

## Главные задачи АКПП на 2014 год

### 1. Условия и причины для внесения изменений в работу АКПП

Ассоциация была создана 17 лет назад. В то время контакты между коллегами по рекрутинговому бизнесу были минимальными, интернет практически не использовался, доступных книг, методических материалов и учебных программ по рекрутменту почти не было, конференции по работе с персоналом только начинали проводиться, периодических изданий для специалистов по работе с персоналом не было. В первые годы работы ассоциации приходилось самостоятельно вести многоплановую деятельность, поскольку кооперироваться было не с кем. Деятельность ассоциации во многом обеспечила формирование цивилизованного рынка рекрутинговых услуг в России, что было определено главной целью АКПП при ее создании. На сегодня в стране имеется много кадровых агентств, которые по технологиям, организации и профессионализму не уступают зарубежным рекрутинговым компаниям и на равных конкурируют с их представительствами в нашей стране. Работа лидеров задает передовые стандарты, которые во все большей степени становятся нормами работы для российского рекрутингового рынка.

Современная состояние услуг по подбору персонала в России принципиально отличается от того, что было при создании АКПП. Информационный вакуум заполнен довольно плотно. Много, чем была вынуждена заниматься АКПП в первые годы своей работы, делается другими организациями (обучение, информационные дайджесты, конференции, журналы, профессиональные форумы и пр.) **В изменившихся условиях АКПП тоже должна измениться, сконцентрировав свою работу на целях и задачах, важных для рекрутингового сообщества и не решаемых другими организациями, входящими в инфраструктуру российского рынка труда.**

Ассоциация не должна растрчивать свои силы и ресурсы на самые разнообразные проекты, конкурируя с другими организациями и проводя параллельную деятельность. Необходимо больше кооперироваться с другими общественными и коммерческими организациями, работающими на рынке труда с тем, чтобы каждый участник лучше решал свои задачи. Сконцентрировавшись за счет этого на своих органических задачах, АКПП сможет работать более эффективно.

В середине 90-х годов, когда создавалась АКПП, консультанты по подбору персонала, работавшие в кадровых агентствах, были гораздо многочисленнее специалистов по подбору персонала, работающих в компаниях-работодателях. Поэтому ассоциация была ориентирована на задачи и потребности кадровых агентств. На сегодня и это принципиально изменилось. В штате многих компаний появились собственные профессиональные рекрутеры, значительная часть которых прошла школу работы в кадровых агентствах. Квалификационные требования, потребности в обучении, профессиональные задачи рекрутеров из кадровых агентств и рекрутеров из компаний-работодателей весьма схожи. Представляется логичным, чтобы АКПП в своей работе учитывала интересы и ориентировалась на потребности всех категорий рекрутеров.

В силу изложенных причин для повышения эффективности АКПП в 2014 году необходимо сконцентрировать работу на главных задачах с одновременным изменением организационно-правовой формы с тем, чтобы она лучше соответствовала целям и профилю ассоциации.

## 2. Главные задачи и содержание работы АКПП в 2014 году

В 2014 году необходимо сконцентрировать работу ассоциации на решении следующих главных задач:

**Задача № 1. Разработка профессиональных стандартов (квалификационных требований), создание системы обучения и сертификации специалистов по подбору персонала. Практические действия по реализации системы.**

В основу системы должны быть положены профессиональные стандарты (квалификационные требования) по основным категориям специалистов. Специалисты по подбору персонала нуждаются в полной информации о программах обучения и повышения квалификации с заслуживающими доверия оценками качества и полезности программ. АКПП может создать и поддерживать такую базу данных, а для оценки эффективности программ создать Экспертный совет и использовать отзывы членов АКПП. При этом каждой из оцененных (сертифицированных АКПП) программ присваивается сумма баллов, которые считаются «заработанными» по составляющей «Обучение» для последующей сертификации специалистов по подбору персонала. В базу данных по учебным программам АКПП могут включаться тренинги, дистанционные учебные программы, автоматизированные обучающие курсы, учебные программы вузов, конференции. Сертификация специалистов по подбору персонала должна учитывать обучение по сертифицированным программам, профессиональное тестирование, опыт и

отзывы о работе. Для членов АКПП условия сертификации должны быть льготными. В перспективе наличие в агентстве сертифицированных консультантов может стать важным аргументом для привлечения заказов на рекрутинговые услуги. А для самих сертифицированных специалистов дополнительным фактором подтверждения своего профессионализма в действиях на рынке труда.

