

ХАРАКТЕРИСТИКА ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЛДИНГОВОЙ КОМПАНИИ «АНКОР»

© 2019 А. Г. Юрочкин, М. А. Маркова

РАНХиГС при Президенте Российской Федерации (г. Воронеж, Россия)

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В статье дается характеристика хозяйственно-экономической деятельности холдинговой компании «Анкор».

Ключевые слова: хозяйственная деятельность, продажа товаров, клиент.

Холдинг АНКОР [1] занимает ведущее место среди рекрутинговых компаний в России, а также среди ближнего зарубежья. АНКОР на рынке рекрутинга и кадрового консалтинга с 1990 г. и к настоящему времени успел завоевать высокую репутацию в своей отрасли.

В 2012 году АНКОР вышел на международный уровень, заключив дипломатический альянс с крупнейшим кадровым агентством – Randstad. Главной задачей компании является устремленность на интересы клиентов, желание в полном объеме отвечать их потребностям и запросам. Основополагающее направление – содействие развитию бизнеса клиентов, которым оказывается помощь по подбору и отбору персонала, выполняя кадровые функции и процессы [2], предоставляя консалтинг в области трудового права, анализа рынка труда и занятости, организация эффективных кадровых процессов. Холдинг АНКОР помогает лучшим компаниям, профессионалам своего дела с большой буквы найти друг друга для дальнейшего развития [3].

В настоящий момент холдинг АНКОР оказывает своим клиентам весь спектр кадровых услуг, совершенствует бизнес в трех направлениях: стаффинг, аутсорсинг и консалтинг. Холдинг управляет большим количеством объектов: территории, продукты и рынки. Такие масштабы АНКОР спровоцировали потребность в свежих управленческих решениях [4], способных увеличить результативность бизнеса, предоставляющие гарантию выхода на глобальный уровень.

Принятое решение о строительстве бизнеса на платформе стратегических бизнес-единиц будет обеспечивать АНКОР прозрачность, необходимую для целевого управления дочерними предприятиями и финансирования в перспективные направления.

В составе холдинга работают три стратегические бизнес-единицы со специализацией по продукту:

- подбор персонала,
- управление численностью персонала и аутсорсинг бизнес-процессов,
- администрирование персонала и аутсорсинг учетных функций.
- ANCOR Professional,
- Лизинговая компания АНКОР,
- АНКОР Учетные функции.

Во всех странах присутствия холдинга представлены отраслевые бизнес-единицы:

- АНКОР Бизнес решения,
- АНКОР Банки, финансовые услуги,
- АНКОР Высокие технологии,
- АНКОР Медицина и фармацевтика,
- АНКОР Энерджи Сервисез.

В планы Холдинга входит активное развитие отраслевых групп рынков для комплексного обслуживания клиентов с учетом специфики деятельности клиента.

В 2012 году в России АНКОР положил начало новой бизнес-модели, первую практику в направлении консалтинга – практику трудового права. Для расширения своих бизнес-границ и для возможности реализации масштабных кадровых проектов для клиентов, АНКОР в 2012 году совершил сделку о стратегическом альянсе с Randstad, являющейся одной из наиболее успешных HR-компаний мира, предоставляющей клиентам стаффинговые услуги и комплекс HR-решений.

Холдинг АНКОР развивает бизнес по трем направлениям: территории, рынки,

Юрочкин Анатолий Геннадьевич – РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, д. т. н., профессор, yurorchikinang30@yandex.ru.
Маркова Мария Алексеевна – Воронежский институт высоких технологий, студент
markov_aa412@gmail.com.

продукты. В структуре холдинга функционируют стратегические бизнес единицы, разделенные по территориальному, отраслевому или продуктовому принципу.

Подобный принцип организации бизнеса способствует возможности результативного управления. Клиентам и кандидатам бизнес-модель гарантирует эффективное партнерство с дочерней компанией, которая собирает экспертизу и бизнес решения, удовлетворяющие требования данной целевой группы, а с другой стороны, располагает ресурсом масштабного холдинга для осуществления проектов и единой системой коммуникаций для регулярного роста и обмена опытом, знаниями, технологиями [5, 6].

Поиск и подбор специалистов и менеджеров – ключевое направление в работе Холдинга АНКОР. Компания располагает потенциалом и ресурсами обеспечивать самый обширный ряд позиций в различных профессиональных сферах деятельности:

- финансовые, банковские, страховые и юридические услуги;
- продажа товаров народного потребления [7];
- телекоммуникации и информационные технологии;
- розничные сети (крупный и средний ритейл);
- аграрный сектор;
- промышленное производство;

- продажи и обслуживание инженерных систем и оборудования;
- медицина и фармацевтика;
- административная поддержка работы организаций.

