УДК 331.108

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЕДУЩИХ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА

Казакова М.И., Кочелаевская Т.А., Шурмина Т.В.

Аннотация. Очевидно, что в условиях пандемии коронавируса экономика и рынок труда нашей страны претерпевают масштабные изменения. Условия финансовой нестабильности, спада производства, сокращения многих отраслей бизнеса, роста безработицы оказывают значительное влияние на деятельность не только внутренних служб персонала компаний, но и на работу внешних hr–провайдеров. В рамках настоящей статьи представлены результаты исследования рынка кадровых агентств Екатеринбурга, входящих в Ассоциацию рекрутинговых агентств Урала (АРАУ). Авторами проведён сравнительный анализ ситуации на рынке труда за период март – октябрь 2020 года по следующим аспектам: какие изменения произошли в деятельности самих кадровых агентств, какие качественные и количественные изменения произошли в их портфеле вакансий, каким образом изменилась политика найма в компаниях и ожидания работодателей, как менялась динамика активности соискателей. В заключении предложен ряд мер и направлений деятельности, призванных стабилизировать бизнес кадровых агентств в условиях коронавирсуного кризиса.

Ключевые слова и словосочетания: пандемия, кадровые агентства, рынок труда.

Введение

Не вызывает сомнения тот факт, что «коронакризис методично усугубляет ситуацию на рынке труда и его последствия будут ощутимы в долгосрочной перспективе» [1].

Согласно данным официальной статистики, представленной на портале РБК [2], в марте 2020 года в России было зафиксировано 3,485 млн. безработных, а за последующие 2 месяца их количество увеличилось на более чем 1 млн. человек. По оценкам ряда экспертов, осенью реальное число людей, потерявших работу, достигло более 10 млн, несмотря на государственные меры по восстановлению экономики и стимулированию рынка труда.

Пандемия COVID-19 стала сильным потрясением для российского рынка труда, последствия которого затронули деятельность не только внутренних, но и внешних hr–служб. В частности, речь идёт о рынке кадровых агентств: такие компании имеют широкую специализацию, работают с клиентами многих отраслей экономики, в силу чего имеют

возможность отслеживать ситуацию в нескольких профессиональных сферах и сегментах бизнеса. Очевидно, что деятельность кадровых агентств напрямую связана с конъюнктурой рынка труда, поскольку успех подобных компаний напрямую коррелирует со спросом на услуги по подбору персонала. Уральский рынок кадровых агентств объединён под эгидой Ассоциации рекрутинговых агентств Урала (АРАУ), которая ведёт свою деятельность с 1998 года.

В рамках данной статьи представлены результаты исследования, проведенного среди директоров ведущих кадровых агентств АРАУ, на предмет влияния пандемии на деятельность данных компаний по следующим аспектам:

1. Каким образом изменились технологии работы сотрудников кадровых агентств?
2. Каким образом поменялся спрос на услуги по подбору (количественные и качественные характеристики портфеля вакансий в работе)?
3. Какие метаморфозы произошли в поведении соискателей на рынке труда?
4. Какие новые услуги внедряются компаниями в период пандемии для клиентов и кандидатов?

Методы

В рамках исследования вышеуказанных проблем были использованы методы контент-анализа публицистических материалов и статистических отчётов, а также была проведена серия интервью с директорами кадровых агентств Екатеринбурга. Исследование носило пролонгированный характер, что позволило сравнить результаты, полученные в марте и октябре 2020 года.

Результаты исследования

Компиляция статистических данных и мнений экспертов позволила определить следующие ключевые тезисы.

1. Изменение технологии работы кадровых агентств: перевод трудовых будней в онлайн среду. Согласно указу губернатора Свердловской области № 100-УГ, 18 марта 2020 года на территории региона был введён режим повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от коронавирусной инфекции [3]. Начиная с 20 – х чисел марта сотрудники всех исследуемых кадровых агентств были переведены на удалённый режим работы. Так, кадровое агентство «Люди дела» сообщило на официальной странице в Vkontakte, что с 27 марта организация переводит всех сотрудников на удаленный формат работы. Аналогичное официальное заявление сделало агентство ANCOR 23 марта, подчеркнув, что компания работает в полную силу, с переводом личного общения в онлайн. Благодаря внедрению MS Office 365 и использованию облачных решений сотрудники ANCOR работают в привычном режиме, по-максимуму используют онлайн видеосвязь, у них

есть полный доступ к базам данных, документам и всем необходимым программам. Исполнительный директор кадрового агентства IBC Human Resources сообщила, что организация также перевела всех сотрудников на формат home-office 23 марта 2020 года. По её словам, у компании есть все ресурсы, чтобы осуществлять работу дистанционно: сотрудники агентства взяли с собой рабочие ноутбуки, каждый рекрутер ежедневно составляет в CRM в ежедневники задачи на день (например, собеседования, информирование о вакансии, поиск резюме), факт выполнения которых также заносит в систему.

