ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Отдел мониторинга, практической подготовки и трудоустройства

РЕФЕРАТ

Тема: «Роль и место рекрутеров в процессе поиска работы»

Выполнил:

Группа:

Проверил:

Тольятти

2008

**Содержание**

Введение

1. Понятие рекрутинга

2. Роль рекрутеров в процессе поиска работы

3. Методы эффективного взаимодействия с рекрутерами в процессе поиска работы

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Современное развитие кадрового менеджмента показало, что даже отличного образования и учебы в известном вузе недостаточно, чтобы грамотно искать работу. Тем, кто хочет найти новую работу или трудоустроиться во время учебы или по окончании вуза, к сожалению, сегодня все еще негде получить грамотную информацию о том, как устраиваться на работу: как искать новую фирму, как готовить резюме и сопроводительные письма, как проходить собеседование. Помочь в этом соискателям могут рекрутинговые агентства. Но они не всегда пользуются хорошей репутацией у соискателей. Иногда совершенно заслуженно, но нередко — по причине того, что кандидаты плохо себе представляют, как функционируют агентства по подбору кадров.

Целью данной работы является определение роли рекрутеров для соискателей в процессе поиска работы. Для достижения поставленной цели нам необходимо решить следующие задачи:

1) рассмотреть понятие и сущность рекрутинга, его виды и цели;

2) определить значение рекрутинга для соискатели в процессе поиска работы (в том числе определить, какие он помогает решать задачи);

3) сформулировать методы и правила успешного взаимодействия с рекрутерами в процессе поиска работы.

Объектом нашей работы является рекрутинг, а предметом роль рекрутинга в процессе поиска работы соискателем.

В работе были использованы данные со специализированных сайтов по поиску работы (www.rabota.ru, www.rosrabota.ru, www.superjob.ru и т.д.), а также тематических порталов по кадровому менеджменту (www.itpg.com.ua, www.forsage.ru, www.hr.ru) и материалы кадровых агентств.

**1. Понятие рекрутинга**

Несмотря на активное развитие рыночных отношений и стремительную адаптацию западных механизмов ведения бизнеса, рекрутинг по-прежнему остается новым явлением и для России, и для стран ближнего зарубежья.

Рекрутинг (в переводе с английского «recruiter» - агент по найму кадров) представляет собой в общих чертах деятельность по подбору кандидатов на имеющиеся вакансии. По сути рекрутинг является одним из направлений управления персоналом. В данной сфере ведут свою деятельность специалисты, называемые рекрутерами, хэдхантерами, менеджерами по подбору персонала, менеджерам кадровых агентств.

Существует несколько типов рекрутеров. Но, несмотря на различия в целях и методах деятельности, механизм и психология рекрутинга во всех случаях схожи. Выделяют следующие типы рекрутеров:

1) корпоративные рекрутеры,

2) временные сторонние рекрутеры,

3) постоянные сторонние ректутеры.

Корпоративные рекрутеры принимаются в штат компании. В их должностные обязанности входит поиск, оценка и отбор новых сотрудников в связи с потребностями компании. За границей такая практика существует уже давно, сейчас она активно распространяется и в России. Большие производственные предприятия, торговые компании и IT-компании начали брать в свой штат корпоративных рекрутеров для закрытия сложных вакансий, не прибегая к помощи рекрутинговых агентств. Недостатком данного метода использования рекрутинга в управлении персоналом является необходимости нести постоянные затраты на содержание рекрутера, даже в тех случаях, когда его услуги не нужны организации. Именно поэтому большое распространение получили два последних вида рекрутеров.

В этом случае компания заключает соглашение с отдельными рекрутерами, так называемой «третьей стороной». Они могут работать самостоятельно либо же быть сотрудниками рекрутинговой или консалтинговой компании.

В зависимости от способа оплаты выделяют в группе «третьей стороны»: постоянных рекрутеров и временных рекрутеров. Услуги всех рекрутеров «третьей стороны» оплачиваются нанимающей их компанией - работодателем, но «постоянные» рекрутеры обычно имеют «эксклюзив» с компанией. Они получают часть оплаты авансом и основную часть, когда поиск завершен, и обычно используются для поиска кандидатов на ТОП-позиции.

