

## **ЧТО ТАКОЕ КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО (КАК ГРАМОТНО СОТРУДНИЧАТЬ С АГЕНТСТВАМИ РАЗНЫХ ТИПОВ И ЧЕГО ОТ НИХ ЖДАТЬ?)**

### **Типы кадровых агентств**

Под термином "кадровое агентство" могут скрываться организации двух совершенно разных типов.

*Тип первый* - это агентства по подбору персонала. Их заказчиком, то есть платящим деньги за выполнение работы, является работодатель, их задача подбор персонала для этого заказчика, а их товар грамотно отобранные работники, то есть Вы. Вас они и продают.

*Тип второй* - это агентства по трудоустройству. Их задача найти Вам работу. Их заказчиком, платящим деньги, являетесь Вы, а их товар те вакансии, которые они Вам предлагают.

До августа 1998 года основная масса агентств была первого типа. Поэтому в сознании обывателя установилось прочное тождество: кадровое агентство = агентство по подбору персонала. Теперь Вы знаете, что это не так. Тем не менее, это тождество эксплуатируют многие нечистые на руку агентства по трудоустройству. Однако еще ранее у многих сформировалось другое ложное убеждение: кадровое агентство = организация, которая устроит меня на работу, что-то типа биржи труда.

Как Вы теперь понимаете, знак равенства в данном случае также неуместен. Агентство по подбору персонала работает в интересах заказчика-работодателя, который платит деньги, а не в Ваших интересах, что бы оно само ни декларировало.

Так как же грамотно сотрудничать с агентствами двух типов и чего от них ждать?

### ***Агентство по трудоустройству***

Для начала разберем простейший случай: агентство по трудоустройству. Здесь Вам предложат расстаться с некоторой суммой денег (от \$ 10 до \$ 100) и заключить договор, суть которого сводится к следующему: в течение X месяцев Вам предложат Y вакансий. В том случае, если это Вам ничего не дало, то есть Вы работу не нашли, Вы можете продлить договор, опять-таки заплатив некую сумму денег за X месяцев, в течение которых Вам предложит Y вакансий... и так далее до бесконечности.

Это нуждается в комментариях. Во-первых, Вы, обращаясь в такое агентство, рассчитываете заплатить за ТРУДОУСТРОЙСТВО, а на самом деле платите за время абонентского обслуживания. Во-вторых, не забывайте о таком понятии, как испытательный срок. Этого слова Вы не найдете ни в одном договоре ни одной трудоустроивающей конторы. А между тем только по прошествии испытательного срока человек становится полноправным работником.

Вывод: если Вы решили сотрудничать с платным агентством по трудоустройству, остановите свой выбор на таком, где:

оплачивается факт принятия на работу, а не время обслуживания; полный расчет происходит после окончания испытательного срока;

подписываемый Вами договор юридически корректен и не ущемляет Ваших интересов, т.е. в случае нарушения может стать основанием для судебного иска.

Есть агентства, где Вам могут предложить заплатить за услуги 30-40-50% от Вашей первой зарплаты. Не самый плохой вариант, но всегда уточняйте от первой полученной зарплаты на испытательном сроке или от первой после него. Порой эти цифры различаются в несколько раз.

### ***Агентство по подбору персонала***

Вообще же поколение старых рекрутеров придерживается того мнения, что нет ничего хуже, чем брать деньги с соискателя. И агентства по подбору персонала работают именно таким образом. Для них клиентом является работодатель, и специально заниматься Вашим трудоустройством они не будут. Но в то же время они больше заинтересованы в Вас, чем Вы в них, и об этом многие соискатели забывают. В самом деле, представьте себе, что все агентства в одночасье лишились своих баз данных и все потенциальные работники объявили им бойкот. Что станет с агентствами? Кого они будут продавать? Тем более что соискатели в конечном итоге сами могут выйти на работодателей (или наоборот).

Поэтому наиболее грамотным отношением к агентствам по подбору персонала будет партнерское с изрядной долей скептицизма. Партнерское потому что Ваши интересы совпадают, и то, что для Вас является целью, для агентства является средством. Скептицизм же обуславливается тем, что, как и во всем бизнесе, предметом интереса агентства являетесь не Вы лично, а то, что Вы можете предложить.

Практически такое отношение может быть выражено в следующем:

Никогда не ограничивайтесь сотрудничеством с одним-двумя агентствами. Чем шире Вы заявите о себе на рынке труда, тем лучше. Агентства между собой конкурируют, но не враждуют. Будьте готовы к неопределенности во времени. Порой заказчики-работодатели снимают свои заказы, порой изменяют их условия, порой переносят сроки их исполнения. Вины рекрутеров в этом нет никакой, - они сами страдают от такой неопределенности. Отсутствие ответа от рекрутеров в течение 2 недель в 90% случаев говорит о том, что Ваши шансы на данную вакансию равны нулю. Но это не значит, что агентство о Вас забыло. Будут другие вакансии, другие возможности.

В среднем, доля успешного трудоустройства людей через агентства составляет 10-15%. Это, конечно, немного по сравнению, например, с личным обращением к работодателю, так что чрезмерно надеяться на рекрутеров не стоит. Но упускать эту одну десятую шанса также не следует.

**По материалам электронных и печатных СМИ**