Анализ показал, что основным рабочим инструментом в период пандемии у сотрудников кадровых агентств стали мессенджеры и программы для видеосвязи: большинство консультантов проводят собеседования с кандидатами посредством Skype и WhatsApp, а некоторые компании приобрели новые корпоративные традиции: так, команды IBC Human Resources и «Люди Дела» в ежедневном онлайн-формате встречаются на оперативках, обсуждая текущие новости по проектам. Более того, обучающие внутренние мероприятия также «ушли» в Zoom: у каждого сотрудника есть возможность подготовить 30–минутную презентацию для коллег, посвященную новым инструментам поиска, вопросам клиентоориентированности, технологиям оценки кандидатов на интервью.

Исследование показало, что начиная с августа часть компаний ввиду постепенного ослабления режима самоизоляции в области поэтапно начала выводить сотрудников в офис. Интересно, что возвращение к прежнему традиционному формату работы имеет недирективный характер, поскольку руководители компаний оставили право выбора трудового режима за сотрудниками. Так, по состоянию на октябрь 2020 года консультанты IBC Human Resources имеют возможность работать 2-3 дня в неделю в офисе, остальные будни - удалённо.

Менее гибко на изменение традиционного формата собеседований отреагировал бизнес компаний–заказчиков. Так, по словам директора кадрового агентства «Апрайт», если для рекрутеров проводить собеседования в удалённом формате является вариантом нормы, то руководителям предприятий-работодателей еще предстоит освоить такой формат. Наниматели лишились возможности «вживую» оценить соискателя, понять его соответствие ценностям компании. Через экран, видя только лицо, можно оценить профессиональные компетенции, а вот понять личностную составляющую удаётся не всегда. Этому придётся учиться, хотя, несомненно, некоторые руководители будут по-прежнему назначать очные встречи. Подобный кейс случился и у компании IBC Human Resources при подборе претендента на должность инженера-проектировщика строительной организации: клиент наотрез отказался встречаться с соискателями онлайн, настаивая исключительно на личном интервью. В итоге состоялось личное общение заказчика и кандидата в офисе компании с

соблюдением всех мер санитарной защиты. Вместе с тем, руководитель кадрового агентства «Люди Дела» смотрит на ситуацию более позитивно, отмечая, что клиенты компании проводят интервью дистанционно, те, кто ещё ранее не был готов к такому формату, уже перестроились. Есть первые выходы на работу сразу в удаленном формате.

2. Изменение спроса на услуги по подбору персонала: оптимизировать штат в этом году планирует каждый бизнес. Кардинальное уменьшение количества активных вакансий в марте 2020 года подтвердило 100% опрошенных. Так, согласно информации на официальной странице «Люди дела» в Facebook, в первые недели пандемии работодателями было заморожено либо отменено около 50 % вакансий (некоторые заказчики переходили на home office и не проводили интервью, а другие вовсе приостановили работу). В конце апреля – начале мая часть вакансий вновь стала актуальна, работодатели адаптировались и продолжили искать квалифицированных специалистов и управленцев в области производства, продаж, проектирования, строительства, бухгалтерии, управления персоналом и IT. Однако часть компаний приостановили подбор либо до осени, либо до конца года. Также ряд опрошенных отметили такой тренд: многие клиенты в период коронакризиса стали считать, что массовые сокращения штатов в компаниях-конкурентах неминуемо повлекли за собой выход на рынок труда достойных и релевантных специалистов, ввиду чего работодатель отныне будет иметь больше привилегий и возможностей в плане выбора кандидатов. Если раньше компании были готовы нанимать соискателей с минимальным опытом, то сейчас от многих заказчиков исходит посыл поиска более опытных кандидатов и/или требования снизить уровень зарплаты на 10-15%.

Вместе с тем, по словам Елены Киселевой, «на открытом рынке кандидатов недостаточно, мы всё так же ищем тех, кто не находится в активном поиске, предлагаем им наши вакансии. Будет ошибочно снизить зарплату или ужесточить требования для всех позиций, думая, что сейчас безработица и будет очередь из суперкандидатов. Таких сотрудников стараются удержать на прежнем месте, при этом за ними охотятся и другие работодатели» [1].