«Временные» рекрутеры обычно не имеют «эксклюзивных» отношений с компанией. Они получают плату за свои услуги, только если компания принимает на работу кандидата, найденного благодаря их усилиям. Помимо этого профессиональные рекрутеры (кадровые и консалтинговые агентства) дают гарантию на бесплатную замену кандидата, который не справился с работой или уволился сам. В зависимости от уровня позиции она составляет от трех месяцев до года, и периодически сотрудники агентства интересуются судьбой трудоустроенного специалиста в компании. В свою очередь, он может в любое время сам позвонить в агентство, рассказать о возникших сложностях или проблемах на новой работе. Таким образом, достигается налаживание эффективного и долгосрочного взаимодействия между рекрутерами и работодателями.

В России немало агентств, предлагающих свои услуги соискателям за определенную плату и обслуживающих работодателей бесплатно. В данном случае стоит отметить некий непрофессионализм подобных сервисов, так как они взимают плату за консультации и помощь в составлении резюме, которые в профессиональных консалтинговых агентствах предоставляются бесплатно. В отношениях с подобными организациями стоит быть осторожным.

Помимо этого выделяют специализированных рекрутеров – кадровые и консалтинговые агентства, которые занимаются подбором кандидатов на вакансии в определенной сфере деятельности. Для одних приоритетны IT-вакансии, другие закрывают вакансии в сфере гостинично-ресторанного бизнеса, третьи — в нефтяной отрасли и т. д. Но большинство агентств работают практически с любыми позициями во многих отраслях рынка.

Как правило, кадровые агентства работают с проверенными клиентами. Некоторые компании-работодатели подбирают персонал исключительно с помощью агентств, и на их корпоративных сайтах вакансий не найти.

Целью рекрутера является закрытие вакансии. При этом соискателям стоит помнить, что рекрутер работает в первую очередь на интересы работодателя, которые оплачивает его услуги. Но также не стоит забывать, что репутация рекрутера напрямую зависит от того, насколько подобранный кандидат подходит требованиям имеющейся вакансии и работодателя. Поэтому важно грамотно строить взаимоотношения с рекрутерами, особенно в сфере интересов соискателя.

Во многом результат закрытия вакансий, удовлетворения интересов соискателя и работодателя зависит от профессионализма рекрутера. К основным чертам профессионального рекрутера (будь то самостоятельный специалист или кадровая служба) относят следующее:

1) обратная связь;

Нередко возникают ситуации, когда соискатели, отправив свое резюме в кадровое агентство или пройдя собеседование, не получают никакого ответа от рекрутера. С одной стороны это объяснимо тем, что рекрутер вовсе не должен реагировать на все поступающие сигналы, тем более если кандидат не соответствует заявленным требованиям. Но с другой стороны опытный рекрутер всегда получит обратную связь от работодателя по поводу организованного им интервью. Он не станет продолжать высылать резюме кандидатов в компанию клиента, прежде чем не узнает, по каким причинам предыдущий кандидат не удовлетворяет ее требования. Без такой критики рекрутер не знает, в чем была его ошибка. Эта обратная связь нужна для совершенствования работы рекрутера и эффективного поиска правильных кандидатов. К тому же опытный рекрутер обязательно свяжется с соискателем и донесет до него ответ работодателя. Это не является прямой обязанностью рекрутера, но это говорит о знании им норм бизнес этики.

2) информирование сосикателей;

Бесспорным признаком непрофессионализма в рекрутинге является предоставление заказчику резюме кандидатов, которые не были информированы про вакансию и не дали своего предварительного согласия участвовать в конкурсе.

3) активный поиск кандидатов;

Признак любителя – это когда рекрутер не делает ничего – только собирает резюме, без определенной цели. К сожалению, из-за таких действий некоторых рекрутеров страдает репутация рекрутинга в целом. Возникают проблемные ситуации с заказчиками - они не понимают, за что платят деньги.

4) учет запросов работодателей и интересов соискателей;

Профессиональный рекрутер всегда хочет быть уверен, что он не только хорошо выполнил работу для клиента, но и удовлетворил интересы кандидата. Очень часто хорошие отзывы бывших кандидатов привлекают новых заказчиков.

5) знание отрасли, в которой рекрутер ведет свою деятельность;

Профессиональный рекрутер знает про сферу бизнеса, которую он обслуживает, больше, чем просто ее название. Например, настоящий технический рекрутер может поддерживать разговор с техническим директором или начальником IT-отдела компании об основных тенденциях и путях развития ІТ-сферы. Хороший рекрутер является экспертом в своей области. Эти знания приходят вместе с деловым и профессиональным опытом. Часто компании принимают на работу молодых, неопытных сотрудников в отдел рекрутинга. Эти сотрудники не имеют бизнес-навыков и не понимают той работы, для которой они ищут исполнителей. Нужно самому быть талантливым бизнесменом, чтобы заниматься поиском и подбором талантливых людей для бизнеса.

