

Поиск работы через кадровые агентства или как найти работу?

Сергей Абрамян

www.abrams.ru

9674605@mail.ru

Многие специалисты уже убедились, что трудоустройство через кадровые агентства для высококвалифицированного работника имеет ряд преимуществ. Если кадровое агентство солидное, то это Ваш заинтересованный, методически грамотный партнёр по проблемам трудоустройства.

Как правило, кадровый консалтинг заказывает агентству состоятельная фирма. То есть специалист, который хочет трудоустроиться через кадровое агентство, может рассчитывать на устройство в крупную современную фирму. Это, несомненно, большой плюс.

Трудоустройство через кадровое агентство не предполагает перекладывание ответственности за этот процесс только на агентство. Соискателю тоже придется немного потрудиться. Следует заранее подготовиться к обращению в кадровое агентство. Для начала ответьте на вопросы:

- На какую вакансию Вы рассчитываете?
- Насколько актуальным может быть Ваш профессиональный опыт для потенциального работодателя? Заинтересует ли его развитие Вашей карьеры на предыдущем месте работы?
- Какие задачи Вы готовы решать сегодня, каких результатов Вы сможете добиться через некоторое время?
- Может быть, Вам необходимо пройти дополнительное обучение? Если да, то, как и где Вы готовы обучаться? (Самостоятельно окончить курсы, обучать должен работодатель и т.д.)
- Определите плюсы и минусы Вашего образования, профессионализма. Оцените свои личностные качества.
- Готовы ли Вы начать «старт» с более низкой должности и обучаясь достичь определенного уровня?
- Какие у Вас предпочтения в стиле руководства, уровне фирмы и корпоративной политике?
- Чем Вы готовы пожертвовать ради новой работы: сменить имидж, начать вставать на три часа раньше, начать вовремя приходить на работу и т.д.?

Другими словами, прежде чем обращаться в агентство, оцените себя как специалиста. Если же Вы ни дня не работали, а только закончили, например, высшее учебное заведение, но получили подходящее образование, знаете в совершенстве пару-тройку языков, хорошо владеете навыками работы на ПК, тогда у вас есть некоторая возможность найти престижное место при помощи кадрового агентства. Но, безусловно, больше шансов всегда у профессионалов с опытом работы.

Имейте ввиду, что все агентства можно условно разделить на две группы: агентства по трудоустройству и агентства по подбору персонала.

Для начала соискателю важно усвоить одну простую истину. Кадровое агентство – это фирма, которая выполняет заказы работодателей. Задача такого агентства – не трудоустроить каждого жаждущего, а угодить заказчику, – подобрать на его вакансию самого лучшего специалиста, за что работодатель готов платить агентству до нескольких

тысяч долларов. А это значит, что данные агентства интересуются лишь профессионалами высокой или средней категории.

Как выбрать агентство? Сначала необходимо удостовериться в его надежности. Помните, с соискателей вакансий агентства по подбору персонала денег не берут, разве что за дополнительные услуги: составление резюме, профессиональное или психологическое тестирование, тренинги по навыкам самопрезентации. Но и эти услуги окажут Вам исключительно по вашему желанию: не хотите – не участвуйте, тогда и платить ничего не придется.

В том случае, если агентство взимает плату и с компаний, и требует деньги с Вас, следует внимательнее изучить работу такой компании. Это либо признак таланта, либо мошенничества. Фирмы, которые узнают, что оплату взяли и с них, и с соискателя, как правило, при следующей необходимости обращаются в другие агентства.

Далее поинтересуйтесь следующими вопросами:

- Как долго кадровое агентство работает на рынке?
- Для каких известных компаний оно выполняет заказы?
- Проводится ли тестирование специалистов, и в каком виде?
- Имеется ли в штате агентства психолог?

Сравните агентства по этим показателям и поймете, с кем из них нужно иметь дело. Если агентство удовлетворяется мини-резюме, пренебрегая личным знакомством с вами, но при этом обещает высокую заработную плату, не стоит пользоваться его услугами. А теперь немного подробнее о типах агентств...

Агентства по трудоустройству – тип первый

Агентство данного типа не представляет Вас работодателю и никоим образом не может повлиять на его решение: брать или не брать именно Вас на работу. Как правило, агентство по трудоустройству не устраивает соискателей на работу, а согласно наиболее часто встречающейся в договоре с ним формулировке, оказывает содействие в её поиске. Что это значит? Это значит, что Вам предоставят список вакансий, помогут грамотно составить резюме, разошлют его работодателям. А там уж сами обзванивайте работодателей, встречайтесь с ними, производите положительное впечатление. В редких случаях стоит ожидать, что работодатель сам свяжется с вами.

