**Общероссийское объединение работодателей**

**«Российский союз промышленников и предпринимателей»**

**(РСПП)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | «УТВЕРЖДАЮ» |
|  |  | Исполнительный вице - президент |
|  |  |  |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.В. Кузьмин |
|  |  |  |
|  |  | «03» октября 2014 г. |

**Пояснительная записка**

к проекту профессионального стандарта

«Специалист по подбору персонала (рекрутер)»

Москва, 2014 г.

**Оглавление**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Общая характеристика вида профессиональной деятельности, трудовых функций по подбору персонала……………………………….…** | 5 |
| 1.1. Перспективы развития вида профессиональной деятельности по подбору персонала… | 5 |
| 1.2. Описание обобщенных трудовых функций, входящих в вид профессиональной деятельности по подбору персонала, и обоснование их отнесения к конкретным уровням квалификации…………………………………………………………………………………… | 9 |
| 1.3. Описание состава трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням (подуровням) квалификации ………………………………………………………... | 10 |
| **2. Основные этапы разработки проекта профессионального стандарта…** | 11 |
| 2.1. Информацию об организациях, на базе которых проводились исследования, и обоснование выбора этих организаций ……………………………………………………… | 11 |
| 2.2. Описание требований к экспертам (квалификация, категории, количество), привлекаемым к разработке проекта профессионального стандарта, и описание использованных методов ……………………………………………………………………… | 14 |
| 2.3. Общие сведения о нормативно-правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности по подбору персонала …………………………………… | 15 |
| **3. Обсуждение проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» ……………………………………………….** | 16 |
| **4. Согласование проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» ……………………………………………** | 25 |

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей Пояснительной записке используются следующие термины с соответствующими определениями:

|  |  |
| --- | --- |
| Оператор кадровых услуг | юридическое лицо (КА, ЧАЗ) или индивидуальный предприниматель, оказывающий услуги на платной основе в области управления персоналом: поиска и подбора персонала, оценки персонала, обучения т.п. |
| Кадровые агентства (КА) | негосударственное юридическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке, оказывающее услуги работодателям по поиску и подбору персонала, а также другие сопутствующие информационные и консультационные услуги |
| Частные агентства занятости (ЧАЗ) | негосударственное юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством государства его местонахождения и регистрации, взаимодействующее с государственными органами в рамках их компетенции, оказывающее на законных основаниях услуги работодателям по поиску и подбору персонала с целью занятия имеющихся у работодателей вакантных рабочих мест, а также соискателям вакансий по подбору подходящего места работы и по содействию в оформлении трудоустройства |
| Услуга по поиску и подбору персонала (рекрутмент) | мероприятия, проводимые КА или ЧАЗ в целях исполнения заявки работодателя, которые могут включать ознакомление с условиями занятия заявленных работодателем вакантных рабочих мест и осуществления трудовой деятельности, подбор соответствующих этим условиям соискателей вакансий, удостоверение в наличии у них требуемых профессиональных, квалификационных и дополнительно оговоренных работодателем деловых качеств, подготовку соискателей к собеседованию с работодателем, участие в проведении собеседований вплоть до принятия работодателем окончательного решения в отношении соискателя, осуществление в течение предусмотренного трудовым договором периода контроля за наличием трудовых отношений между трудоустроенным соискателем и его работодателем, а также, в случае мотивированной просьбы работодателя, осуществление на согласованных условиях подбора новых соискателей взамен не удовлетворяющих его ранее подобранных соискателей |
| Соискатель вакансии (кандидат) | физическое лицо, являющееся гражданином или лицом, имеющим статус постоянного проживания в государстве трудоустройства, трудящимся-мигрантом в государстве трудоустройства или государстве выезда, обратившееся в КА или ЧАЗ за получением услуги по подбору подходящего места работы или трудоустройству |
| Рынок труда | сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу |
| Кадровая индустрия | государственные организации, операторы кадровых услуг, соискатели вакансий, учебные заведения, СМИ, общественные организации и объединения работодателей, взаимодействующие на рынке труда по вопросам формирования баланса между спросом и предложением на рабочую силу |
| Заказчик | юридическое или физическое лицо, заинтересованное в выполнении исполнителем услуг по подбору персонала |
| Привлечение персонала | комплекс мероприятий, выполняемых кадровым агентством или работодателем для подбора нужных специалистов на вакантные должности. Привлечение персонала включает в себя публикацию информации о вакансиях в СМИ, работу с публичными базами данных резюме и вакансий, поиск и отбор кандидатов разными методами |
| Работодатель | юридическое или физическое лицо, которое в случаях, предусмотренных федеральными законами, может вступать в трудовые отношения с работником |

**1. Общая характеристика вида профессиональной деятельности, трудовых функций по подбору персонала.**

* 1. Перспективы развития вида профессиональной деятельности по подбору персонала.