6) наличие знаний и навыков продаж;

В современном рекрутинге получило больше распространие мнение о том, что рекрутер должен быть хорошим продавцом. В принципе, рекрутинг во многом является деятельностью, лежащей в сфере продаж и маркетинга. Конечно, в больших рекрутинговых или консалтинговых компания существует позиция клиент-менеджера, который ведет все отношения с работодателями, а также совершает продажу рекрутинговых услуг. Но это не снимает вышеизложенных требований с рядовых рекрутеров. Да, они не продают рекрутинговые услуги, но они работают с соискателями, и тут также происходит процесс продажи – продажа соискателю вакансии и компании, которая ее заказала.

7) наличие знаний о методах отбора персонала;

Ключевым моментом также является то, что рекрутер должен обладать отменными знаниями методов отбора. Линейные менеджеры часто не владеют методами оценки кандидата, поэтому профессиональный рекрутер может стать последней защитой от ошибки при принятии нового человека на работу. Хороший специалист по отбору сэкономит время, капитал и физическую энергию, не допустив ошибок при приеме на работу в организацию.

В качестве дополнительных черт профессионального рекрутера можно рассматривать следующее:

1) корректность – он думает о Вашей безопасности и комфорте в общении;

2) логичность изложения мыслей;

3) умение ценить время соискателей - он не будет отнимать время понапрасну.

Это всего лишь часть признаков профессионала - рекрутера. Профессия это довольно новая для нашей страны, естественно, что она будет развиваться, требования будут изменяться со временем, в чем-то ужесточаться, в чем-то качественно преобразовываться.

Мы рассмотрели понятие рекрутинга, цели и виды рекрутеров, а также признаки настоящих профессионалов в данной области. Безусловно, они играют важную роль при закрытии имеющихся вакансий для работодателя. Но какую роль они играют для соискателей в процессе поиска работы?

**2. Роль рекрутеров в процессе поиска работы**

Большинство соискателей предпочитают активный поиск работы или помощь знакомых услугам ректуринговых агентств. Но для того чтобы начать активный поиск работы, обзвон работодателей, нужно быть достаточно уверенным в себе, уметь вести диалог. В какой-то момент нужно переломить свой страх перед неизвестным.

При прямом поиске необходимо грамотно подготовить резюме, максимально эффективно достигнуть "целевой аудитории". Для этого работодателю, например, нужно направить не только резюме, но и сопроводительное письмо, которое объяснит цели направления резюме, ваши мотивы смены места работы и обращения в данную фирму. Вообще, очень важно предвосхитить моменты, которые могут вызвать раздражение работодателя. Самое главное, что требуется от претендента на конкретную вакансию и от ищущего работу вообще, – очень четко представить себе, чего он хочет.

Решить все возникающие проблемы и трудности при поиске работ может помочь рекрутер. Конечно же, соискателю легче общаться с консультантом, который посоветует ему, как себя вести, внесет коррективы в резюме, поможет выделить приоритеты и интересы. В конце концов, это вполне конкретный человек, у которого можно просто попросить совета.

При этом нужно четко понимать, что рекрутер, отстаивая интересы работодателя, стремится найти наиболее подходящего кандидата, а, следовательно, рекрутер будет учитывать ваши интересы, требования к работе и степень удовлетворения от предложенной вакансии. Поэтому нужно уметь правильно и четко строить взаимодействие с рекрутером.

При этом помощь профессиональных рекрутеров может быть полезна и выгодна соискателям в следующих случаях:

1) когда необходимы консультации специалистов в процессе поиска работы,

2) когда необходимо помощь специалистов при составлении резюме,

3) при информационной подготовке к собеседованию,

4) во время прохождения конкурса на вакансию,

5) при повышении собственной оплаты труда.

Рассмотрим роль рекруторов в каждом случае подробнее.

Очень немногие соискатели правильно понимают цели и задачи процесса поиска работы, правила поведения с работодателями, способы самопрезентации и т.д. При этом, обратившись в рекрутинговое агентство или к профессиональному рекрутеру, соискатель получает ценного консультанта, который может помочь дельным советом на всех стадиях трудоустройства. Особенно важна помощь рекрутера при составление резюме и самопрезентации для собеседования, так как профессионал сможет подсказать, что действительно является важным для конкретного работодателя, а что вторично.

Будущий работодатель оценивает вас на собеседовании как "специалиста в деле". Рекрутер может помочь вашему успеху, предоставив объективную информацию, полезную для ведения переговоров о заработной плате, компании, ее первых лицах и деятельности. К тому же у рекрутера есть больше возможностей для получения достоверной и полной информации по данным вопросам, чем у соискателя.

