/)

### **© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

взаимосвязанных с кризисом, может быть очень широк для одного специалиста, поэтому бывает так, что помощь человеку оказывается совместно с привлечением милиции, психологических и социальных служб, медицинских работников. Это дает возможность обеспечить правовую, экономическую и социальную поддержку.

При координации усилий различных специалистов становится возможным совместное обсуждение ими поведения и неординарных поступков обратившегося за помощью человека, а также совместная выработка стратегии и тактик в отношении разных сфер жизнедеятельности человека.

Для каждого человека разрабатывается индивидуальная программа его реабилитации. В случае очень серьёзных психологических и физических травм к работе может подключаться психотерапевт, врач-психиатр и др., что будет способствовать оценке состояния человека и оказанию ему медицинской помощи, если он в ней нуждается.

Таким образом, если Вам кажется, что Вы находитесь в неразрешимой ситуации, плохо себя чувствуете физически и эмоционально, не ощущаете необходимой поддержки и опоры под ногами, не бойтесь обратиться за помощью к специалистам, которые облегчат Ваше состояние, помогут найти решения проблемам и продолжить полноценную, продуктивную и счастливую жизнь с приобретенным бесценным опытом.

#### Список литературы

1. **Клиническая психология:** словарь / под ред. Н. Д. Твороговой. М.: ПЕР СЭ, 2007. 416 с.
2. **Пергаменчик Л. А.** Кризисная психология: курс лекций. Минск: Вышэйшая школа, 2003. 240 с.
3. **Психологический словарь** / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Астрель; АСТ; Транзиткнига, 2006. 479 с.
4. **Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях** / под ред. А. А. Осиповой. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. 315 с.

#### NOTION OF PSYCHOLOGICAL CRISIS

**Panfilenko Zinaida Nikolaevna**

*Vitebsk State University named after P. M. Masherov, the Republic of Belarus  
angelic\_kiss@list.ru*

The article reveals the notion “psychological crisis” that affects every person and, under certain conditions, can adversely affect the quality of human life and health. The relevance of the topic is conditioned by the peculiarities of modern society development contributing to the formation of stress and making the personality’s adaptation difficult. The paper also describes the impact of critical events on the personality and the significance of psychological care and support for a person in crisis.

*Key words and phrases:* psychological crisis; adaptation; personal development; age, family and situational crises; signs of psychological crisis; psychological centers and helpline; psychological support.

УДК 316.406

#### Социологические науки

*В статье рассматривается специфика государственных и частных институтов трудоустройства и рекрутинга в России. Анализируются достоинства и недостатки современного состояния государственных и частных структур занятости. Приводится классификация частных кадровых агентств по ряду критериев и выявляются главные тенденции их развития. Исследуются основные виды инновационных частных кадровых агентств по «аренде» персонала и особенности их функционирования.*

*Ключевые слова и фразы:* персонал; трудоустройство; рекрутинг; государственная служба занятости; кадровое агентство; рекрутинговое агентство; лизинг персонала; аутсорсинг и аутстаффинг персонала.

**Полутова Марина Александровна**, к. соц. н., доцент

*Забайкальский государственный университет  
polutovama@mail.ru*

#### ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И ЧАСТНЫЕ ИНСТИТУТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И РЕКРУТИНГА КАК КОНСТРУКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ<sup>©</sup>

В России проблема поиска предпринимателями персонала подходящей профессии и квалификации стоит достаточно остро, поэтому особый интерес для предпринимательских организаций представляет сфера трудоустройства и рекрутинга трудовых ресурсов. Несмотря на это, в стране окончательно еще не сформирован рынок посредников в области подбора, отбора и найма персонала, хотя тенденция

ускоренного становления и развития этого направления посреднических услуг прослеживается достаточно четко, особенно в частном секторе.

К государственным институциональным представителям посредников в сфере трудовых ресурсов в первую очередь нужно отнести государственную службу занятости (ГСЗ), которая была создана в РФ в 1991 г. и включает три уровня: федеральная служба занятости; региональные организации службы занятости; местные организации службы занятости. Деятельность ГСЗ регламентирует ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», в котором государство гарантирует гражданам РФ бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве, а работодателям – в подборе необходимых работников. Правительством РФ перед ГСЗ поставлены следующие задачи: учет свободных мест и граждан, нуждающихся в трудоустройстве; содействие гражданам в выборе подходящей работы и работодателям в подборе необходимых работников; сохранение и организация новых рабочих мест; организация общественных работ; организация профессионального обучения и профессионального консультирования незанятых граждан; регистрация безработных; выплата пособий по безработице и т.п. [3].