Современной России нужны компетентные и ответственные специалисты, способные эффективно решать задачи её инновационного развития, работать в интересах всего общества. Важная роль в решении этой задачи отводится негосударственным операторам кадровых услуг по подбору персонала. Такими операторами являются Кадровые агентства (КА), Службы (отделы) по подбору персонала компаний и Частные агентства занятости (ЧАЗ) по терминологии Международной организации труда (МОТ).

Кадровая индустрия – это важный и перспективный институт, призванный защищать интересы работодателей и работников. КА и ЧАЗ выполняют важную социальную роль на российском рынке труда, обеспечивают эффективную занятость и способствуют повышению качества трудоустройства.

Первые национальные кадровые агентства появились в СССР в 1989 году: «ТРИЗА», «АНКОР» и «МЕТРОПОЛИС». А в 2007 году по данным каталога «Кадровый Дозор 2007», изданным ООО «Кадровый ДОЗОР» при поддержке Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП), в России насчитывалось уже более 3 тысяч кадровых агентств. Кризис 2008 года очень болезненно ударил по кадровой индустрии, сократив количество участников рынка на 70%. В конце 2009 года в России насчитывалось не более 1 тысячи кадровых агентств.

Осенью 1995 года на Съезде руководителей, ведущих российских кадровых агентств, была выдвинута идея создания профессиональной организации рекрутеров. А уже в 1996 году самые прогрессивные и социально активные КА России объединились в Ассоциацию консультантов по подбору персонала. Миссией АКПП стало "Развитие цивилизованного рынка подбора персонала в России и СНГ". С этого момента АКПП регулярно проводила исследования в сфере подбора персонала и рынка труда России в целом.

АКПП - первое, самое крупное и авторитетное профессиональное объединение рекрутеров в России, СНГ и на территории Восточной Европы. Ее деятельность направлена на содействие эффективной занятости населения в условиях рыночной экономики. Разработанному ассоциацией Профессионально-этическому кодексу следуют несколько сотен кадровых агентств России и за рубежом. Среди них - даже те агентства, которые не являются членами АКПП. Профессионально-этический кодекс АКПП де факто уже стал российским Стандартом рекрутинговой деятельности.

После кризиса 2008 года количество кадровых агентств сократилось, и сегодня АКПП объединяет 48 компаний. Члены АКПП расположены в 35 субъектах Российской Федерации, во всех российских городах – милионниках, а также, в Белоруссии и Казахстане.

АКПП активно сотрудничает с органами государственной законодательной и исполнительной власти, с государственными организациями и общественными организациями, с отраслевыми кадровыми объединениями, с объединениями работодателей и другими общественными организациями (РСПП, ТПП РФ, «ОПОРА РОССИИ»), с международными организациями (Международная организация труда (МОТ), Международная Организация по Миграции (МОМ).

В январе 2013 года на Общем собрании членов АКПП были определены задачи Ассоциации на ближайшие годы. Самыми важными из этих задач являются: разработка профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (Рекрутер)» и создание системы многоуровневого профессионального образования по профессии «Специалист по подбору персонала (Рекрутер)».

В последние годы отечественная кадровая индустрия демонстрирует значительные успехи. Расширяется география рекрутмента, растут экономические показатели кадровых агентств. Важно, что всё большее количество соискателей выбирает российских операторов кадровых услуг.

Согласно данным экспертов и членов Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП) в прошлом году в России активно действовали более 1200 кадровых агентств. Подавляющее большинство которых являлись субъектами малого бизнеса, со средней численностью работников 5 - 15 человек. Некоторые компании имели численность от 100 до 500 работников, а несколько компаний - более 500 работников. На рынке сформировались несколько кадровых холдингов. По экспертным оценкам, годовой доход от продажи кадровых услуг в России в 2013 году находился в пределах 17 - 24 миллиардов рублей. Более 10 лет в России работают подразделения 3-х компаний, являющихся ведущими мировыми участниками рынка кадровых услуг Adecco, Kelly Services, Manpower. Крупнейшим национальным игроком на рынке кадровых услуг в России и на территории СНГ является Холдинг АНКОР, имеющий в штате более 1200 работников и трудоустраивающий более 7500 человек в год.