В этом аспекте любопытны итоги опроса работодателей портала HeadHunter [4]. Служба исследований hh.ru в сентябре 2020 года опросила работодателей, пришлось ли им сокращать персонал или фонд оплаты труда в связи с текущей ситуацией, а также планируют ли они сокращения в ближайшие месяцы. Результаты сентябрьского исследования были сравнены с результатами аналогичного исследования, проведенного в мае.

Весной на вопрос о том, сократилась ли численность их персонала, ответили «Да, сократилась» 45% участников опроса. Спустя 5 месяцев такой ответ дали 47% участников опроса (вопрос был сформулирован «Как сказался текущий кризис на численности

сотрудников в вашей компании?»). Не изменилась численность у 36% опрошенных, увеличилась у 17% респондентов.

О планах на дальнейшее изменение численности сотрудников до конца 2020 года работодатели дали следующие ответы (Рис. 1)

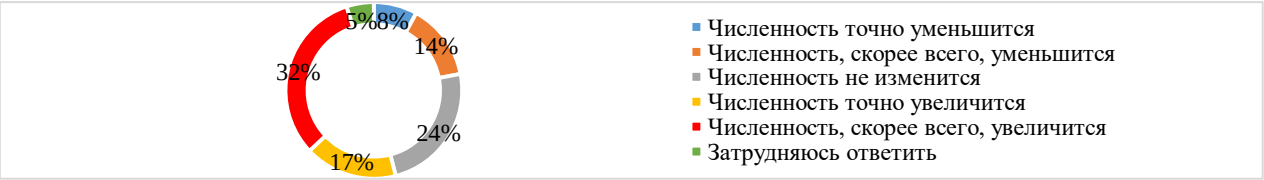

Рисунок 1. Результаты ответов работодателей на вопрос о планах на дальнейшее изменение численности сотрудников до конца 2020 года (Источник: исследование hh.ru, сентябрь 2020)

Можно резюмировать, что общая доля планирующих (или с наибольшей долей вероятности планирующих) сокращения составляет 22%, а планирующих увеличение численности (и, соответственно, дополнительный наём сотрудников) – 49%. В свою очередь, это даёт возможность давать позитивный прогноз на востребованность услуг кадровых агентств по подбору персонала.

Согласно результатам обзора рынка труда в октябре 2020 года, вновь увеличилась потребность в медицинских работниках, а максимальное снижение спроса наблюдается на кадры в области безопасности. Соответствующие данные портала hh.ru приведены на рисунке 2:

Рисунок 2. Динамика спроса по профессиональным областям

(Источник: исследование hh.ru, октябрь 2020)

Таким образом, несмотря на локдаун, повлекший за собой значительные изменения на рынке труда, большинство работодателей на конец этого года имеют позитивные планы в части политики найма персонала. Соответственно, у руководителей кадровых агентств уже сейчас есть возможность спрогнозировать спрос на вакансии определенных отраслей экономики и привлекать новых заказчиков.

3. Изменение активности соискателей на рынке труда: наступило время компромиссов. Эксперты отмечают, что весной этого года на рынке труда наблюдалась нетипичная ситуация: традиционно на фоне массового сокращения персонала в компаниях прослеживается увеличение количества новых резюме и откликов на вакансии, однако нехарактерной особенностью «ковидокризиса» стало не только отсутствие роста активности соискателей, но даже его падение. Так, по данных hh.ru «в апреле соискательская активность на сайте упала на 38%. Это очень нетипично для кризисных периодов, если сравнивать с 2008 – 2009 и 2014 – 2015 годами» [5]. В качестве одной из причин этого эксперты называют объявление длинного периода нерабочих дней и страх кандидатов перед общей неопределенностью, ввиду чего многие предпочли занять выжидательную позицию, «замереть», опасаясь менять работу в ситуации экономической нестабильности.

Директор компании «Кадровые технологии» Марина Подгайская отмечает, что «все процессы на рынке труда с марта 2020 г. проходят в условиях сильно пошатнувшихся базовых потребностей: в безопасности, в достаточности дохода, в стабильности завтрашнего дня. Это одинаково как для человека, так и для компании. Март-июнь показали, что противоречие между условиями компаний и ожиданиями кандидатов обострилось как никогда, поэтому 70% финальных встреч по топовым или узкоспециализированным вакансиям заканчиваются ничем.