Компания занимает пятое место в рейтинге лучших рекрутинговых агентств в РФ. Средний балл количества «закрытых» вакансий в 2014 г. по результатам исследования составил 7,97 из 10 возможных.

Команда профессионалов АНКОР предоставляет персонал на базе целого комплекса эффективных методик и технологий, в число которых также входит собственная база данных соискателей, позволяющая в оперативном режиме осуществлять массовый подбор персонала [8, 9]. Как показывает практика, самостоятельный подбор специалистов требует гораздо более интенсивной мобилизации временных и материальных ресурсов [10, 11].

В зависимости от уровня и сложности позиций Холдинг АНКОР использует разные источники подбора специалистов (рис. 3).

Анализируя рисунок 1, следует отметить, что для подбора специалистов АНКОР использует больше источников, чем для отбора специалистов для клиентов. Возможно, это связано с тем, что подбор – это ключевое направление деятельности компании, которому уделяется особое внимание.

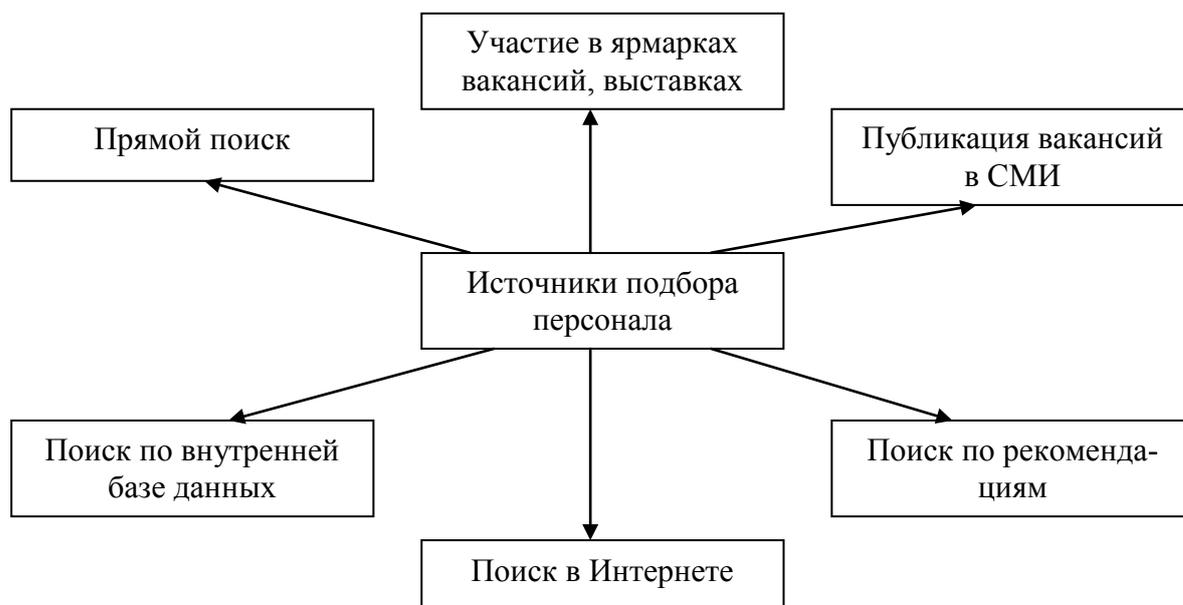


Рисунок 1. Источники подбора специалистов для клиентов ХК «АНКОР».

Теперь рассмотрим основные направления методов подбора специалистов для клиентов АНКОР:

- подбор постоянного персонала – это подбор и трудоустройство кандидатов на постоянные позиции. Компания осуществляет подбор специалистов всех уровней, ру-

ководителей, инженеров, технологов, специалистов в области управления персоналом и др. Преимущества подбора постоянного персонала с АНКОР – это индивидуальный подход к клиенту, наличие собственной всемирной электронной базы кандидатов, гарантийный срок на 3 месяца на замену специалиста и т.д.;

- подбор временного персонала: для офиса, производства, торговых сетей. Это одно из основных направлений деятельности компании. По нашему мнению, это позволяет клиентам регулярно привлекать уже проверенных сотрудников. Оказывая услугу по предоставлению временного персонала, АНКОР выполняет следующие этапы по подбору специалистов:

- поиск и привлечение кандидатов;
- отбор кандидатов;

- обучение;
- найм;
- заключение трудового договора с работником;
- расчет заработной платы;
- кадровое администрирование;
- управление и контроль.

Необходимо отметить, что компания поддерживает долгосрочные отношения с временным персоналом.

- проекты по массовому подбору сотрудников. Данный метод предполагает одновременный подбор от 50 до нескольких сотен сотрудников. АНКОР берет на себя как полное выполнение проекта «под ключ», так и аутсорсинг отдельных этапов. Рассмотрим различие между этими направлениями (табл. 1).