Кадровая индустрия широко распространена и в других странах СНГ, стран БРИКС, Европы и США. В мире насчитывается более 240 тысяч кадровых компаний. Совокупный годовой доход от кадровых услуг составляет более 1 триллиона USD, из которых на США приходится более 170 миллиардов USD и где насчитывается более 23 тысяч кадровых компаний и более 300 различных профессиональных объединений и ассоциаций кадровых компаний (данные приведены с сайта компании Hoover’s www.hoovers.com).

Деятельность КА и ЧАЗ в мире регулируется, как национальными законодательствами, так и нормами международного права в виде Конвенции Международной организации труда (МОТ) №181 «О деятельности частных агентств занятости» и Рекомендациям МОТ к ней.

По мнению экспертов годовой темп роста кадровой индустрии в России составляет 15-20 % по количественным показателям и 18-23 % по финансовым. На сегодняшний день в КА и ЧАЗ занято более 40 тысяч россиян. По авторитетным экспертным оценкам, в России не менее одного миллиона работников исполняют трудовые функции по подбору персонала, находясь в кадровых отделах организаций. На различных Конференциях и форумах кадровой тематики, проходивших в России в 2013 году, звучали экспертные оценки, согласно которым до 50 % переходов сотрудников из одной компании в другую в различных отраслях экономики России были осуществлены при активном участии специалистов по поиску и подбору персонала.

Из всего вышеизложенного следует, что одним из ключевых факторов развития экономики России, повышения производительности труда, преодоления демографических трудностей является высококвалифицированная, эффективная профессиональная деятельность в области подбора персонала, что не возможно без наличия профессиональных и образовательных стандартов в сфере подбора персонала.

Принятие профессиональных стандартов в сфере подбора персонала будет способствовать:

• стандартизации трудовых отношений в организациях всех секторов экономики РФ, унификации процедур подбора персонала;

• созданию и совершенствованию единой системы независимой оценки профессиональной квалификации и аттестации специалистов по подбору персонала, работающих в кадровых агентствах и в отделах по подбору персонала;

• модернизации профессиональных образовательных стандартов по профессии и уровням квалификации специалистов по подбору персонала;

• созданию и совершенствованию единой отраслевой системы профессиональной подготовки специалистов, приобретающих квалификацию и/или повышающих свой квалификационный уровень;

• модернизации системы общественной аккредитации учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по подбору персонала.

По мнению экспертов рынка труда спрос на специалистов по подбору персонала, как в кадровой индустрии, так и в других отраслях экономики, будет неуклонно возрастать. Эта тенденция обусловлена с одной стороны демографической ситуацией в Российской Федерации, а с другой стороны – возрастающей конкуренцией за высококвалифицированный персонал и реализацией государственных программам в с вере сельского хозяйства, информационных технологий, нанотехнологий, медицины и здравоохранения, жилищного строительства, таких мега-проектов, как «Сила Сибири», развитию Дальнего Востока, Крыма и других и уже начатых и еще планируемых проектов.

1.2. Описание обобщенных трудовых функций, входящих в вид профессиональной деятельности по подбору персонала, и обоснование их отнесения к конкретным уровням квалификации.

Основная цель вида профессиональной деятельности по подбору персонала заключается в обеспечении потребности работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость.

Данный вид профессиональной деятельности предполагает одну обобщенную трудовую функцию «Подбор персонала», являющуюся совокупностью связанных между собой трудовых функций, сложившихся в результате разделения труда в КА и службах (отделах) по подбору персонала компаний.

Выполнение обобщенной трудовой функции «Подбор персонала» соответствует 5 уровню квалификации, поскольку предполагает самостоятельную деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений. В процессе выполнения задач специалист по подбору персонала непосредственно участвует в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения и несет ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения. Характер умений и знаний, необходимых для подбора персонала, также соответствует 5 уровню квалификаций.

1.3. Описание состава трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням (подуровням) квалификации.