Чего ждут соискатели:

- постановки конкретных задач и обеспечения ресурсами для их выполнения;
- гарантированного дохода, покрывающего ежемесячные потребности и прозрачного начисления переменной части, чтобы не было сомнений в объективности;
- доверия и уважительного отношения.

Когда в компании не отстроены процессы, а новые вводные появляются каждый день, на первое место выходит вопрос взаимного доверия и готовности договариваться, идти на компромиссы, понимать позицию другой стороны. Да, зачастую это не win-win (выиграл/выиграл), а позиция «уступил/уступил». Но таковы реалии» [1].

По словам Ларисы Богдановой, директора IBC Human Resources, «кризис только косвенно влияет на принятие решения о смене работодателя профессионалами такого уровня. Какая бы привлекательная вакансия ни была, у редкого специалиста или успешного

руководителя есть хорошее место, социальный и деловой нетворкинг, отличные материальные условия. Самое главное – здесь и сейчас он работает» [1].

Вместе с тем, начиная с июня 2020 года динамика активности соискателей на рынке труда впервые с февраля начала демонстрировать позитивные изменения. По данным РБК, больше всего в третьем квартале выросла активность соискателей из Краснодарского края (плюс 16% резюме), что связано с поисками работы на летний период. На втором месте Москва (плюс 8%), на третьей строчке Новосибирск (плюс 5%), также в список входит Нижний Новгород, где число резюме увеличилось на 3% [6].

4. Адаптация рынка кадровых агентств к новым реалиям: развитие новых направлений и услуг. Проведенное исследование показало, что руководители рекрутинговых фирм очень чутко и гибко прореагировали на изменение внешней ситуации и, несмотря на изначальное сокращение числа активных вакансий, смогли сохранить бизнес компании «на плаву». Руководство IBC Human Resources обращает внимание на то, что неизменным остался качественный и проактивный подход консультантов к работе с клиентами: как и ранее, сотрудники выходят на связь с ними каждые 3 рабочие дня, выполняют всю работу по проекту, готовят аналитику по рынку труда для заказчика.

В целом большинство кадровых агентств внедрило ряд новых направлений работы не только с компаниями – клиентами, но и с кандидатами, которым как никогда сейчас нужна квалифицированная помощь экспертов.

Наряду с подбором компании активно развивали следующие направления услуг:

- ***Аутплейсмент***, т. е. помощь в трудоустройстве увольняемых сотрудников. Кадровое агентство IBC Human Resources предлагает:

а) проведение exit interview (выходное интервью);

б) помощь в подготовке для увольняющегося сотрудника качественного резюме и сопроводительного письма;

в) разработка плана поиска работы;

г) проведение тестового интервью.

Сотрудники «Люди Дела» также с успехом используют этот инструмент в работе. Так, когда один заказчик сокращал производственную площадку в Екатеринбурге, агентство:

а) провело мастер-классы по поиску работы, составлению резюме, прохождению интервью;

б) подготовило аналитику рынка труда и зарплат по конкретным должностям;

в) предоставило перечень компаний, где востребованы сокращаемые специалисты и консультировали их индивидуально, составляя план поиска работы.

- ***Кадровый аутсорсинг***. Так, компания «Тирс» принимает на себя все процессы по администрированию персонала: найм, кадровое документальное сопровождение, охрану

труда, обеспечение спец. одеждой и спец. оборудованием, формирование бригад и диспетчеризация, управление трудовыми отношениями, мотивация, увольнение. При этом агентство становится официальным работодателем, и клиентская компания закупает непосредственно услуги самих работников. Оформляются такие отношения между агентством и клиентом как договор оказания услуг [7].

- ***Карьерное консультирование***. В данном случае эксперты кадровых агентств готовы протянуть руку помощи каждому соискателю и проконсультировать по широкому кругу вопросов, связанных с трудоустройством. Так, IBC Human Resources предлагает новые услуги по проверке и корректировке имеющегося резюме либо подготовке нового CV с использованием специальных чек-листов, которые были разработаны консультантами с учётом опыта общения с соискателями и работодателями. Также агентство предлагает помощь в подготовке к личному интервью с HR или руководителем. В услугу входят: (за)очное собеседование, проведение репетиционного собеседования, предоставление обратной связи. Ещё одно направление работы IBC – услуга «Траектория карьеры», в рамках которой консультант оказывает помощь в определении дальнейшего карьерного пути и в составлении стратегии поиска работы.