Не менее важна роль рекрутера на этапе прохождения соискателем конкурса на вакансию. Первое собеседование всегда проходит в рекрутинговом агентстве. Специалисты агентства заинтересованы в лучших кандидатах для представления клиенту и выбирают тщательно из многих, поэтому у соискателя может оказаться от 5 до15 конкурентов — в зависимости от сложности позиции. Если требования компании-заказчика — навыки, умения, знания и опыт специалиста — совпадают, рекрутер по итогам интервью составляет резюме со своими комментариями и отправляет его клиенту. В среднем компании представляют работодателю пять резюме на одну позицию. Но может быть и больше.

Резюме просмотрены, и работодатель приглашает на собеседование нескольких заинтересовавших его кандидатов. Встречи организует рекрутинговое агентство. Из пяти человек в финал конкурса на вакансию выходят обычно двое, и клиент выбирает, кого из них он пригласит на работу. При этом рекрутер по итогам первого собеседования может подсказать соискателю его ошибки, устранив которые он повысит свои шансы на занятие предложенной вакансии.

У кандидатов, заинтересовавших клиента, часто появляется «куратор» — рекрутер или консультант из рекрутингового агентства. Он ведет специалиста с момента его знакомства с работодателем до окончания периода адаптации на новом месте. Он созванивается с человеком, узнает, вышел ли он на работу, насколько его там все устраивает. Если вдруг окажется, что новому сотруднику, к примеру, до сих пор компьютер не поставили или не установили необходимого программного обеспечения, куратор примет посильное участие в том, чтобы ситуация была исправлена.

В последние годы рекрутеров стали рассматривать как способ повысить оплату труда уже занятому специалисту. При этом нужно четко представлять и обосновывать свои финансовые ожидания, а также уметь грамотно обсудить дополнительные льготы и содержание компенсационного пакета с будущим (в случае смены места работы) или существующим работодателем. Рекрутеры могут помочь освоить некоторые приемы ведения переговоров о заработной плате, бонусах, компенсационном пакете и других материальных стимулах. Более того, рекрутер едва ли не единственный человек, способный снабдить соискателя объективной информацией о тех подводных камнях, которые могут поджидать кандидата в переговорах с конкретно обсуждаемой компанией-клиентом. В результате из огромного числа компаний и вакансий у соискателя появляется шанс выбрать ту самую золотую середину, которая позволит работать с удовольствием, развиваться профессионально и получать максимально приближенную к идеальной компенсацию. Помимо того рекрутер способен четко подсказать соискателю, что последнему необходимо подтянуть в своей профессиональной подготовке, чтобы рассчитывать на улучшение своего компенсационного пакета.

Как мы видим, рекрутеры способны оказать значительную помощь и поддержку соискателю при поиске работы. Но эффективность данного взаимодействия достигается не только за счет высокого профессионализма самого рекрутера, но и за счет умения кандидата правильно общаться с рекрутерами.

**3. Методы эффективного взаимодействия с рекрутерами в процессе поиска работы**

Многие соискатели побаиваются рекрутеров и избегают взаимодействия с ними, предпочитая искать работу у прямых работодателей. В этом есть некоторое заблуждение, так как профессиональный рекрутер способен быть полезен соискателю по трем причинам:

1) он заинтересован найти хорошего сотрудника для работодателя, следовательно, он будет учитывать и интересы самого кандидата,

2) он имеет большую информацию и знания в сфере трудоустройства,

3) он может стать выгодным деловым контактом.

Поэтому важно знать приемы правильного взаимодействия с рекрутерами и грамотно их использовать на практике.

Если рекрутер звонит соискателю и просит прислать резюме, не надо бояться спросить, зачем ему нужно его увидеть. В этом случае вполне уместны такие вопросы:

1) «Есть ли определенная работа, которую вы могли бы мне предложить?»;

2) «Если вы получите мое резюме, когда я могу ждать от вас какой-либо информации?»;

3) «Может ли быть, что вы пошлете мое резюме своему клиенту, не уведомив об этом меня?»

Если рекрутер контактирует с соискателем и просит выслать резюме, не зная ничего о его профессиональном опыте, то не стоит высылать резюме, так как оно может попасть в места, куда соискатель не хотел бы, чтобы оно попало. Профессиональный рекрутер, хотя он и работает на компанию-заказчика, а не на соискателей, всегда будет скрупулезно соблюдать и его интересы тоже.

