Деловой завтрак

Сантехник нынче в цене

Чем отличаются кадровые агентства от агентств по трудоустройству

Алёна Дамбаева

В Ульяновске люди, ищущие работу, не спешат обращаться в кадровые агентства. За ними в нашем городе закрепилась дурная репутация. О том, почему так произошло и насколько это заслуженно, «УП» попросила рассказать гостью рубрики «Деловой завтрак» - директора центра кадрового менеджмента Елену Гусеву.

- Елена Владимировна, так в чем же причина «подмоченной» репутации?

- Не все понимают разницу между кадровым агентством и агентством по трудоустройству. Как работают кадровые агентства? Предположим, вам требуется сотрудник и вы обращаетесь ко мне. Я по вашей заявке в оговоренные сроки с соблюдением ваших требований подбираю специалиста. Деньги при этом берутся только с работодателя. Я всех соискателей предупреждаю, что не беру на себя обязательств искать им работу: резюме у меня в базе, появится подходящая вакансия - я с ними свяжусь.

Что делают так называемые агентства по трудоустройству? Многие соискатели думают, что они заплатят сейчас, к примеру, 500 рублей и им найдут работу. Так не бывает. Когда человек идет по адресам, предоставленным ему этим агентством, выясняется, что часть вакансий устарела или оказалась липовой. Соискатель возвращается в агентство и говорит: «Верните мне деньги, вы мошенники». А ему отвечают: «Вы договор внимательно читали? Мы вам предоставляем информационную услугу». Вообще, если заниматься трудоустройством и делать это честно: вести кандидатов через рынок труда, искать, куда их пристроить, обзванивать большое количество работодателей и объяснять им, почему они должны взять на работу конкретного человека - это тяжелейший труд. Есть агентства по трудоустройству, которые работают правильно и честно, но в Ульяновске я таких не знаю.

- Кто ваши клиенты?

- Это любая компания, которая может себе позволить заплатить гонорар кадровому агентству, необязательно крупная. Есть организации, в которых нет позиции менеджера по персоналу. Кадровое делопроизводство ведет бухгалтерия, а подбором зачастую заниматься некому. А ведь в этом процессе очень важна техническая часть, предшествующая процессу собеседования, - так называемый ресечинг: это оповещение рынка труда, просмотр полученных резюме, отбор резюме, переписка, телефонные звонки. Разместили вы вакансию - завтра получили большое количество резюме, например, 100. Только на то, чтобы их просмотреть, кто-то должен потратить минимум 3,5 часа рабочего времени. Плюс телефонные звонки. Кроме того, что это просто утомительно, есть такие вакансии, которые вызывают недопонимание соискателей. Например, вакансия «Координатор». Многие соискатели будут звонить, просто чтобы спросить: «А кто это? Может быть, я подойду?».

- Но ведь крупные компании могут себе позволить полноценный отдел кадров. Зачем им еще и в кадровое агентство обращаться? Значит ли это, что вакансии, которые заказчик отдает вам, связаны с какими-нибудь проблемами? Может, у них текучка кадров, потому что «начальник козел»?

- Некоторые работодатели просто хотят максимально охватить рынок: они и сами ищут, и параллельно обращаются в кадровые агентства. Но проблемных вакансий на рынке тоже много. Есть соискатели, которые сразу говорят: «В компанию N не пойду». Другой вопрос - почему? Я знаю компании, про которые так говорят, но, тем не менее, в них люди работают по 10-15 лет. Один соискатель мне как-то начал рассказывать: «Вот в компании N все такие-сякие», но знал он это не по собственному опыту, а от знакомых. А я в этой компании работала. Да, там очень интенсивный ритм работы - не каждый выдерживает: нужно много знать, уметь, все успевать, и я имею моральное право сказать, что там тяжело, но интересно работать. А делать выводы на основании того, что походя услышал от соседа, мне кажется неправильным.

