

Кейс 4 «Тяжелый труд кадровых агентств»

Кадровое агентство – это фирма, специализирующаяся на подборе квалифицированных кадров для сторонних предприятий.

Работа подобного агентства заключается в закрытии вакансии работодателя в соответствии с его заявкой за установленное вознаграждение.

Суть работы заключается в следующем:

1. Получение необходимой заявки от работодателя и детальное описание необходимых требований будущей работы специалиста.
2. Рассмотрение своей базы данных и фильтрация анкет на соответствие необходимым требованиям. Параллельно могут быть опубликованы объявления о работе в периодической печати, сети Интернет, наводиться справки о сотрудниках по работе у кандидатов и прочее.
3. Кандидатов, которые заинтересовали агентство, приглашают на собеседование с рекрутером агентства. Целью данного этапа является возможность отобрать 3-5, иногда и больше, кандидатов, которые затем будут представлены работодателю.

1. Почему компаниям может быть выгодно обращаться в кадровые агентства, а не заниматься поиском персонала самим? Как специфика фирмы влияет на стимулы обращения в агентство? Приведите примеры компаний – клиентов кадровых агентств.
2. Иногда можно наблюдать следующую ситуацию: на одни должности компании подбирают кандидатов сами, а для закрытия других вакантных позиций обращаются в агентство. Поясните этот пример.
3. Какие методы оценки потенциальных кандидатов такие организации могут использовать?

Решение

1. Возможные варианты ответа на первую часть вопроса:

- У компании нет достаточного количества ресурсов. Например, у маленькой компании маленький отдел кадров, в то время как бывают ситуации, когда вакансию надо закрыть срочно.
- Чтобы конкуренты не знали, какое направление деятельности компания собирается развивать. Например, интернациональная компания ищет специалиста со знанием китайского языка – очевидно, что она собирается выходить на китайский рынок.
- Не у всех компаний есть доступ к большой базе данных кандидатов.

Ответ на второй вопрос – чем более узкий специалист нужен, тем выгоднее обратиться в кадровое агентство, у которого уже есть база данных кандидатов по этой специальности или которое её для себя соберёт. С другой стороны, многие узкопрофильные компании сотрудничают с вузами и колледжами, подготавливающими людей по этой специальности, занимаются их «переманиванием» у конкурентов, а персонал в бэк-офис (бухгалтерия, юридический отдел) нанимают при помощи кадровых агентств, так как их HR-менеджеры не обладают достаточной квалификацией в этой области.

Примеры компаний: любые компании, подходящие под описание выше. Для небольших компаний достаточно было указать численность персонала (до 100 человек), для узкоспециализированных – область специализации (например, фармацевтика, IT и телекоммуникации), можно было указать конкретные компании.

2. В ответе на данный вопрос предполагалось указание на случай с узкими специалистами (см. предыдущий ответ) и executive search – подбор специалистов (в основном, на руководящие должности) с высоким уровнем профессионализма и богатым опытом.
3. Например, скрининг резюме кандидата – в нём видно его образование, опыт работы; различного рода анкеты, чтобы понять, обладает ли кандидат теми качествами, которые интересуют компанию; тесты на логическое мышление, математические способности, восприятие информации и пр.; собеседование с HR-менеджером (HR - human resources).
Специализированные кадровые агентства (например, IT) могут проводить интервью «по существу» – проверять непосредственно компетенцию кандидата в своей области.