Обобщенная трудовая функция «Подбор персонала» разделена на семь трудовых функций:

- Определение потребности в рабочей силе, диагностика вакансии и составление профиля должности;

- Анализ (исследование) рынка труда;

- Поиск и привлечение кандидатов;

- Отбор и оценка кандидатов;

- Представление и сопровождение кандидатов на всех этапах отбора у работодателя, заказчика;

- Согласование условий найма с работодателем, заказчиком и кандидатом,

- Сопровождение кандидата в процессе адаптации в течение срока испытания при приеме на работу.

Выполнение всех трудовых функций, составляющих ОТФ «Подбор персонала», также соответствует 5 уровню квалификации, поскольку предполагает самостоятельную деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений. В процессе выполнения задач специалист по подбору персонала непосредственно участвует в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения и несет ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения. Характер умений и знаний, необходимых для подбора персонала, также соответствует 5 уровню квалификаций.

**2. Основные этапы разработки проекта профессионального стандарта.**

2.1. Информация об организациях, на базе которых проводились исследования, и обоснование выбора этих организаций.

Для участия в исследовании профессиональной деятельности по подбору персонала и составления проекта профессионального стандарта привлекались кадровые агентства – члены Ассоциации консультантов по подбору персонала и представители служб (отделов) по подбору персонала компаний разных отраслей, численности и географической распределенности.

Аналогичный подход применялся к отбору компаний, принявших участие в согласовании проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (Рекрутер)»

Перечень организаций, участвовавших в разработке и согласовании проекта профессионального стандарта, приводится в таблице приложения № 1 к пояснительной записке.

Таблица приложения № 1

Сведения об организациях, привлеченных к разработке и согласованию проекта профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Организация | Должность уполномоченного лица | ФИО уполномоченного лица | Подпись уполномоченного лица |
| Разработка проекта профессионального стандарта | | | | |
|  | Ассоциация консультантов по подбору персонала | Президент Ассоциации | Злобин Дмитрий Владимирович |  |
|  | ООО «АНКОР Рекрутмент» | Заместитель генерального директора по работе с профессиональным сообществом | Баскина Татьяна Владимировна |  |
|  | ЗАО «СК БЛАГОСОСТОЯНИЕ» | Директор по персоналу | Канцелярист Галина Геннадьевна |  |
|  | Федеральный фонд содействия развитию жилищного строительства | Руководитель департамента по управлению персоналом и антикоррупционной работе | Сметанин Валерий Валентинович |  |
|  | ООО «Джоб Респект» | Исполнительный директор | Чубакина Елена Алексеевна |  |
| Согласование проекта профессионального стандарта | | | | |
| 1. | ЗАО «Страховая компания БЛАГОСОСТОЯНИЕ» | Исполнительный директор | Андреев Алексей Викторович |  |
| 2. | ОАО «Детский мир» | Начальник управления подбора и развития персонала | Астахов Семен Олегович |  |
| 3. | ООО «Линзмастер» | Директор департамента по управлению персоналом | Васильева Ирина Николаевна |  |
| 4. | ЗАО «Холдинговая компания АНКОР» | Административный директор | Демьянюк Дмитрий Викторович |  |
| 5. | Цеппелин Интернационал АГ | Директор по управлению персоналом | Краснова Светлана Рудольфовна |  |
| 6. | ООО «Агентство «Афина-Столица» | Генеральный директор | Прокудина Наталья Викторовна |  |
| 7. | Кадровое агентство «ВИЗАВИ консалт» | Генеральный директор | Петрова Ольга Николаевна |  |
| 8. | ООО «Студия рекрутиинга и консалтинга» | Генеральный директор | Разумова Елена Вячеславовна |  |
| 9. | ООО «Будь здоров» | Начальник отдела подбора и оценки персонала | Смирнова Светлана Викторовна |  |
| 10. | ООО «Выбор Кадровое агентство» | Генеральный директор | Чугунова Натэла Георгиевна |  |

2.2. Описание требований к экспертам (квалификация, категории, количество), привлеченным к разработке проекта профессионального стандарта, и описание использованных методов.

При отборе экспертов, привлекаемых для разработки проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (Рекрутер) учитывалась продолжительность работы по подбору персонала не менее пяти лет, а также текущая принадлежность к КА или службе (отделу) по подбору персонала компании.

Методология проведения работы – обобщение опыта работы кадровых агентств, отделов по подбору персонала компаний, анализ вида деятельности по подбору персонала в кадровых агентствах и отделах по подбору персонала компаний, синтезтрудовых функций, выполняемых специалистами по подбору персонала.