Фото Сергея Ершова

Елена Гусева убеждена, что и два образования не гарантируют человеку, что он не останется без работы

- По официальным данным, уровень зарегистрированной безработицы в области держится на уровне 1% (меньше 7 тыс. безработных). По вашему мнению, эти цифры отражают реальную ситуацию?

- На мой взгляд, реальная цифра в три раза выше. Не все безработные доходят до центра занятости, есть люди, которые просто никогда туда не обращаются. А кто-то уже может быть снят с учета, но по-прежнему остается безработным.

- Как вы в целом оцениваете региональный рынок труда?

- С одной стороны, рынок труда сейчас находится в стадии стагнации из-за демографической ямы. В 90-е снизилась рождаемость, поэтому молодых людей 18-20 лет, которые сейчас выходят на рынок труда, - их просто мало. С другой стороны, у нас достаточно много людей, ищущих работу, но работодатели по-прежнему испытывают трудности с подбором квалифицированного персонала. Я достаточно сложно закрывала такие позиции, как, например, «Маркетолог», «Руководитель отдела маркетинга». Такие специалисты есть на рынке, но не все из них способны работать в современных условиях. К специалистам, которые отвечают за продажи, продвижение, сервисное обслуживание, сейчас предъявляются очень высокие требования. И это отнюдь не самодурство работодателей. Это требования конкурентного рынка.

- Какие еще специалисты сейчас востребованы?

- Востребованы на самом деле все специалисты. Некий спад наблюдается, на мой взгляд, в сфере управления персоналом: в целях экономии предприятия сокращают службы персонала. По-прежнему популярны хорошие коммерсанты, продвиженцы, маркетологи. Торговые сети испытывают трудности с персоналом уровня продавцов, кассиров, грузчиков - их катастрофически не хватает. Очень востребованы сметчики, геодезисты, энергетики - люди с высокой квалификацией в строительстве. Не секрет, что их «вывозят» из Ульяновска в Москву, в Сочи, на Север. Много вакансий технологов. На вес золота хорошие рабочие - квалифицированные слесари, токари, газосварщики. Одна из самых востребованных специальностей - это сантехник. Телефон хорошего сантехника люди из рук в руки передают. И он не пойдет работать на оклад в 8-10 тысяч, потому что в состоянии заработать больше.

- Из Ульяновска вывозят хороших специалистов, а есть такое, что кто-то, наоборот, едет к нам на заработки из других регионов?

- Ряд предприятий может себе позволить платить хорошие зарплаты и в Ульяновске. В основном это касается сетевых компаний. К примеру, когда в Ульяновске откроется «Ашан», его руководитель, скорее всего, будет не местным: руководство компании пришлет его сюда для того, чтобы здесь он отладил бизнес-процессы. Также и другие специалисты могут перемещаться по стране в зависимости от потребностей компании, в которой работают.

- Наши вузы продолжают выпускать большое количество юристов и экономистов, хотя все знают, что их уже слишком много. Но действительно ли так сложно найти работу хорошему специалисту?

- Сейчас для любого человека очень важно иметь знания из разных областей. Например, юристы всегда считались чистыми гуманитариями. В Москве сейчас очень востребованы специалисты, которые не только знают законы, но и хорошо разбираются в рыночных процессах. То есть кроме юридической должна быть серьезная база современных экономических знаний. Хотя и два образования не гарантируют человеку, что он не останется без работы. У нас в базе есть дама, высококвалифицированный юрист с прекрасным английским. Сейчас она временно без работы. Почему? Потому что у нее достаточно высокий зарплатный запрос. Не может она работать за 10 тысяч рублей и не будет этого делать.

- Вы даете какую-то гарантию на тех, кого подобрали?

- Да, это бесплатная однократная замена в случае непрохождения соискателем испытательного срока. Это довольно тяжелый момент в жизни любого агентства, потому что ты заново начинаешь тот же самый подбор. Рынок уже наслышан, многие соискатели начинают бояться: вот он там два-три месяца проработал - его выгнали, я пойду - тоже выгонят. Поэтому лучше не гнаться за быстрым гонораром, а получше присмотреться к кандидатам.