Как видно из перечисленных задач, ГСЗ, реализуя государственную политику в сфере содействия занятости населения, в основном направляет свою деятельность на решение социальных задач. Т.е. ГСЗ обслуживает достаточно специфичный сегмент рынка труда, среди кандидатов на вакансии преобладают женщины, люди старшего возраста, кандидаты, имеющие низкую профессиональную квалификацию, – в сущности, это – граждане, относящиеся к категории социально незащищенных. Можно констатировать, что подобный контингент кандидатов на вакансии мало интересует предпринимательские структуры, поскольку им нужны молодые, мобильные, высококвалифицированные работники.

К достоинствам ГСЗ следует отнести создание объемной базы вакансий, которая по количественным показателям превосходит базы частных служб, однако ее качество не всегда отвечает требованиям наемных работников, так как в базе ГСЗ представлены в основном вакансии с низким уровнем квалификации, а соответственно, и заработной платы, высоким уровнем интенсификации труда, а также занятые вакансии, не удаленные из общей базы. Кроме того, существуют еще два значительных недостатка в деятельности этой государственной структуры: 1) недостаточно эффективная деятельность сотрудников ГСЗ за счет недостаточного использования современных технологий работы с населением и несовершенства системы информационного обеспечения; 2) недостаточные объемы государственного финансирования, что не позволяет в полной мере реализовывать активную политику занятости населения (профподготовка безработных, создание рабочих мест и т.п.).

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется постепенным снятием монополии государственных структур благодаря появлению на рынке трудовых ресурсов новых частных посреднических институтов: кадровых агентств, агентств по трудоустройству, рекрутинговых агентств и т.д., которые активно набирают силу и значимость. Отдельного нормативно-правового акта, регламентирующего деятельность частных агентств, в рамках РФ не существует, однако Постановлением МПА ЕврАзЭС от 13.05.09 № 10-11 принят «Типовой проект законодательного акта о частных службах (агентствах) занятости и трудоустройства», в котором среди основных принципов деятельности частных служб декларируются: соблюдение равенства прав трудящегося-мигранта и гражданина государства местонахождения частных служб (агентств) занятости и трудоустройства; обеспечение открытости процесса трудоустройства для соискателей; обеспечение конфиденциальности полученных персональных данных о работнике [4].

В процессе развития инфраструктуры частных посреднических институтов по трудоустройству сформировалась структура агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков. Если в качестве критерия классификации использовать лицо, осуществляющее оплату услуги, то можно выделить следующие типы агентств: 1) частные агентства по трудоустройству; 2) частные агентства по подбору и отбору персонала; 3) кадровые агентства.

В первом случае частные агентства по трудоустройству получают доход от кандидатов на трудоустройство при подборе подходящей вакансии и трудоустройстве кандидата. Эти агентства, как правило, предлагают населению следующие услуги: помощь в составлении резюме; психологическое тестирование; занесение информации о кандидате в базу данных; размещение резюме в СМИ и в сети Интернет, рассылка резюме по компаниям; консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании; профориентация; предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда. Во втором случае агентство занимается специализированным направлением работы с трудовыми ресурсами – рекрутингом, который представляет собой комплекс мероприятий, ориентированный на создание условий для заполнения вакансий у компании-заказчика, при этом услуги, предоставляемые агентством, оплачивает работодатель. Рекрутеры анализируют характер и особенности имеющихся вакансий, подготавливают перечень профессиональных и личностных требований к кандидату, размещают рекламные объявления, рассылают анкеты соискателям, проводят собеседование и тестирование с кандидатами. Существуют также и смешанные структуры, оказывающие платные услуги как соискателям, так и работодателям, обычно их называют кадровыми агентствами [1].