Обобщение - процесс последовательного перехода от единичного к общему, от менее общего, к более общему.

Анализ - разложение объекта на составляющие его части.

Синтез - объединение познанных в результате анализа элементов в единое целое.

2.3. Общие сведения о нормативно-правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности по подбору персонала.

Нормативно-правовые документы, прямо регулирующие деятельность по подбору персонала в Российской Федерации отсутствуют. Лицензирование деятельности на «Оказание услуг в содействии занятости населения» отменено в 2000 году.

Проведенный анализ Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД), Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих (ЕКСД), Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) выявил отсутствие в них структурированного описания деятельности по подбору персонала, как вида профессиональной деятельности на рынке труда.

В частности, содержащиеся в ОКЗ описания деятельности «Руководители учреждений, организаций и предприятий, и их структурных подразделений (служб)» (код 12), «Руководители подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями» (код 1232), Специалисты по кадрам и профориентации (код 2412), Специалисты по предпринимательской деятельности и кадрам, не вошедшие в другие группы (код 2419) не содержат полного и последовательного перечисления ключевых трудовых функций в области подбора персонала.

Отраслевой классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД) хотя и содержит созвучные наименования видов деятельности (74.5 - Трудоустройство и подбор персонала, 91.12 - Деятельность профессиональных организаций), но не дает необходимого и достаточного описания содержания самой деятельности по подбору персонала. ЕКСД и ОКСО не отражают требований, предъявляемых к специалистам по подбору персонала в условиях современного рынка труда, к уровню их образования и обучения, к умениям и знаниям, которыми они должны обладать.

Более того, не смотря на существование Конвенции Международной организации труда (МОТ) №181 «О деятельности частных агентств занятости», в Российской Федерации на настоящий момент не существует нормативных правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность кадровых агентств, как отдельной отрасли предпринимательской деятельности. Нет ни профессиональных стандартов, ни описания профессии, ни даже понятийной базы в этой части профессиональной деятельности, имеющей очень важные социальные и экономические аспекты.

**Раздел 3. Обсуждение проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»**

Обсуждение проекта профессионального стандарта проводилось путем:

- размещения проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации <http://profstandart.rosmintrud.ru/web/ps136095>, на сайте разработчика [www.apsc.ru](http://www.apsc.ru), сайтах членов АКПП;

- организации специального форума в сети Интернет по адресу <https://www.facebook.com/groups/228565023997626/members/>

- анкетирования по электронной почте;

- обсуждений на заседаниях рабочей группы и экспертной групп;

- проведения конференций, приуроченных к празднованию Дня рекрутера;

- проведения круглого стола на выставке «Персонал Москва 2014»,

На момент составления настоящей пояснительной записки общее количество участников обсуждения, зарегистрировавшихся в группе на страничке <https://www.facebook.com/groups/228565023997626/members/> составляет 444 человека. Это представители всех групп рынка труда: государственные организации, операторы кадровых услуг, соискатели вакансий, учебные заведения, СМИ, общественные организации и объединения работодателей.

Сводные данные об организациях и экспертах, привлеченных обсуждению проекта профессионального стандарта, приводятся в приложении № 2 к пояснительной записке.

Таблица приложения № 2.