**Задача □ 2. Создание непрерывно действующей системы профессионального общения и обмена опытом для членов АКПП.**

Работа в этом направлении АКПП проводилась, но не завершилась существенными результатами. Создававшиеся на сайте АКПП база прецедентов и профессиональный форум не получили развития. В то же время есть успешные опыты решения аналогичных задач, например, в профессиональных группах LinkedIn и в закрытом для посторонних форуме сети «Метрополис». В 2014 году АКПП должна, используя имеющийся положительный опыт, создать для членов АКПП реально работающие профессиональные форумы. При этом закрытость форумов для посторонних будет способствовать более доверительному общению членов АКПП и обмену опытом.

**Задача □ 3. Изменение организационно-правовой формы АКПП и расширение членской базы.**

При создании АКПП в 1996 году ассоциация была создана как общественная

организация, членами которой могут быть только компании, основной деятельностью которых являются услуги по подбору персонала. Членство других компаний и физических лиц уставу АКПП не соответствует. А внести нужные изменения в устав практически невозможно, т.к. большинство официальных учредителей АКПП после 1996 года либо прекратили свою деятельность, либо перерегистрировались, не став официальными правопреемниками. КС АКПП определил в качестве лучшего пути решения этой проблемы создание некоммерческого партнерства, в названии которого будет сохранен бренд АКПП и которое будет фактическим правопреемником АКПП. В 2014 году необходимо эту задачу решить, после чего членами АКПП смогут становиться не только компании и общественные организации, но и непосредственно специалисты по подбору персонала из кадровых агентств и компаний-работодателей. Это позволит существенно расширить членскую базу АКПП и сделать ассоциацию более авторитетной организацией.

Основные силы и ресурсы АКПП должны быть сконцентрированы на решении указанных главных задач. Параллельно будет продолжена работа по следующим текущим задачам:

2.1. Представление и лоббирование интересов членов АКПП и всего рекрутерского сообщества в государственных органах и в объединениях предпринимателей.

2.2. Ведение сайта АКПП и информационная поддержка членов АКПП.

2.3. PR-активность и взаимодействие с различными СМИ в интересах АКПП и рекрутерского сообщества, участие в конференциях и выставках.

2.4. Кооперация с партнерскими организациями для решения задач АКПП, в том числе налаживание сотрудничества с созданным в 2012 году Некоммерческим партнерством «Эксперты рынка труда».

АКПП должна также обеспечивать поддержку своим членам, если ими выдвигаются и реализуются под эгидой АКПП за счет своих ресурсов идеи и проекты, соответствующие целям и задачам АКПП.

Решение в 2014 году поставленных задач должно быть основой для повышения реальной укреплению авторитета АКПП, увеличения количества членов ассоциации и дальнейшего развития ее деятельности в последующие годы.

## **1. Порядок действий по реализации главных задач АКПП на 2014 год**

3.1. Предлагаемые главные задачи должны быть обсуждены и одобрены для реализации Отчетно-выборной конференцией (ОВК) АКПП,

3.2. Ответственность за реализацию поставленных главных задач возлагается на избираемые конференцией Координационный совет, президента и исполнительного директора АКПП.

3.3. Исполнительная дирекция и президент АКПП должны ежемесячно предоставлять всем членам АКПП письменный отчет о проделанной работе и ее результатах. Это

важно для того, чтобы члены АКПП, уплачивающие взносы, постоянно видели и понимали, что реально делает для них ассоциация и чего добивается.

---