Важным правилом общения с рекрутерами является правдивость и точность предоставляемой информации. Не нужно скрывать или подделывать информацию о себе, особенно личную или о профессиональном опыте, так как все это очень просто проверяется. Да и к тому же, если соискатель идеально подходит по всем требованиям работодателя, но является старше возрастного ценза, то профессиональный рекрутер сумеет это преподнести работодателю не как недостаток кандидата, а как его дополнительное достоинство.

При этом не стоит ограничиваться при поиске работы только одним рекрутинговым агентством. Контакт с рекрутером должен быть оправданным. По мнению экспертов, в кадровые агентства соискателю имеет смысл обращаться, только в случае если он уверен в своем профессионализме.

Но при этом стоит знать способы налаживания контакта с рекрутерами. Выделяют три основных способа:

1) соискатель составляет расширенное резюме и размещает его на сайтах по трудоустройству: рекрутер просматривает множество резюме в базе сайта, связывается с кандидатами, которые подходят под конкретную позицию, и приглашает на собеседование;

2) на этих же рекрутинговых сайтах кадровые агентства размещают вакансии компаний-клиентов: можно не дожидаться внимания со стороны рекрутера, а позвонить в агентство самому и предложить свою кандидатуру на заинтересовавшую вакансию;

3) можно просто позвонить в кадровое агентство и сказать, что вы находитесь в поиске работы и хотели бы выслать им свое резюме: не обязательно отправлять резюме — можно прийти в агентство и заполнить анкету соискателя.

В любом случае информация о соискателе попадает к рекрутеру и вносится в базу данных, а, значит, соискатель превращается в потенциального кандидата.

При общении с рекрутером и соискателю, и занятому сотруднику, не ищущему работу в данный момент, но не исключающему такую возможность в будущем важно помнить о следующем:

1) о конфиденциальности: если соискателю неудобно разговаривать в этот момент, он может предложить рекрутеру перенести разговор - «правильные» рекрутеры всегда, до начала разговора, предупредят об этом;

2) о создании возможностей: создавайте своё будущее, думайте о планах и перспективах, даже если сегодня все хорошо;

3) о выстраивании полезных отношений: включайте в круг своих знакомых потенциальных работодателей и рекрутеров - Вы сможете к ним обращаться за консультациями, рекомендациями, даже если не будете с ними работать;

4) о том, что решения не обязательно принимать сразу: сначала собирайте всю информацию, потом обдумайте её, затем делайте выводы.

По поводу оплаты услуг рекрутера стоит помнить, что профессиональные рекрутеры и рекрутинговые агентства работаю за счет работодателя. Поэтому в случаях предложения оплатить услуги рекрутера важно четко знать, какие услуги будут оказаны и по какой стоимости.

**Заключение**

Мы рассмотрели понятие рекрутинга – одно из направлений кадрового менеджмента, ориентированное на поиск и отбор кандидатов на имеющиеся вакансии. При этом рекрутеры могут как непосредственно входить в штат компании, так и быть привлеченными со стороны специалистами. Наибольшее распространение получает второй вариант.

Цель рекрутера – закрыть вакансию. При этом профессиональный рекрутер учитывает интересы не только работодателя, но и соискателя, так как ему выгодно найти отвечающего всем требованиям и заинтересованного в работе кандидата.

При этом важно знать правильные методы взаимодействия с рекрутерами и грамотно их реализовывать на практике. Это позволит решить ряд проблем при трудоустройстве: правильно организовать процесс, написать резюме, подготовить самопрезентацию, определить уровень оплаты труда, а также наладить выгодные деловые контакты.

Но не стоит рассматривать услуги рекрутера как единственный способ найти подходящую вакансию, ведь большое число источников поиска (газеты, Интернет, агентства, знакомые и т.д.) увеличивает шансы найти именно то, что нужно.

**Список использованной литературы**

1. Грищук Елена. Что делать, когда звонит хедхантер? [текст]/ Справочник карьериста, 2006 г.
2. Попова Александра. Можно ли повысить свою зарплату при помощи рекрутеров? [текст]/ Справочник карьериста, 2005 г.
3. Формальнова Марина. Для чего нужны рекрутеры и как с ними работать [текст]/ Справочник карьериста, 2005 г.
4. Кто такой рекрутер на самом деле? Как отличить профессионала от любителя в рекрутинге. [элект.]/ Сайт рекрутинговой компании «IT Professional Group» http://www.itpg.com.ua
5. Полетаева Наталья. Как работают кадровые агентства. [элект.]/ Сайт по поиску работы http://www.rabota.ru