Сведения об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие | Дата  проведения | Организации | Участники | |
| Должность | ФИО |
| Рабочая встреча руководителей рекрутинговых компаний | 26.07.13 | пост-релиз: Приложение № 4 http://demoshop.kak123.com/news/item/6113--l-r | Фотоальбом встречи | <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.556873494370559.1073741828> |
| Анкетирование  2013 – 2014 годах |  | |  |  |  | | --- | --- | --- | | АВК Групп, г. Москва | Управляющий партнер | Булкина Елена Петровна | | Агентство рекрутинга «Люди дела», г.Екатеринбург | Директор | Киселева Елена Викторовна | | ООО "Консалтинговый центр "Выбор", г. Иваново | Учредитель | Макарчева Светлана Анатольевна | | ООО "Агентство "Эксперт", г. С.-Петербург | Директор | Белявский Владимир Витальевич | | ООО "Центр "Кадры Плюс"  г. Иваново | Генеральный директор | Медведева Наталья Евгеньевна | | ООО «Кадры Консалтинговое агентство»,  г. Тула | Директор | Камаева Виктория Леонидовна | | TRIUMPH CONSULTING GROUP | Генеральный директор | Крутских Ирина Анатольевна | | ООО «Бизнес-Партнер», г. Казань | Директор | Касилова Юлия Сергеевна | | ООО «Консорт Краснодар», г. Краснодар | Консультант | Кошек Анастасия Геннадьевна | | ООО «ВЫБОР Кадровое агентство», г. Москва | Генеральный директор | Чугунова Натэла Георгиевна | | ЗАО «Холдинговая компания АНКОР», С.-Петербург | Директор по рекрутменту, | Якимович Екатерина | | ООО «Лучшие кадры», г. Москва | Генеральный директор | Карпович Эльвира Олеговна | | ООО «Бигл», Москва | Директор отрасли потребительские товары и услуги | Ничипоренко Марина Геннадьевна | | ООО «Агентство «Афина-Столица», г. Москва | Генеральный директор | Прокудина Наталья Викторовна | | ООО «Бигл», г. Москва | Генеральный директор | Фридрикова Наталья Николаевна | | ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений» | канд. философских наук, доцент,  профессор кафедры экономики труда и управления персоналом | Баландина Ольга Васильевна | | ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений» | канд. социологических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом | Говорова Наталья Антоновна | | ООО «ЦРК “Кадровый эксперт”, г. Астрахань | Исполнительный директор | Морковкина Елена Александровна | | ЗАО «Группа Консорт», г. Москва | Специалист по подбору персонала | Жбиковская Юлия Борисовна | | ООО «Консорт Калуга», г. Калуга | Директор | Миска Ульяна Викторовна | | ООО «Консорт Калуга», г. Калуга | Консультант | Тараторкина Ольга Юрьевна | | ООО «Консорт Калуга», г. Калуга | Руководитель проектов | Фомина Галина Анатольевна | | ООО «Консорт Петербург», г. Санкт-Петербург | Генеральный директор | Михайлов Юрий Геннадьевич | | ООО «ДжобХостел», г. Москва | Генеральный директор | Ширшонков Владислав Олегович | | ООО «Кадровое агентство «Ваш персонал», г. Чехов | Директор | Юдичев Николай Юрьевич | | ООО ГК «Стафф Бизнес Групп», г. Подольск | Генеральный директор | Петрова Татьяна Сергеевна | | ООО «Кадровое агентство «РОСТ» | Заместитель директора | Журавлева Елена Владимировна | | ООО «АВЕКО Кареер Партнерз» | Партнер | Сенченя Олеся Алексеевна | | | |
| Выставка персонал Москва 2014 | 23.04.14 | <http://apsc.ru/component/content/article/49-news/6352--l-q-l-2014r-23-24-2014->  <http://apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=6353:23-24-10-l-2014r-> | См. список на сайте | <http://www.personal-moscow.ru/content/vystavka/personal_moskva_2014/programma/doklady_i_diskussii/index_rus.html>  <http://apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=6356:-2014-> |
| Заседание рабочей группы в АСИ | 23.07.14 | https://www.facebook.com/groups/228565023997626/files/ | См. список на сайте | См. список на сайте |
| Заседание рабочей группы в АСИ | 31.07.14 | https://www.facebook.com/events/708939605838902/?ref\_dashboard\_filter=past | См. список на сайте | Вебинар трансляция  http://connect1.webinar.ru/play/aa.kiryukhin@asi.ru/66585-31.07.2014 |
| Заседание рабочей группы в офисе компании «Детский мир» | 07.08.14 | https://www.facebook.com/events/744665422242353/?ref\_dashboard\_filter=past | См. список на сайте |  |
| Заседание рабочей группы в МТ РФ | 21.08.14 | https://www.facebook.com/groups/228565023997626/files/ | См. список на сайте |  |
| Заседание рабочей группы в МТ РФ | 11.09.14 | https://www.facebook.com/events/689202504489512/ | См. список на сайте |  |
| Обсуждение на сайте profstandart.rosmintrud.ru | 2014 год | http://profstandart.rosmintrud.ru/web/ps136095 | - | - |
| Обсуждение в социальных сетях | 2014 год | https://www.facebook.com/groups/228565023997626/members/ | 444 участника | 444 участника |

Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту профессионального стандарта приводятся в таблице приложения № 3 к пояснительной записке.

Таблица приложения № 3.

Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях

к проекту профессионального стандарта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | ФИО  эксперта | Организация, должность | Замечание, предложение | Принято, отклонено, частично принято (с обоснованием принятия или отклонения) |
| 1 | Астахов Семен Олегович | ОАО «Детский мир», Начальник управления подбора и развития персонала | Добавить в список возможных наименований должностей «Руководитель подразделения по подбору персонала» | Принято. Такое название используется во многих компаниях |
| 2 | Астахов Семен Олегович | ОАО «Детский мир», Начальник управления подбора и развития персонала | Изменить уровень квалификации с 6 на 3 | Отклонено, т.к. выполнение обобщенной трудовой функции «Подбор персонала» предполагает самостоятельную деятельность специалиста по подбору персонала, предполагающую определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели. |
| 3 | Васильева Ирина Николаевна | ООО «Линзмастер», Директор департамента по управлению персоналом | Предложение: изложить основную цель вида профессиональной деятельности в редакции: «Обеспечение потребности работодателей в трудовых ресурсах путем поиска, привлечения и подбора персонала на постоянную или временную занятостью» | Отклонено, т.к. поиск и привлечение персонала не являются обобщенными трудовыми функциями. Они являются трудовыми действиями. |
| 4 | Васильева Ирина Николаевна | ООО «Линзмастер», Директор департамента по управлению персоналом | Исключить из трудовой функции 3.1.1. необходимые знания норм труда и расчета производительности труда | Принято т.к. эти знания не являются необходимыми для обеспечения выполнения соответствующих трудовых действий |
| 5 | Васильева Ирина Николаевна | ООО «Линзмастер», Директор департамента по управлению персоналом | Дополнить трудовую функцию 3.1.2 трудовым действием «Определение цели анализа рынка труда» | Принято. Анализ в зависимости от типа вакансии может делаться с разными целями |
| 6 | Васильева Ирина Николаевна | ООО «Линзмастер», Директор департамента по управлению персоналом | Дополнить трудовую функцию 3.1.3. трудовым действием «определение источников и составления плана поиска кандидатов» | Принято, так как план поиска кандидатов и источников определяется уровнем вакансии: руководитель высшего звена, среднего звена или специалист |
| 7 | Краснова Светлана Рудольфовна | Цеппелин Интернационал АГ, Директор по управлению персоналом | В трудовых действиях, умениях и знаниях в п. 3.1.4. использовать вместо термина «интервью» термин «собеседование» | Принято, т.к. «собеседование» - наиболее точно отражает суть трудового действия |
| 8 | Прокудина Наталья Викторовна | ООО «Агентство «Афина-Столица», Генеральный директор | Дополнить трудовую функцию 3.1.5. трудовым действием «Предоставление кандидатам обратной связи по итогам собеседований с работодателем, заказчиком | Принято, т.к. в кадровых агентствах, придерживающихся в своей работе морально – этического кодекса, это трудовое действие является обязательным |
| 9 | Петрова Ольга Николаевна | Кадровое агентство «ВИЗАВИ консалт», Генеральный директор | Добавить в трудовую функцию 3.1.6. трудовое действие «Организация собеседования у работодателя, заказчика | Принято, т.к. это общепринятое действие в КА и в службах по подбору персонала компаний |
| 10 | Разумова Елена Вячеславовна | ООО «Студия рекрутиинга и консалтинга», Генеральный директор | Изложить трудовую функцию 3.1.7 в редакции: «Сопровождение кандидатов в процессе адаптации в течение срока испытания при приеме на работу» | Принято, т.к. предложенная формулировка наиболее точно отражает смысл трудовой функции |
| 11 | Смирнова Светлана Викторовна | ООО «Будь здоров», Начальник отдела подбора и оценки персонала | В трудовые действия п. 3.1.7. добавить «Обеспечение выхода кандидата на работу» | Принято, т.к. данная формулировка является неотъемлемой составляющей трудовой функции 3.1.7. |
| 12 | Чугунова Натэла Георгиевна | ООО «Выбор Кадровое агентство», Генеральный директор | Дополнить группу занятий кодом 2419 из ОКЗ «Специалисты по предпринимательской деятельности и кадрам, не вошедшие в другие группы» | Принято, т.к. под это наименования могут попадать ИП, оказывающие услуги по подбору персонала |

**4. Согласование проекта профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»**

В проекте профессионального стандарта отсутствуют трудовые функции по подбору персонала, особо регулируемые законодательством. В этой связи согласования в органах и организациях, контролирующих выполнение особо регулируемых законодательством трудовых функций, не проводились.