Следующим критерием классификации агентств может служить специализация в оказываемых услугах, например, подбор персонала по профессиональной, квалификационной или отраслевой принадлежности. Однако наиболее перспективными являются универсальные агентства, занимающиеся подбором персонала на вакансии любого уровня. В комплекс услуг, которые предоставляют подобные агентства, входят

*Recruitment* – подбор руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала; *Executive Search* – поиск и подбор высококвалифицированных специалистов в сфере менеджмента; *Head-hunting* – прямой поиск и подбор руководителей высшего звена путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращения к ним с предложением о смене места работы; *Outplacement* – целенаправленное трудоустройство персонала, увольняемого из компании-заказчика, в определенные сроки и на определенных условиях и др. Положительная роль частных агентств на рынке труда заключается в повышении информированности соискателей о свободных рабочих местах, содействии соискателям в поиске работы и создании «потока» кандидатов на вакансии. Основное отличие в деятельности частных агентств по трудоустройству от ГСЗ заключается в том, что частные структуры в первую очередь преследуют цель получения дохода от своей деятельности, поэтому клиенты частных агентств, как правило, более финансово обеспечены, имеют профессии, пользующиеся спросом на рынке труда, лучшую квалификацию, опыт работы и т.п. Следовательно, и базы вакансий частных кадровых служб превосходят базу ГСЗ качеством вакансий и полнотой информации, которую они предоставляют клиентам и работодателям.

Таким образом, частные структуры трудоустройства и рекрутинга персонала в значительной степени представляют на рынке труда интересы предпринимателей. Однако зачастую даже содействия этих структур в качестве посредников может оказаться недостаточно для обеспечения предпринимателей востребованным персоналом, причем основная проблема заключается в существующем рынке трудовых ресурсов, а именно в его качестве.

Отсутствие надлежащей правовой базы, четко определяющей сферы компетенции и ответственность частных агентств занятости, часто приводит к случаям злоупотребления в отношении трудоустраиваемых граждан и работодателей. Как показывает практика, к наиболее частым случаям злоупотреблений относятся предложение несуществующих вакансий, предоставление недостоверной информации о специфике работы и размере оплаты труда, завышение расценок за услуги, взимание двойной оплаты за услугу с работника и с работодателя, за регистрацию в базе агентства, за предоставление кандидатам вакансий без гарантии трудоустройства, формальный подход к отбору и подбору персонала, создание дополнительного «барьера» между работником и работодателем, оформление фальшивых документов и др.

Еще одним значимым критерием классификации агентств является подразделение по типам найма, согласно которому выделяют: 1) агентства по подбору на постоянную занятость; 2) агентства по подбору на временную занятость (лизинг персонала).

Об агентствах второго типа следует сказать более подробно. Использование временного арендуемого персонала начало приобретать популярность среди российских компаний в 1998 г. в период экономического кризиса, так как предприниматели обнаружили, что многочисленный персонал, принятый в штат, не является насущной необходимостью для полноценного функционирования бизнеса. Лизинг позволяет обеспечить компании временно необходимыми трудовыми ресурсами по технологии аренды. Механизм лизинга следующий: кадровое агентство отбирает специалистов согласно требованиям заказчика, принимает их в штат, оформляя отношения посредством трудового договора. Затем заключается гражданско-правовой договор о предоставлении персонала между заказчиком и кадровым агентством, где оговариваются объем и условия работы, оклад специалиста, а также комиссионные агентства.

Необходимо упомянуть также появление в эти годы частных кадровых агентств, использующих такие инновационные технологии управления персоналом как аутсорсинг и аутстаффинг. Под аутсорсингом, как правило, понимают передачу ранее самостоятельно реализуемых предпринимательской организацией функций внешней компании-исполнителю, специализирующейся на реализации таких функций (например, услуги колл-центров, компаний, занимающихся уборкой зданий, юридических и бухгалтерских компаний, компаний по приготовлению и доставке обедов в офис и т.д.). Точнее эту управленческую технологию нужно называть аутсорсингом бизнес-процессов, т.к. арендуется в сущности не персонал, а функция. Аутстаффингом же называют технологию вывода сотрудника за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик, т.е. аутстаффинг предполагает передачу не функций, а конкретных работающих в компании сотрудников [2].

Используя лизинг, аутсорсинг и аутстаффинг, предприниматель может избежать длительной и затратной процедуры поиска специалистов, уменьшает административные и временные издержки по ведению кадрового делопроизводства, бухгалтерского учета оплаты труда и налогообложения, экономит значительные средства на профессиональном обучении и повышении квалификации персонала, а также снимает с себя обязательства по социальным гарантиям и компенсациям, предусмотренным ТК РФ, перед сотрудником при увольнении.