Таблица 1

Проекты по массовому подбору в ХК «АНКОР»

Выполнение проекта «под ключ»	Recruitment Back Office: аутсорсинг этапов проекта
<ul style="list-style-type: none"> - разработка, согласование и проведение рекламной компании; - обработка входящих звонков и резюме; - проведение телефонного и очного интервью с кандидатами, тестирование; - координация всего процесса до момента выхода кандидатов на работу 	<p>АНКОР Professional выполняет только отдельные этапы, согласованные с клиентом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационная поддержка; - обработка входящего потока резюме; - «скрининг» кандидатов; - проведение телефонных интервью

Таким образом, компания осуществляет функции как полной координации и выполнения проекта по массовому подбору специалистов, так и берет на себя обязанности выполнения лишь отдельных этапов проекта:

- хедхантинг – подбор высшего руководства и топ-менеджеров, в том числе с использованием технологии хедхантинг (переманивание специалистов).

- лизинг персонала. Холдинг АНКОР предоставляет сотрудников клиенту на определенный срок, при этом компания: выводит сотрудников на работу; полностью их администрирует; обеспечивает выплату заработной платы.

- аутстаффинг персонала – вывод персонала за штат. АНКОР оформляет сотрудников в свой штат на срочные трудовые договора, при этом становясь работодателем для сотрудников клиента: ведение КДП; расчет и выплата заработной платы, соответствующих налогов.

- аутсорсинг персонала – это бизнес АНКОР более 10 лет. Холдинг АНКОР ко-

ординирует полностью весь процесс и отвечает перед клиентом за качественное и своевременное выполнение конкретной задачи.

Услуга аутсорсинг персонала подразумевает собой оформление сотрудников в штат компании АНКОР, при полном контроле работы сотрудников (или службы) в офисе компании-заказчика представителем АНКОР на постоянной основе.

Сегодня наиболее популярным среди работодателей выступает направление, связанное с поиском временных работников.

Поскольку временный персонал являлся рычагом роста в период кризиса. Аутсорсинг персонала помогает предприятиям эффективнее адаптироваться к колебаниям рынка, т. е. позволяет сохранять в своем штате сотрудников, которые хорошо знают производство.

ЛИТЕРАТУРА

1. www.ancor.ru
2. Черников, С. Ю. Использование системного анализа при управлении организа-

циями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.

3. Исакова, М. В. О возможностях оптимизации процессов управления персоналом / М. В. Исакова // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 17.

4. Золотарева, И. В. Анализ особенностей корпоративного управления / И. В. Золотарева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 3 (6). – С. 10.

5. Преображенский, Ю. П. Оптимизация работы предприятия / Ю. П. Преображенский // В сборнике: Молодежь и XXI век – 2019. Материалы IX Международной молодежной научной конференции. Курск. – 2019. – С. 371-374.

6. Степанчук, А. П. Об оптимизации процессов выработки управленческих решений / А. П. Степанчук // Молодежь и XXI век-2019: материалы IX Международной молодежной научной конференции. Курск. – 2019. – С. 181-184.

7. Черников, С. Ю. Вопросы автоматизации торговых предприятий / С. Ю. Черников, Е. В. Болух // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 4 (7). – С. 19.

8. Степанчук, А. П. Об оптимизации работы предприятия / А. П. Степанчук //

Молодежь и наука: шаг к успеху: сборник научных статей 2-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых: в 3 томах. – 2018. – С. 164-169.

9. Степанчук, А. П. Анализ моделей работников в организациях / А. П. Степанчук // В сборнике: Молодежь и XXI век-2018 Материалы VIII Международной молодежной научной конференции. В 5-ти томах. Ответственный редактор А. А. Горохов. – 2018. – С. 235-238.

10. Преображенский, Ю. П. О видах информационных систем в организации / Ю. П. Преображенский // Молодежь и системная модернизация страны: сборник научных статей 3-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых. В 4-х томах. Ответственный редактор А. А. Горохов. – 2018. – С. 131-134.

11. Преображенский, Ю. П. О возможностях роста эффективности функционирования современных компаний / Ю. П. Преображенский // Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления. Материалы XIII международной научно-практической конференции. Под редакцией Ю. В. Вертаковой. – 2018. – С. 215-218.

CHARACTERISTICS OF ECONOMIC ACTIVITIES OF THE HOLDING COMPANY «ANKOR»

© 2019 A. G. Yurochkin, M. A. Markova

*RANIGS under the President of the Russian Federation (Voronezh, Russia)
Voronezh Institute of high technologies (Voronezh, Russia)*

The paper describes the activities of the holding company «Anchor».

Keywords: economic activity, sale of goods, customer.