

## **ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ КАК КОМПОНЕНТЫ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА**

**Алимова И.Н.**

**Научный руководитель – Горина Е.Е.**

*Муромский институт (филиал) ГОУ ВПО  
«Владимирский государственный университет»*

Поиск работы – это технология, включающая в себя сбор и анализ информации о вакансиях, составление резюме, составление рекомендательных писем, подготовку и прохождение собеседования с работодателем. В осуществлении такой деятельности можно получить содействие со стороны государственных (центров занятости) и частных служб трудоустройства (агентства по трудоустройству и кадровые агентства).

Перспектива массовой безработицы обусловили повышение внимание власти к созданию новых институтов рынка труда. Постепенно монополия государства на посредничество в трудоустройстве была разрушена: наряду с государственной службой занятости, появились частные агентства по трудоустройству и подбору персонала. Их появление способствовало развитию новых рыночных механизмов трудовой мобильности, росту открытости и гибкости российского рынка труда.

Частные агентства по трудоустройству - это новый посреднический институт, набирающий свою силу и значимость. Основное различие в деятельности органов государственной службы занятости и частных агентств по трудоустройству безработных заключается в том, что, согласно законодательству, деятельность государственной службы направлена на решение социальных задач: помощь безработным гражданам в трудоустройстве, оказание им материальной поддержки, и особый акцент в работе делается на лицах, относящихся к категории социально незащищенных, прежде всего женщин. Частные же структуры преследуют цель получения дохода от деятельности, связанной с предоставлением услуг по трудоустройству граждан или подбору персонала.

Агентства обязаны иметь высококвалифицированный и подготовленный персонал. Они не имеют права осуществлять наем или трудоустройство граждан для работ, связанных с неприемлемым риском или опасностью для жизни и здоровья, либо для таких, где работники могут стать жертвами злоупотреблений или дискриминации. Им запрещено заключать и публиковать объявления о вакантных рабочих местах или предложениях по найму на работу, прямо или опосредованно ущемляющих интересы кандидатов на вакантные места в зависимости от пола, возраста, религиозных убеждений и др., а также использовать детский труд.

Кроме того, обработка частными агентствами личных данных должна осуществляться с учетом защиты данной информации и обеспечения режима конфиденциальности (в соответствии с требованиями национального законодательства). Работники, нанятые через агентства, подписывают оформленный должным образом трудовой контракт, в котором фиксируются условия труда.

Агентства, занимающиеся подбором работы, можно разделить на два типа: частные агентства по трудоустройству и частные агентства по подбору работников.

Частные агентства по трудоустройству взимают с кандидатов на трудоустройство гонорары или комиссионные вознаграждения прямо или опосредованно, полностью или частично. Организации, на коммерческой основе занимающиеся платным обеспечением работодателей кандидатами, на заполнение вакантных рабочих мест, могут быть двух основных типов. В первом случае, это кадровые агентства по подбору офисного персонала, которые в основном располагают информацией о вакансиях канцелярской, офисной работы и т.д. Работодатель информирует агентство об образовавшейся вакансии, агентство со своей стороны предлагает ему подходящих кандидатов из числа тех, что зарегистрированы в его базе данных. Когда кандидат поступает на место, работодатель перечисляет кадровому агентству заранее оговоренную плату за услуги, причем часть этой платы возмещается работодателю в случае, если подобранный кадровым агентством кандидат покидает компанию в течение заранее установленного периода времени. Самому кандидату на место услуга агентства ничего не стоит; он вправе зарегистрироваться как соискатель не в одном, а в нескольких агентствах.

Во втором случае - агентство анализирует характер и особенности работы, подготавливает квалификационные требования и требования к личности кандидата, размещает рекламные объявления, рассылает для заполнения анкеты соискателя и проводит собеседование с отобранными кандидатами, а иногда даже тестирует их. Затем работодателю передается список кандидатов на вакансию с описанием их карьерного продвижения и уровня квалификации, так что работодатель имеет достаточно данных для того, чтобы сделать окончательный выбор. Это весьма дорогостоящий метод подбора персонала, поскольку обычно работодатель платит кадровому агентству в любом случае, даже если ему не удастся выбрать подходящего кандидата из представленного агентством списка.

Следует также упомянуть, что в настоящее время создаются смешанные структуры, оказывающие платные услуги, как работникам, так и работодателям.

Одной из предпосылок выработки эффективной политики занятости является солидарная ответственность всех структур, государственных и частных, действующих в области трудоустройства. Реальным шагом на пути к достижению поставленной цели может стать формирование партнерских отношений между работодателями, государственной и коммерческими структурами, содействующими занятости, базирующимися на согласованности действий и сегментации рынка труда с учетом особенностей лиц, ищущих работу, и сложившейся структуры вакансий. Именно совместные действия позволят добиться равновесия между спросом и предложением на рынке труда, эффективно проводить упреждающие меры по борьбе с безработицей. Это обусловило создание негосударственных служб занятости и агентств по трудоустройству различными благотворительными организациями и муниципалитетами. Подобные структуры оказывают услуги населению на некоммерческой основе. Так, в городе Муром Владимирской области примером негосударственной службы занятости может служить Агентство по трудоустройству при комитете по делам молодежи администрации округа Муром, цель работы которого - повышение трудовой занятости молодежи, а основные задачи деятельности: обеспечение молодежи округа достоверной, широкой, полной и оперативной информацией о возможностях трудоустройства, частичной занятости и учебных заведений; оказание практической помощи в поиске мест работы и трудоустройства молодежи; расширение сферы профконсультационных, психологических и юридических услуг для различных категорий молодежи; разработка и выпуск

методических материалов по вопросам занятости; выполнение на рынке труда посреднических функций между молодежью и работодателями.

Анализируя деятельность негосударственных служб занятости в целом, можно сказать, что в случае организации работы службы на коммерческой основе зачастую возможны случаи мошенничества в отношении клиентов. Афера с трудоустройством - довольно популярный вид мошенничества ещё с начала 90-х годов прошлого века. Вынося рекомендации, упомянем, что следует внимательно читать контракт, настойчиво вносить предложения по внесению в него конкретного списка информационных услуг, которые обещает агентство, и конкретную ответственность за качество услуги. На государственном уровне необходим контроль за подобными структурами, причем его необходимо ввести уже на начальном этапе организации подобных структур через процедуры лицензирования. Однако вместе с этим, агентства по трудоустройству способствуют решению проблемы безработных граждан, поэтому необходимо оказывать поддержку деятельности таких организаций на общегосударственном уровне.