Приложение №4

**Ассоциация консультантов Некоммерческое партнерство**

**по подбору персонала содействия ускорению развития экономики**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**



**При поддержке**

**Агентства стратегических инициатив (АСИ)**

И Московского городского отделения Общероссийской общественной организации малого и среднего

предпринимательства **«ОПОРА РОССИИ»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Пост-релиз**

**по итогам рабочей встречи руководителей рекрутинговых компаний «Российский рекрутмент. Перспективы отрасли и стандарты профессии»**

**26 июня 2013**

г. Москва, Центральный Дом Предпринимателя

Сегодня 26 июня состоялась рабочая встреча руководителей рекрутинговых компаний **«Российский рекрутмент. Перспективы отрасли и стандарты профессии»**, организованная двумя профильными профессиональными HR-сообществами - Ассоциацией консультантов по подбору персонала (АКПП) и Национальной конфедерацией «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК).

Во встрече приняли участие более 60 рекрутеров из Москвы, Санкт-Петербурга, Сочи, Казани, Тулы Чебоксар и других городов России.

Основными вопросами обсуждения участников стали:

* обсуждение состояния и перспектив рынка рекрутмента в России;
* создание профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала», уведомление о создании которого подано АКПП в Министерство труда и соцзащиты РФ;
* проведение в сентябре 2013 года профессионального праздника «День Рекрутера».

Вели встречу Валерий Поляков, Президент АКПП и Татьяна Баскина, Заместитель генерального директора по работе с профессиональным сообществом Кадрового Холдинга «АНКОР».

В ходе панельной дискуссии, докладов и обсуждения тем встречи выступили: Сергей Саликов, Генеральный директор Кадрового Холдинга «АНКОР»; Михаил Богданов, Председатель Правления CONSORT Group; Волошина Ирина, Директор по развитию системы профессиональных стандартов НИИ труда и социального страхования; Валерий Оськин, Председатель правления НК РЧК; Владимир Вашенцев, исполнительный директор АКПП; Дмитрий Злобин, председатель комиссии АКПП по профстандартам; Владислав Седленек, Председатель профильного комитета Московской Торгово-промышленной палаты; Леонид Стецовский, директор кадровой компании «Russian Connection»; Юрий Иванов, Генеральный директор ЦКТ-ОСТ; Наталья Канн, Начальник отдела подбора и адаптации персонала Международного аэропорта Шереметьево; Наталья Киршева, Генеральный директор компании «Profiles International RUS» и другие HR-профессионалы.

Участники встречи активно высказывали свои мнения о влиянии на рынок рекрутмента, актуальности, бизнес-пользе разработки стандарта.

Представители отраслевого и профессионального сообществ единогласно поддержали инициативу АКПП и НК РЧК по разработке профессионального стандарта специалиста по подбору персонала, как документа общественного согласия.

Итогом стали утверждение участниками встречи решения:

1. Поручить АКПП и НК РЧК сформировать рабочую группу по разработке межотраслевого и отраслевого профстандартов «специалист по подбору персонала (рекрутер)», разработать положение об «Отраслевом экспертном совете Рекрутеров» и обратиться к руководителям кадровых агентств России с просьбой:

* принять активное участие в подготовке материалов для разработки профессионального стандарта через сайт [www.kstandart.ru](http://www.kstandart.ru);
* предоставить описание корпоративных стандартов в компании;
* представить кандидатуры в рабочую группе по разработке профстандартов и состав «Отраслевого экспертного совета Рекрутеров».

1. Провести в конце 2013 года Всероссийское собрание кадровых агентств по утверждению проектов профстандартов и состава «Отраслевого экспертного совета рекрутеров».
2. Поручить НК РЧК сформировать рабочую группу по профессиональному празднику «День Рекрутера» и подготовить план мероприятий празднования.

На встрече НК РЧК и АКПП торжественно подписали СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ по развитию в России цивилизованного рынка востребованных услуг по подбору персонала.

В завершение встречи участники выразили благодарность организаторам и надежду, что подобные деловые встречи профессиональных рекрутеров снова станут регулярными, как несколько лет назад.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дирекция АКПП**

**Дирекция НК РЧК**