Самые крепкие трудовые коллективы - это те, в которых представлены три поколения

- А компании, в свою очередь, несут какую-то ответственность перед вами? Скажем, клиент обращается сразу в два кадровых агентства и вакантную должность занимает кандидат конкурирующей фирмы, платят ли в таком случае неустойку?

- Все зависит от предварительных договоренностей, закрепленных договором. Кто-то работает с предоплатой, кто-то без. В любом случае, это наши риски. Мы, например, даем серьезную скидку за эксклюзив - если работаем только мы.

- По каким причинам могут отказать человеку, если формально он соответствует требованиям? Ему же в глаза не скажут, что он слишком сильно потеет или у него голос неприятный.

- В основном все же работодатель отказывает, когда считает кандидата недостаточно профессиональным. Правда, и здесь достаточно много субъективных моментов. Например, работодатель много читает. Если он задает вопрос: «Какую книгу вы сейчас читаете?», а соискатель ему отвечает: «Ничего не читаю», то работодатель делает для себя какие-то выводы. Бывает, на выбор работодателя влияют просто неосторожно сказанные слова. Например, соискатель начинает критиковать бывшее руководство или компанию в целом. Мне бы хотелось, чтобы соискатели более ответственно подходили к собеседованию. Я же тоже бывала в роли соискателя. И всегда перед собеседованием старалась собрать максимум информации о компании, в которую меня пригласили. А если человек даже не помнит, куда и на какую вакансию он резюме отправил - о чем это говорит?..

- Часто в объявлениях мелькает возрастной ценз: до 35-45 лет, но ведь на пенсию мы выходим позже. Чего так боятся работодатели и как строго выполняется это требование?

- Кадровые агентства всегда действуют в рамках требований заказчика, в том числе и по поводу возраста кандидата. Вообще-то любая дискриминация при приеме на работу запрещена законом, но есть стандартная формулировка: «Мы отдали предпочтение другому кандидату». Почему работодатели не всегда хотят видеть кандидатов в возрасте? Сейчас много молодых руководителей. Люди, которым за пятьдесят, представляются им неповоротливыми, не знающими компьютера, с менторским тоном, которые будут говорить: «Что вы меня учите?». И многие зрелые люди, к сожалению, позволяют себе такие вещи. С молодежью зачастую бывает проще: они более послушны.

Хотя самые крепкие трудовые коллективы - это те, в которых представлены три поколения.

- В Интернете часто пугают «стрессовыми» интервью, во время которого рекруты могут хамить соискателю. У нас это практикуется и для чего?

- Из моего опыта: в одной из организаций руководитель подразделения был очень резкий, моментально выходил из себя, кричал. Его поведение не раз обсуждалось с директором, но нам было сказано: «Он Афганистан прошел, у него контузия, он хороший работник и хороший человек, но несдержанный». Когда мы закрывали вакансии в его отделе, приходилось жестко разговаривать с соискателями. Там нужен был такой человек, который не выходит из себя ни при каких обстоятельствах и «не падает в обморок» от криков. Хотя лично я отношусь к стрессовому интервью скорее отрицательно, как к крайней мере.

- Ощущаете ли вы конкуренцию со стороны других кадровых агентств?

- Конкуренция очень серьезная. Бывает, три агентства закрывают одну и ту же вакансию. К тому же эта отрасль у нас еще недостаточно развита. В Лондоне одно рекрутинговое агентство на 700 жителей, в Санкт-Петербурге - на 4200 жителей, а в Ульяновске - на 26 тысяч жителей. Это о чем говорит? Что наши люди скорее будут терять ресурсы и мучиться, но делать сами, чем отдадут работу профессионалам. Хотя передача непрофильных для организации видов деятельности внешним консультантам зачастую оказывается выгоднее даже с экономической точки зрения.

- Амбициозные цели перед собой ставите?

- Вот аграрии могут сказать: «Мы соберем миллион тонн зерна». Здесь трудно прогнозировать... Результат - ряд успешно «закрытых» позиций.