Коллеги из Kelly Services также предлагают услуги карьерного консультирования, состоящие из трех этапов: онлайн-тестирование, личную встречу, итоговые рекомендации, которые формируются письменно. По итогам консультации агентство гарантирует, что соискатель узнает, как и где искать работу именно ему, получит отредактированное резюме, ориентированное на его цели, научится тонкостям прохождения интервью, сможет обосновать свои зарплатные ожидания и добиться дохода выше, чем в среднем на рынке труда.

В кадровом агентстве «Люди дела» тоже осуществляется помощь для соискателей, в период пандемии коронавируса сотрудники проводили экспресс-консультации по резюме на бесплатной основе. В агентство обратилось 13 человек, которым был отправлен чек-лист для самостоятельной проверки резюме, после чего для всех обратившихся был реализован разбор CV и сформулированы рекомендации.

Агентство «Кадровые технологии» запустили проект «Хочу работать. Эффективное поведение на рынке труда», в рамках которого в прямом эфире Instagram каждый четверг сотрудники отвечают на интересующие аудиторию соискателей вопросы, а в воскресенье проводят видео лекции с конкретными рекомендациями от карьерного консультанта Татьяны Грищук.

Заключение

Проведенное исследование показало, что в условиях пандемии коронавируса одним из наиболее важных качеств как для отдельно взятого кандидата, так и для компании в целом является гибкость и адаптивность. Не стали исключением и рекрутинговые компании Урала, успех бизнес которых напрямую зависит от ситуации на рынке труда. Руководители кадровых агентств ввиду снижения спроса на услуги по подбору были вынуждены находить пути сохранения позиций на рынке в условиях пандемии COVID.

На данный момент агентства оперативно запускают новые направления деятельности, которые имеют актуальность в текущей экономической ситуации и отвечают потребностям как заказчиков, так и самих соискателей.

Можно констатировать, что в будущем будет происходить отказ кадровых агентств от специализации в какой-либо области и переход к диверсификации услуг для клиентов.

В качестве дополнительных мер и направлений деятельности можно предложить следующие:

- Развитие услуг по кадровому аутсорсингу, включающему в себя широкий спектр работы с персоналом, начиная от КДП до процесса увольнение персонала.
- Развитие направления подбора на массовые позиции и рабочего персонала (как правило, кадровые агентства занимаются поиском только сотрудников руководящего звена и специалистов).
- Развитие направления более простых и дешевых услуг поиска персонала для клиентов, таких как «скрининг» (поиск по базам данным и отбор резюме по заданным параметрам. Данная услуга может быть интереса для компаний, у которых нет платного доступа к базам данных).
- Развитие партнёрских отношений с обучающими центрами и бизнес-школами. Так, если по итогам карьерного консультирования у кандидата будет выявлена потребность профессиональной переподготовки, будет возможность его оперативно проконсультировать, какое учебное заведение занимается данными вопросами и перенаправить в компанию партнёра.
- С точки зрения сохранения и развития портфеля заказчиков имеет смысл предложить вышеуказанный ряд услуг уже имеющимся клиентам с активными вакансиями, а также возобновить сотрудничество с прошлыми работодателями, взаимодействие с которыми уже было завершено. Постоянным корпоративным клиентам возможно предлагать более выгодные условия по подбору персонала, например, предоставление скидок или бонусов за лояльность к компании.

Отдельно стоит выделить целесообразность обращения кадровых агентств, входящих в Ассоциацию рекрутинговых агентств Урала, к органам власти за государственной поддержкой, а именно включить деятельность предприятий с кодом ОКВЭД 78 («Деятельность по трудоустройству и подбору персонала») в список отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения коронавирусной инфекции. Данная рекомендация обусловлена тем, что с момента введения в России ограничительных мер государство оказывает деятельную поддержку представителям бизнеса, столкнувшимся с объективными трудностями [8]. Так, в мае и июне 2020 года для предприятий малого и среднего бизнеса Правительство предоставляло субсидии (в том числе ИП) для покрытия расходов на оплату труда, размер грантов эквивалентен 1 МРОТ на каждого сотрудника. Кроме того, для МСП была предусмотрена отсрочка и освобождение от уплаты налогов, арендных и кредитных платежей.

