

В какое кадровое бюро обратиться?

(о критериях оценки качества услуг, предоставляемых кадровыми бюро)

Рано или поздно проблема трудоустройства становится перед любым из нас. И каждый решает ее по-своему. Работу можно найти следующим образом:

- с помощью родственников и знакомых;
- по объявлениям в средствах массовой информации;
- обратившись в кадровое агентство.

Из вышеперечисленных пунктов многим знакомы первые два. К третьему из них прибегают, как правило, в последнюю очередь. Одна из причин этого явления - незнание того, как решить проблему выбора, в какое кадровое бюро (КБ) обратиться. Очень трудно определить, какие из КБ предоставляют действительно качественные услуги.

С другой стороны, аналогичная проблема стоит и перед работодателем - как выбрать фирму, которая действительно обеспечит должный уровень сервиса, помогая найти необходимого специалиста.

Таким образом, возникает реальная проблема поиска критериев оценки качества работы КБ.

Осенью 1997г. представляемые авторами организации, в числе других, выступили как учредители "Днепропетровской Ассоциации негосударственных служб занятости". Через некоторое время нами был предложен ряд критериев определения качества работы различных КБ. Этот набор был принят за основу разрабатываемых Ассоциацией "критериев сертификации качества услуг, предоставляемых КБ" И хотя Ассоциация прекратила свое существование, так и не выработав окончательной версии этого документа, мы предоставляем Вашему вниманию свой первоначальный вариант, в надежде, дорогие читатели, что он поможет Вам лучше ориентироваться на рынке кадровых услуг, и что Ваши отзывы помогут нам улучшить предлагаемый список, сделав его ещё более отвечающим потребностям конечного потребителя. Итак [1]:

1. **Опыт работы на рынке трудоустройства не менее 12 месяцев.** Это означает, что у фирмы уже есть некоторый опыт работы на рынке трудоустройства, что она не новичок.

2. **Средняя длительность удовлетворения заказа от работодателя - не более 8 рабочих дней.** Это означает, что КБ может достаточно быстро найти нужного специалиста для фирмы-заказчика.

3. **Сумма месячных заработных плат трудоустраиваемых в течении месяца - не менее \$1000.** [2] Смысл этого критерия в том, что КБ ведёт реальную работу и регулярно трудоустраивает или много неквалифицированных специалистов, или 1-2 профессионалов.

4. **Предоставление услуг по кадровому консалтингу.** Выполнение этого требования означает, что фирма-заказчик может всегда надеяться на предоставление КБ, при желании, дополнительных услуг, на его помощь и поддержку при решении разнообразных возникающих кадровых проблем, не решаемых методом простого увольнения/найма.

5. **Использование компьютерной обработки данных.** В современном мире только компьютеризация обеспечивает необходимую скорость и полноту поиска нужной информации, и, следовательно, КБ без компьютеров - это КБ вчерашнего дня.

6. **Стоимость услуг лежит в пределах экономически обоснованного ценового коридора.** Это означает честность КБ в его поведении на рынке - не заниматься демпингом и не "обдирать" клиентов.

7. **Предоставление услуг по профессиональному тестированию и оказание содействия по повышению квалификации.** Такого рода услуги позволяют сегодняшнему безработному ожидать скорого получения работы, даже если пока у него нет достаточной квалификации - ведь ему помогут приобрести необходимые знания. С другой стороны, фирма-заказчик, которая сотрудничает с таким КБ, может не волноваться, что ей пришлют "программиста" с 8 классами образования или "переводчика", умеющего лишь красиво произносить два десятка популярных фраз.

8. **Проведение психологического тестирования (в частности - с использованием соционических методик) при осуществлении индивидуального подбора специалистов.** Это позволяет фирмам-заказчикам быть уверенными, что подобранный КБ специалист не только имеет высокий профессиональный уровень, но и психологически склонен к выполнению работ требуемого характера, без конфликтов впишется в уже существующий коллектив и т.п.

9. **Количество трудоустроенных, проработавших на предложенном месте работы более 6 месяцев - не менее 50% от всех трудоустроенных.** Выполнение этого критерия означает, что КБ может помочь удовлетворить одну из самых главных людских потребностей - потребность в стабильности. Смысл его в том, что трудоустроенные обычно остаются надолго на новом рабочем месте, а ведь это в интересах и работодателей, и специалистов.

В какое кадровое бюро обратиться?

Автор: admin

06.11.2010 17:40 - Обновлено 06.11.2010 23:29

1. В список, естественно, не включены очевидные требования типа наличия у фирмы офиса или лицензии.

2. Цифра характеризует днепропетровский рынок труда на момент написания статьи (конец 1997г.).

(с) 1997г. В.Л. Павлов, Л.Б.Куницына. Статья опубликована в номере 3 (3) 1997 газеты " [Соционические чтения](#) ".