**Тема: Трудоустройство через государственные службы.**

**ЗАКОНСПЕКТИРОВАТЬ!!!**

**Государственная служба занятости.**

Основной задачей государственной службы занятости является - содействие гражданам в поиске подходящей работы.Все услуги предоставляются бесплатно.

В информационных залах Государственного учреждения Центр занятости населения можно познакомиться с перечнем услуг, предоставляемых гражданам, просмотреть специализированные издания газет с информацией о вакансиях, а также обратиться к объявлениям, размещенным на стендах. Каждый день для соискателей работают плац-автоматы, предназначенные для самостоятельного поиска работы. Они содержат информацию об имеющихся вакансиях, доступ к мониторам свободный и бесплатный.

**Ярмарки вакансий рабочих и учебных мест**

Поиск работы на ярмарке вакансий рабочих и учебных мест

Ярмарка вакансий – это метод активного поиска работы, который помогает соединить интересы работодателей и соискателей в одно время в одном месте.

Для работодателей ярмарка вакансий – это возможность подбора места из большого количества претендентов.

Для ищущих работу ярмарка вакансий – это возможность получения информации о вакансиях и современных требованиях рынка труда, а также возможность самопрезентации большому количеству работодателей

Какие бывают ярмарки?

1. Межрегиональные ярмарки вакансий рабочих и учебных мест;

2. Специализированные ярмарки вакансий рабочих и учебных мест (для граждан, имеющих ограничения к труду, для женщин, для выпускников  образовательных учреждений и др.)

3. Районные мини-ярмарки вакансий в СПб ГУ ЦЗН

4. Гарантированные собеседования.

**Тема: Трудоустройство через коммерческие организации: плюсы и минусы.**

**ЗАКОНСПЕКТИРОВАТЬ!!!!**

***Частные службы трудоустройства*** делятся на агентства по трудоустройству и рекрутинговые агентства. Они выступают в качестве посредников на рынке труда. Задача и тех и других – согласование интересов соискателя и работодателя. Однако между их услугами имеются различия.

Агентство по трудоустройству – это компания, которая занимается поиском работы для соискателя. Иными словами, заказчиком услуг, оказываемых агентством по трудоустройству, является соискатель, и именно с ним агентство по трудоустройству заключает возмездный договор оказания услуг. Рекрутинговое агентство или агентство поподбору персонала оказывает услуги работодателям. Рекрутинговое агентство заключает договор с работодателем и осуществляет для него поиск и подбор персонала, соответствующего предъявленным требованиям, т. е. в данном случае заказчиком выступает работодатель.

Таким образом, главное отличие деятельности агентства по трудоустройству и рекрутингового агентства по подбору персонала состоит в том, кто является заказчиком услуг агентства и, соответственно, оплачивает эти услуги.

*Агентства по трудоустройству.* Обращаясь в агентство по трудоустройству, соискатель сразу оплачивает определенную фиксированную сумму (аванс или первоначальный взнос), после чего агентство по трудоустройству приступает к поиску подходящих соискателю вакансий. Оно направляет его резюме на подобранные вакансии, размещает резюме соискателя в сети Интернет и специализированных СМИ, ведет переговоры с работодателями, организует проведение собеседований и производит иные посреднические действия. По факту трудоустройства соискатель выплачивает агентству вознаграждение в виде процента от своей заработной платы. Агентства по трудоустройству оказывают соискателям также и другие платные услуги: составление, редактирование, перевод и рассылка резюме, проведение различных тренингов, консультирование по вопросам карьеры и поиска работы и др. Стоимость этих услуг может быть включена в первоначальный взнос, либо эти услуги оплачиваются соискателем отдельно как дополнительные.

Агентство по трудоустройству несет определенные обязательства перед соискателями. Объем этих обязательств и предоставляемые гарантии могут различаться.

К достоинствам такого способа поиска работы можно отнести то, что соискатель, в какой-то степени, перекладывает свои проблемы на кадровое агентство, рассчитывая на квалифицированность персонала. В то же время, следует помнить, каким бы квалифицированным не был работник агентства, принимать решение и проходить собеседование соискателю придется самому.

Безусловным недостатком в данном случае является оплата услуг, потому что человек, не имеющий работы, как правило, испытывает финансовые затруднения. Стоит отметить, что на рынке подобных услуг встречаются и недобросовестные агентства, которые «зарабатывают» не поиском вакансий для соискателя, а «выкачиванием» из него денег. Другой недостаток – наличие посредника между соискателем и работодателем, вследствие чего процесс поиска вакансии осложняется и удлиняется.