Для арендуемого работника также имеется немало положительных сторон: возможность дополнительного заработка, получение опыта работы в крупных компаниях, гибкость рабочего графика, уверенность в оплате труда. Однако есть и существенные недостатки, поскольку использование заемного труда без надлежащей правовой регламентации ставит заемного работника в бесправное положение, т.к. он не в состоянии реализовать большую часть прав, предусмотренных законодательством РФ.

Данным технологиям присущи и некоторые недостатки: переплата агентству за предоставляемые услуги; более низкая квалификация по сравнению со штатным сотрудником; риск приёма нечестного, неблагодарного сотрудника; нелояльное отношение персонала по отношению к компании и руководству и т.д.

Необходимо отметить, что каждый из действующих на российском рынке труда посредников в сфере трудоустройства и рекрутинга трудовых ресурсов обладает своими преимуществами и недостатками. Поэтому одной из предпосылок эффективной политики занятости в России является солидарная ответственность всех кадровых служб, как государственных, так и частных, осуществляющих свою деятельность на рынке труда. Одним из шагов на пути к достижению поставленной цели может стать формирование партнерских отношений между предпринимателями, государственными и коммерческими структурами, содействующими занятости, базирующихся на согласованности действий и сегментации рынка труда с учетом особенностей лиц, ищущих работу, и сложившейся структуры вакансий.

#### Список литературы

1. **Алимова И. Н.** Частные агентства по трудоустройству как компоненты инфраструктуры рынка труда // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011.
2. **Аутсорсинг. Аутстаффинг. Лизинг** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.c-personal.ru/> (дата обращения: 06.06.2014).
3. **О занятости населения в Российской Федерации** [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. **О проекте законодательного акта о частных службах занятости и трудоустройства** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kapital-rus.ru/index.php/articles/article/175393> (дата обращения: 07.11.2014).

#### PUBLIC AND PRIVATE INSTITUTIONS OF JOB PLACEMENT AND RECRUITING AS CONSTRUCTS OF BUSINESS ENVIRONMENT

**Polutova Marina Aleksandrovna**, Ph. D. in Sociology, Associate Professor  
*Transbaikal State University*  
[polutovama@mail.ru](mailto:polutovama@mail.ru)

In the article the specificity of the public and private institutions of job placement and recruiting in Russia is considered. The advantages and disadvantages of the current state of public and private occupational patterns are analyzed. The classification of private employment agencies according to a number of criteria is given, the main tendencies of their development are revealed. The principal types of innovation private employment agencies on staff leasing and the peculiarities of their functioning are studied.

*Key words and phrases:* staff; job placement; recruiting; public employment service; employment agency; recruitment agency; staff leasing; outsourcing and outstaffing of personnel.

---

УДК 372.881.1

#### Педагогические науки

*В статье обосновывается использование компетентностного подхода при обучении иностранному языку студентов технических вузов. Раскрывается значение понятий «компетенция» и «компетентность». Особое внимание уделяется описанию инновационных подходов к организации практических занятий, таких как моделирование коммуникативных ситуаций, привлечение студентов к проектно-исследовательской работе, проведение деловых игр и групповых дискуссий на иностранном языке.*

*Ключевые слова и фразы:* компетентностный подход; профессиональная коммуникативная компетенция; межкультурная компетенция; технологии активного обучения; игровое проектирование.

**Полякова Елена Ивановна**, к. пед. н., доцент

*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ, г. Москва*  
[poliakgreen@yandex.ru](mailto:poliakgreen@yandex.ru)

#### ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В НЕЯЗЫКОВЫХ ВУЗАХ С ПОЗИЦИЙ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА<sup>©</sup>

Базовые требования к подготовке бакалавров изложены в Федеральных государственных стандартах высшего профессионального образования по конкретным направлениям подготовки. Подготовка бакалавров в высших учебных заведениях осуществляется с позиций компетентностного подхода, представляющего собой концепцию организации учебного процесса, в которой в качестве цели обучения выступает овладение совокупностью компетенций, необходимых для обучающегося как будущего специалиста. Компетентностный подход на стадии проектирования образовательного процесса предполагает наличие перечня результатов образования на уровне формируемых компетенций; перечня основных образовательных технологий