

Менеджер по подбору персонала / рекрутер: предложения и ожидания

Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru в сентябре 2010 года изучил предложения работодателей и ожидания претендентов на позицию «Менеджер по подбору персонала / рекрутер» в 12 городах России.

В советское время прерогатива поиска и подбора персонала принадлежала кадровым службам предприятий и организаций. В современной России работодатели, испытывающие дефицит кадров, нередко обращаются к услугам рекрутерам из кадровых агентств. Подбор персонала, носивший в недавнем прошлом скорее формальный характер, постепенно признается если не искусством, то уж точно отдельной профессиональной областью. Должностные обязанности, зона ответственности и требования к менеджерам по подбору персонала в кадровых службах компаний и рекрутерам кадровых агентств практически идентичны с той лишь разницей, что первые трудятся на одного работодателя, а вторые - на разных заказчиков. Итак, в компетенцию специалистов в сфере рекрутинга входит согласование перечня требований к кандидату, составление текста вакансии и размещение его в СМИ и интернет, активный поиск соискателей. Рекрутеры и менеджеры по подбору персонала проводят интервью и собеседования с кандидатами, оценивают их личностные и профессиональные качества, организуют встречи работодателя с претендентами, успешно прошедшими отбор. После успешного закрытия вакансии, работу рекрутера из кадрового агентства можно считать завершенной, менеджерам по персоналу кадровых служб предприятий еще предстоит курировать процесс оформления и адаптации вновь принятых сотрудников. Им также нередко вменяются обязанности по разработке систем мотивации и оценки персонала.

Средняя зарплата менеджеров по подбору персонала и рекрутеров в Москве составляет 35000 руб. В Санкт-Петербурге данные специалисты зарабатывают около 27000 руб. ежемесячно, в Самаре - 17000 руб., в Уфе - 18000 руб. Данные по другим городам представлены ниже (см. таблицы).

Пробовать силы в качестве менеджера по персоналу в кадровых службах различных предприятий и организаций либо рекрутером в кадровом агентстве могут выпускники средних специальных и высших учебных заведений, а также соискатели с неполным высшим образованием. Кандидатам необходимо иметь минимальный стаж работы в сфере поиска и подбора персонала, хорошие коммуникативные навыки, опыт работы с большими объемами информации и уверенно владеть компьютером. Начинающие специалисты в сфере рекрутинга в столице могут рассчитывать на зарплату от 20000 до 30000 руб., в городе на Неве - от 16000 до 25000 руб., в Самаре и Уфе - от 10000 до 15000 руб.

Вход в следующий зарплатный диапазон открыт менеджерам по персоналу и рекрутерам с трудовым стажем более 2 лет, имеющим успешный опыт ведения и закрытия вакансий. Работодатели заинтересованы в специалистах с законченным высшим образованием, желательно в сфере психологии, педагогики или HR-менеджмента. Соискатели должны демонстрировать знание этапов и технологий поиска, методик профессиональной и личностной оценки кандидатов, также важны навыки ведения большого количества вакансий одновременно. Некоторые вакансии содержат пожелания к наличию у претендентов опыта подбора персонала в определенной сфере. Специалисты, соответствующие указанным требованиям, в Москве зарабатывают до 40000 руб., в северной столице - до 33000 руб., в Самаре и Уфе - до 20000 руб.

На максимальный доход могут претендовать рекрутеры и менеджеры по подбору персонала с опытом работы более 3 лет, изучившие российский рынок труда и специфику подбора топ-менеджеров. Профессионалам в области рекрутинга также пригодится свободное владение английским языком. Наиболее высокие зарплатные предложения для менеджеров по подбору персонала и рекрутеров в Москве достигают 80000 руб., в Санкт-Петербурге - 65000 руб., в Самаре и Уфе - 40000 руб.

Согласно исследованию рынка труда, большинство специалистов в сфере рекрутинга - молодые женщины с высшим образованием. Менеджеры по подбору персонала и рекрутеры в возрасте до 30 лет составляют 70% от общего числа соискателей этих должностей. Мужчин в данной области HR-менеджмента занято всего 15%. Каждый пятый специалист свободно владеет английским языком. 79% менеджеров по подбору персонала и рекрутеров имеют высшее образование.

Регионы исследования: гг. Москва, Санкт-Петербург, Волгоград, Екатеринбург, Казань, Нижний Новгород, Новосибирск, Ростов-на-Дону, Омск, Самара, Уфа, Челябинск.

Время проведения исследования: сентябрь 2010 г.

Единица измерения: российский рубль.

Объект изучения: предложения работодателей и ожидания претендентов на позицию «Менеджер по подбору персонала / рекрутер».

Типичный функционал:

Рекрутер

- проведение переговоров с заказчиком, корректировка требований и портрета кандидата;
- размещение информации о вакансиях в СМИ и Интернет;
- активный поиск кандидатов, подходящих под требования заказчика;
- проведение собеседований;
- оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов по сформированной системе оценки;
- организация встреч кандидатов с заказчиком;
- мониторинг и анализ рынка труда, участие в отраслевых мероприятиях, ярмарках вакансий;

Менеджер по подбору персонала

- согласование перечня требований к кандидату;
- подбор специалистов различного уровня;
- составление текста вакансий и размещение объявлений в СМИ и Интернет;
- проведение телефонных и личных интервью;
- оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов по сформированной системе оценки;
- организация встреч кандидатов с руководством;
- сопровождение процесса оформления и адаптации для успешных кандидатов;
- участие в разработке систем мотивации, оценки персонала;
- мониторинг рынка труда.