Библиографический список

1. Что изменилось на рынке труда и к чему готовиться: к безработице или дефициту кадров? [Электронный ресурс] // Сайт www.ekb.dk.ru. – Режим доступа: https://ekb.dk.ru/news/237137104. (Дата обращения: 31.10.2020.)
2. Безработица в России выросла до максимума за восемь лет [Электронный ресурс] // Сайт www.rbc.ru. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/economics/19/06/2020/5eecd9db9a7947e77b3bc058. (Дата обращения: 31.10.2020.)
3. Указ губернатора Свердловской области от 18 марта 2020 года № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» [Электронный ресурс] // Сайт www.rg.ru. – Режим доступа: https://rg.ru/2020/03/18/sverdlovsk-ukaz100-reg-dok.html. (Дата обращения: 31.10.2020.)
4. Планы работодателей до конца года: сокращения или активный наём? [Электронный ресурс] // Сайт www. ekaterinburg.hh.ru. – Режим доступа: https://ekaterinburg.hh.ru/article/27611. (Дата обращения: 31.10.2020.)
5. Как «коронакризис» повлиял на рынок труда [Электронный ресурс] // Сайт www. ekaterinburg.hh.ru. – Режим доступа: https://ekaterinburg.hh.ru/article/27176. (Дата обращения: 31.10.2020.)
6. Эксперты назвали нуждающиеся в работниках сферы [Электронный ресурс] // Сайт www.rbc.ru. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/society/23/10/2020/5f91718c9a7947bf3e57b3 1d. (Дата обращения: 31.10.2020.)

7. Аутплейсмент, аутстаффинг, аутсорсинг. Как бизнесу сократить затраты и сохранить команду [Электронный ресурс] // Сайт www.ekb.dk.ru. – Режим доступа: https://ekb.dk.ru/news/autpleysment-autstaffing-autsorsing-kak-sokratit-zatraty-i-sohranit-komandu-237135826?fbc_lid=IwAR0Ix_vewYIz6VeFl692vy9mSUDu5WnZTSa693lZ9AvtN9o2RFh3sg0txwY. (Дата обращения: 31.10.2020.)
8. Бондаренко Н.Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование / Н.Е. Бондаренко // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 7. – С. 63–69.

Справка об авторах

Казакова Марина Ильинична, кандидат философских наук, доцент, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, kazakova-berater@mail.ru

Кочелаевская Татьяна Андреевна, студент, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», kochelaevskayat@mail.ru

Шурмина Татьяна Викторовна, магистрант, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», tatiana.shurmina@mail.ru

IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE ACTIVITIES OF LEADING RECRUITMENT AGENCIES IN EKATERINBURG

Kazakova M.I, Kochelaevskaya T.A, Shurmina T.V.

Abstract. It is obvious that in the context of the coronavirus pandemic, the economy and labor market of our country are undergoing major changes. Conditions of financial instability, decline in production, reduction of many business sectors, and rising unemployment have a significant impact on the activities of not only internal personnel services of companies, but also on the work of external hr providers. This article presents the results of research on the market of recruitment agencies in Yekaterinburg, which are members of the Association of recruitment agencies in the Urals (ARAU). The authors conducted a comparative analysis of the situation on the labor market for the period March-October 2020 on the following aspects: what changes have occurred in the activities of recruitment agencies themselves, what qualitative and quantitative changes have occurred in their job portfolio, how the recruitment policy in companies and employers' expectations have changed, how the dynamics of job seekers' activity has changed. In conclusion, a

number of measures and activities designed to stabilize the business of recruitment agencies in the context of the coronavirus crisis are proposed.

Key words and phrases: the pandemic, recruitment agencies, the labor market.

JEL code: J 20

Authors' information

Kazakova Marina Ilinichna, Candidate Science (Philosophy), Ass. Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, kazakova-berater@mail.ru

Kochelaevskaya Tatiana Andreevna, student, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, kochelaevskayat@mail.ru

Shurmina Tatiana Viktorovna, master's student, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, tatiana.shurmina@mail.ru

УДК 331.1; 331.41

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ПАРКОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Козенкова А.С.

Научный руководитель – Лысенко Е.В.

Аннотация. Для каждой организации вопросы по созданию и совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала становятся актуальными и требуют глубокого изучения. Это связано с тем, что основным элементом функционирования любой организации являются ее сотрудники, и их поведение напрямую зависит от эффективной мотивации, которая, в свою очередь, базируется на основе многообразных инструментов стимулирования. В данной статье проводится анализ системы мотивации организации в сфере парковой деятельности и рекомендации по ее совершенствованию. Совершенствование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предоставляет возможность эффективно использовать ресурсы персонала, которые способствуют успешной работе организации.

Ключевые слова: мотивация, процесс мотивации, стимулирование персонала, система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.