



*На сегодняшний день агентства по трудоустройству можно разделить на 2 категории: бесплатные и платные. О том, как работают агентства и чем они отличаются и поговорим.*

### **Кто есть кто?**

Первая категория агентств - **платные для соискателей агентства (иначе - агентства по трудоустройству)**. Основной их контингент - специалисты среднего звена и основной персонал (часто - строители, рабочие-производственники), специалисты высокого уровня (как правило, с помощью подобных организаций существенно экономят время на поиск новой работы). Вознаграждение агентства получают с соискателей и, соответственно, существуют за их счет.

Вторая категория - **бесплатные для соискателей агентства (иначе - кадровые, рекрутинговые агентства)**. Они работают на заказ и подбирают специалистов строго по требованиям работодателя. Услугами по подбору персонала пользуются компании, которые нуждаются в специалистах среднего и высшего звена.

Соискателю для того, чтобы попасть в базу рекрутингового агентства, необходимо, как правило, обладать набором определенных качеств: иметь высшее образование (профильное плюс дополнительные курсы), стаж работы от 2 лет по профилю, знание ПК, владеть иностранным языком (приветствуется в западных компаниях). Конечно, при этом необходимо обладать знаниями и умениями, которые необходимы работодателю. Основная причина столь жестких требований одна - такое агентство берет вознаграждение за свою работу не с соискателя, а с работодателя, который заинтересован в том, чтобы на предприятии работали высококвалифицированные специалисты. Для соискателя минус только в одном - имея небольшой опыт работы или отсутствие одного из необходимых качеств, перечисленных выше, путь в базу агентства заказан.

### **Методы работы**

Технология работы агентств по трудоустройству и кадровых агентств в принципе отличается.

**Агентства по трудоустройству**, как правило, осуществляют подбор по формальным требованиям. В этом случае заявку работодатель отправляет по факсу или просто диктует по телефону. При этом редко проговариваются истинные причины поиска кандидата, реальные задачи и история компании, структура и психотипы руководителей, элементы корпоративной культуры. Такой вариант работы может быть удобен и экономически "выгоден" для компании-заказчика при массовом наборе на рядовые позиции со стандартными требованиями, тем более что информация принимается бесплатно. Как правило, компании дают заявки во множество агентств, чтобы увеличить процент "попадания".

Итак, схема работы агентства по трудоустройству выглядит следующим образом: подача заявки->прием заявки->подбор кандидатов по формальным требованиям->направление кандидатов к работодателю или проведение ассесмента. Более добросовестные агентства по несколько раз созваниваются с работодателем, уточняя требования или интересуясь, не закрыта ли вакансия, можно ли направлять соискателей на собеседование, менее компетентные агентства не утруждают себя подобными процедурами.

Что касается взаимоотношений соискателей и агентств по трудоустройству, то строятся они на взаимовыгодной финансовой основе: соискатель платит деньги за информацию, агентство работает и эту информацию предоставляет.

Агентства предлагают соискателям также ряд услуг: составление резюме и рассылка его по факсу или электронной почте потенциальным работодателям, психологическую подготовку к собеседованию и тестирование. Эти услуги, как правило, предоставляются комплексно тем, кто зарегистрирован в базе агентства и, следовательно, заплатил за обслуживание. Для остальных

действует отдельный тариф.

**Кадровые агентства** работают по формальным и неформальным требованиям, с учетом личностных и профессиональных качеств кандидата. Стоимость услуг агентства оплачивает работодатель, в зависимости от вакансии и требований к ней. Хорошее агентство всегда "вкладывает" в своих сотрудников, занимается развитием и регулярным обновлением и пополнением базы данных, но соискатели в эту базу данных попадают уже совсем из других источников, а на это нужны связи и возможности, которых нет у агентств по трудоустройству. Кадровые агентства постоянно модернизируют свои методы работы, поэтому рекрутеры работают по смежным технологиям, используя элементы хедхантинга. Схема работы кадрового агентства и работодателя выглядит приблизительно следующим образом: подача заявки->прием заявки->выезд к заказчику для согласования условий договора, требований к кандидату, определения деталей процесса подбора сотрудника->поиск кандидата по требованиям->собеседование менеджера агентства с соискателем (структурированное интервью, тестирование, проверка рекомендаций, отбор лучших, подготовка кандидата к встрече с заказчиком)->первое собеседование с работодателем->контроль по "выходу" кандидата.

Взаимоотношения с соискателями строятся исходя из потребностей заказчика: есть вакансия - агентство обращается к соискателям, находящимся в базе данных, а "на нет и суда нет"... Причем с кандидатами также проводится индивидуальная работа: тестирование, собеседования, проверки, подготовка к встрече с работодателем (все это для соискателей бесплатно). Следует отметить, что в базе агентства находятся в основном специалисты среднего и высшего звена.