Важный вопрос в выборе агентства. Насколько Вы готовы к сотрудничеству, к выполнению правил работы кадрового агентства? Говоря иначе, принимаете ли Вы эти правила как таковые, приемлемы и выполнимы ли они для Вас. Если не принимаете, то следует обратить внимание на другие агентства. Кроме того, учтите, что услуги агентства по трудоустройству оплачивают сами соискатели вакансий, то есть – вы. Для большинства таких кадровых агентств характерным является ограниченный срок поиска вакансий, начиная от одного-двух месяцев.

Некоторые агентства могут помочь Вам трудоустроиться, а не ограничатся лишь выдачей выборки вакансий, но тогда Вы будете должны агентству процент от первой зарплаты (15-50%). Работа с агентством в таком ключе предпочтительнее предоплаты за информационные услуги, потому что такие агентства прямо заинтересованы в кратчайшие сроки предоставить Вам вакансию с высоким заработком. Ведь уровень их собственного дохода зависит от зарплаты соискателей. Но это зависит также от того, насколько хорошо выстроена политика агентства и от его конкурентоспособности.

Будучи зависимыми от будущего заработка соискателей, некоторые агентства предпочитают работать с большим количеством соискателей и, соответственно, вакансий. Другие – ориентированы на более качественный подбор вакансий. В такие кадровые агентства обращаются, как правило, небольшие фирмы, чтобы сэкономить на подборе персонала. Поэтому в них можно подыскать работу временную, со средним заработком или на неполный рабочий день.

Агентства по подбору персонала – тип второй

Особенность таких агентств заключается в том, что они работают по заявкам компаний. Как правило, крупные компании предпочитают заплатить кадровому агентству за профессиональный подбор кадров. Для солидных фирм неприемлемо тратить время на поиск необходимых специалистов, поэтому они обращаются в хорошо зарекомендовавшие себя кадровые агентства с просьбой подобрать специалистов определенной квалификации, с необходимыми знаниями, навыками и стажем работы. В таком случае вакансии предлагают только высококвалифицированным кадрам с учетом всех пожеланий заказчика.

Кадровые агентства такого типа имеют ещё и другие названия – рекрутинговые компании, хедхантеры или охотники за головами. Они ведут подбор персонала более целенаправленно, этично относятся как к соискателям, так и к заказчикам. Когда Вы направляете резюме в такое агентство – оно попадет в базу данных и будет в первую очередь рассмотрено рекрутером. Рекрутер – это специалист по подбору персонала, знакомый с психологией людей, со сферой деятельности фирм; иногда он присутствует на проводимых собеседованиях для достоверной оценки и подбора персонала в будущем. Если рекрутера заинтересует Ваше резюме, он пригласит Вас в агентство, чтобы оценить, насколько подходит Ваша кандидатура определенному работодателю. Если подходящей вакансии нет, тоже пригласит – на предварительное знакомство и тестирование.

Вопросы, которые зададут на собеседовании, могут не иметь непосредственного отношения к работе. Рекрутер – это посредник, не ждите от него профессиональных вопросов. Он делает предварительный отбор кандидатов, чьи профессиональные показатели находятся не ниже определенного агентством уровня. Вся профессиональная информация о вас уже изложена в резюме, а агенту и работодателю необходимо узнать, насколько вы контактны, устойчивы к стрессам и т.д. Грамотный рекрутер заранее расскажет о предприятии-заказчике, проинструктирует, как и что отвечать во время встречи работодателю. Рекрутер подготовит Вас к решающему собеседованию, а результат собеседования будет зависеть только от Вас.

Рассылать резюме в агентства по подбору персонала в первую очередь стоит квалифицированным специалистам с опытом работы, претендующим на топ-вакансии и должности среднего управленческого звена. За поиск именно таких профессионалов работодатели обычно и готовы платить рекрутерам.

Некоторые клиенты этих агентств – как правило, крупные торговые сети, развивающиеся предприятия – заказывают им массовый подбор специалистов. От кандидатов на такие вакансии рекрутеры не требуют резюме – достаточно позвонить в агентство и ответить на вопросы менеджера. При желании можно уточнить сведения об интересующей вакансии. Если и вас, и агентство все устроит, – получите приглашение на собеседование.

Опыт и практика показывают, что с первого раза устроиться на работу получается редко. Как правило, или работодателя или Вас что-то не устраивает друг в друге. Не огорчайтесь, просто продолжайте поиск дальше. В базе агентства остались Ваши данные. Рекрутеры пригласят Вас вновь, как только появится подходящая вакансия.