Требования к позиции: тип занятости - полный рабочий день.

Уровень оплаты труда специалиста определяется благосостоянием компании, перечнем должностных обязанностей, опытом работы по специальности, уровнем развития профессиональных навыков.

Анализ информации по уровням оплаты труда специалиста:
(без учета бонусов, дополнительных льгот и компенсаций)

Регион Мин. Нижний квартиль Медиана Верхний квартиль Макс. Мода Среднее арифметическое

Москва 20 000 30 000 35 000 40 000 80 000 30 000 34 417

Санкт-Петербург 16 000 25 000 27 000 33 000 65 000 25 000 28 222

Волгоград 10 000 14 000 16 000 20 000 35 000 15 000 16 176

Екатеринбург 13 000 20 000 22 000 26 000 50 000 20 000 22 371

Казань 10 000 14 000 16 000 20 000 40 000 15 000 16 520

Нижний Новгород 11 000 16 000 17 000 22 000 45 000 15 000 18 241

Новосибирск 12 000 18 000 20 000 24 000 45 000 18 000 20 650

Омск 10 000 14 000 17 000 20 000 40 000 15 000 17 104

Ростов-на-Дону 9 000 14 000 15 000 18 000 35 000 15 000 15 488

Самара 10 000 15 000 17 000 20 000 40 000 15 000 17 208

Уфа 10 000 15 000 18 000 20 000 40 000 15 000 18 320

Челябинск 11 000 17 000 18 000 22 000 45 000 18 000 19 273

Пояснения к таблице »

Исследование массива данных о заработных платах в исследуемых регионах позволяет выделить несколько основных зарплатных диапазонов, каждый из которых характеризуется определенным типичным набором требований и пожеланий к кандидату. Каждый последующий зарплатный диапазон включает в себя требования, сформулированные для предыдущих.

Регион Диапазон I Диапазон II

Диапазон III

Москва до 30 000 30 000 - 40 000 свыше 40 000

Санкт-Петербург до 25 000 25 000 - 33 000 свыше 33 000

Волгоград до 14 000 14 000 - 20 000 свыше 20 000

Екатеринбург до 20 000 20 000 - 26 000 свыше 26 000

Казань до 14 000 14 000 - 20 000 свыше 20 000

Нижний Новгород до 16 000 16 000 - 22 000 свыше 22 000

Новосибирск до 18 000 18 000 - 24 000 свыше 24 000

Омск до 14 000 14 000 - 20 000 свыше 20 000

Ростов-на-Дону до 14 000 14 000 - 18 000 свыше 18 000

Самара до 15 000 15 000 - 20 000 свыше 20 000

Уфа до 15 000 15 000 - 20 000 свыше 20 000

Челябинск до 17 000 17 000 - 22 000 свыше 22 000

Пояснения к таблице »

№ Зарплатный диапазон Требования и пожелания к профессиональным навыкам

1 I - высшее / неполное высшее / среднее специальное образование;

- уверенный пользователь ПК;
- навыки работы с большими объемами информации;
- хорошие коммуникативные навыки;
- опыт работы в сфере поиска и подбора персонала от 0,5 года;

2 II - высшее образование (желательно психология / педагогика/ управление персоналом);

- знание этапов и технологий поиска;
- знание методик профессиональной и личностной оценки кандидатов;
- опыт ведения большого количества вакансий одновременно;
- успешный опыт ведения и закрытия вакансий;
- опыт в сфере поиска и подбора персонала от 2 лет;

возможное пожелание: опыт подбора персонала в определенной сфере;

3 III - знание современных тенденций рынка труда;

- опыт подбора персонала высшего звена;
- опыт работы в сфере поиска и подбора персонала от 3 лет;

возможное пожелание: знание английского языка на свободном / разговорном уровне.

Статистические данные:

Менеджер по подбору персонала / рекрутер: предложения и ожидания

Добавил(а) Социология
03.02.11 13:42 -

Возрастной диапазон наиболее востребованных рынком труда менеджеров по подбору персонала / рекрутеров 22-40 лет; менеджеры по подбору персонала / рекрутеры в возрасте до 30 лет составляют 70% от общего числа соискателей; в возрасте от 30 до 40 лет – 20%, в возрасте от 40 до 50 – 9%, в возрасте свыше 50 лет – 1%;

85% менеджеров по подбору персонала / рекрутеров – женщины;

59% менеджеров по подбору персонала / рекрутеров владеют английским языком на базовом уровне и на уровне, достаточном для чтения специализированной литературы; на разговорном и на свободном уровнях - 20%;

79% менеджеров по подбору персонала / рекрутеров имеют высшее образование; 14% - неполное высшее, 5% - среднее специальное;

40% менеджеров по подбору персонала / рекрутеров имеют водительские права категории «В».

Источник: Исследовательский центр портала Superjob.ru