Учтите, что надо уметь себя правильно подать работодателю. Серьезные агентства предложат Вам прислать резюме. Если у Вас трудности с его составлением, в агентстве Вам помогут его составить или подкорректируют составленное Вами. Грамотное кадровое агентство перед тем, как отправить Вас на собеседование, предоставит работодателю Ваше резюме для ознакомления.

Самопрезентация – вещь очень не простая. Главная задача – выделить и убедительно представить всё то, чем Вы действительно обладаете, и что действительно гарантирует успех Вашей работы. Ни в коем случае не преувеличивайте свои профессиональные данные настолько, что они не будут соответствовать действительности. Иначе Вас примут на работу, и будет трудно тянуться до неверно установленной планки. В то же время, составьте полное, отвечающее современным требованиям резюме, ведь Ваша кандидатура может остаться незамеченной в потоке проходящих писем по причине невнятного резюме.

Оцените эффективность Вашего резюме: полно ли указаны Ваши профессиональные навыки, Ваше настоящее и последнее место работы, детально ли описаны обязанности, выполняемые Вами, насколько ясно описано Ваше представление о предстоящей работе, все ли контактные телефоны Вы указали и прочее. Хорошо, если Вы укажете, причины поиска работы: что не нравилось на предыдущей работе, и чего Вы ждете от нового места.

Итак, обобщим порядок поиска работы через кадровые агентства:

1. Составьте резюме. Если рекрутер будет предлагать Вашу кандидатуру клиенту (а это, как правило, обсуждается на собеседовании), грамотно и полно составленное резюме сыграет большую роль.
2. Разошлите резюме в как можно большее количество кадровых агентств. Не все вакансии рекрутеры размещают в Интернете. Учтите, что с рекрутерами эффективнее общаться по электронной почте.
3. Не ждите ответ в тот же день. Поток резюме, как правило, большой, и рекрутеры отвечают не всем.
4. Если Ваше резюме заинтересовало рекрутера, он с вами свяжется (по телефону, e-mail), чтобы что-то уточнить или договориться о встрече.
5. Собеседования проводятся, как правило, в рабочее время. Не опаздывайте! Вас уже начинают оценивать.
6. На собеседовании ведите себя с достоинством, не заискивая, чтобы получить работу, но и не высокомерно, раздуваясь от осознания, какой Вы важный специалист. Установите с рекрутером доверительные отношения.
7. После собеседования с рекрутером полезно периодически ему звонить, чтобы узнавать о ситуации с вашей кандидатурой.
8. После собеседования с работодателем, в случае, если Вас не приняли на работу, позвоните своему рекрутеру, расскажите, что Вас не устроило, что не устроило работодателя.

Часто соискатели, обратившиеся в кадровые агентства либо вообще не получают ответ из агентства, либо обращение получается безрезультатным. Почему? Причин тому несколько.

1. У Вас нет хорошего образования, успешного опыта работы в солидных фирмах, Вам много лет, нет прописки в городе, где ищите работу, не владеете ПК – если одно или несколько из указанных определений подходят к Вам, то шансы малы. Ведь агентства берут с компаний-заказчиков довольно большие деньги за подбор персонала. Соответственно, компании готовы платить эти деньги за поиск перспективных специалистов высокой квалификации.
2. Рассылать резюме нужно в как можно большее количество агентств. Так Вы увеличиваете свои шансы найти работу в несколько раз. Если вы этого не сделали, то не стоит ожидать потока звонков с предложением работы и приглашений на собеседование.
3. Некоторые агентства вообще не указывают контактный телефон и не ведут открытый приём соискателей. Предлагают сразу прислать резюме по электронной почте, а отвечают лишь на самые привлекательные резюме. И тут определяющую роль играет грамотно составленное резюме. Вы можете быть прекрасным специалистом, но Вам не позвонят и не пригласят на собеседование, если резюме плохо составлено.
4. Плохое владение искусством самопрезентации. Если Вы прекрасный специалист самой высокой квалификации, но не умеете себя «подать» на собеседовании с рекрутером или потенциальным работодателем, Ваши шансы будут не очень высоки.

Итак, делайте выводы, составляйте резюме и вперед. И удачи Вам в поиске работы!

Копирование, републикация материала или его части допускается с указанием автора, его контактов, адреса сайта (www.abrams.ru) прямой гиперссылкой. Любое иное коммерческое использование допускается только с письменного разрешения автора.