*Рекрутинговые агентства* (агентства по подбору персонала)*.* Рекрутинговое агентство, в первую очередь, несет ответственность перед работодателем, поскольку именно он является заказчиком услуг агентства.

С соискателями вакансий у этих агентств договорные отношения отсутствуют. Они не обязаны продолжать поиск работы для соискателя, если какая-либо вакансия ему не подошла, либо если работодатель не принял его на работу или расторгнул ранее заключенный с ним трудовой договор. При этом услуги рекрутинговых агентств для соискателей бесплатны. Агентство по подбору персонала ведет и постоянно пополняет свою внутреннюю базу резюме соискателей, в которую добавляет как резюме, найденные сотрудниками агентства, так и присланные соискателями. При наличии или появлении заказа на подбор сотрудника на должность, соответствующую резюме соискателя, его кандидатура будет рассматриваться сотрудниками агентства по подбору персонала наравне сдругими.

Заботясь о своей репутации, рекрутинговые агентства стремятся не только быстро и качественно выполнять заказы работодателя, но и поддерживать хорошие отношения с соискателями как в случае найма соискателя на работу, так и в случае отказа конкретного работодателя принять соискателя на работу.

Некоторые агентства по подбору персонала оказывают платные услуги соискателям, если сам соискатель обращается в агентство, а необходимая ему помощь выходит за рамки работы менеджеров агентства по вакансиям работодателей. Как правило, такие услуги носят консультационный характер, т. е. сотрудники агентства не осуществляют трудоустройство соискателя, не ищут ему работу, а дают консультации по эффективному поиску работы, предоставляют ему информацию общего характера.

Рекрутинг, как правило, включает в себя следующие виды работ:

* определение образа идеальногокандидата;
* использование всевозможных ресурсов поиска: Интернет, базы данных предприятий,реклама;
* просмотр и анализ резюме кандидатов надолжность;
* отсеивание неподходящих кандидатов надолжность;
* проведение собеседований с наиболее подходящими высококвалифицированнымиспециалистами;
* психологическое тестированиекандидатов;
* предоставление краткого списка лучших кандидатов заказчику(3–5претендентов).

*Прямой поиск* (или хэдхантинг) – это целенаправленный поиск кандидатов на ключевые позиции менеджеров среднего и высшего звена и высококвалифицированных специалистов с определенными необходимыми навыками, т. е. сотрудников, от деятельности которых практически напрямую будет зависеть успех бизнеса. В отличие от более простых методов при прямом поиске никакие объявления о вакансиях в СМИ не публикуются, а консультанты напрямую выходят на тех специалистов и менеджеров, которые успешно трудоустроены в настоящее время и не находятся в активном поискеработы.Определенным преимуществом рекрутинговых агентств является то, что наряду с традиционной услугой – рекрутментом, кадровые агентства предлагают также различные варианты оценки персонала, выведение персонала из штата компании, предоставление персонала на краткосрочные проекты, аналитические исследования рынка труда, расчет заработной платы, аутплейсмент (консультирование и продвижение на рынке сокращенного персонала) и др.

Недостатки рекрутинговых агентств для соискателя в том, что они, в первую очередь, ориентируются на то, чтобы выполнить заказ клиента (работодателя), а не найти работу лично соискателю. Таким образом, данные соискателя будут востребованы только по мере поступления заказа. При этом соискателю придется пройти большее количество собеседований и тестирований, так как перед беседой с потенциальным работодателем обязательным этапом будет собеседование в агентстве, соискателю нужно будет понравиться интервьюеру и наладить с ним эффективный контакт. Кроме того, работу через рекрутинговые агентства все-таки проще найти специалистам с опытомработы.

Плюсы:

* зарплата выше, чем в государственных учреждениях (на аналогичных должностях)
* современнее способы руководства и управления
* уделение внимания (со стороны руководства) не только трудовую, но и корпоративную жизнь (внедрение корпоративных занятий спортом, иностранными языками, тренинги)
* более современные и хорошо отремонтированные офисы (в большинстве своём, но не везде)
* более эффективная система решения возникающих проблем

Минусы:

* зачастую ненормированный рабочий день
* контроль (скрытые камеры, отслеживание количество отлучений с рабочего места) - не везде конечно и присуще не только коммерческим организациям, вполне и в бюджетные такое может быть
* не всегда официально трудоустраивают
* зарплата может быть "плавающей", зависящей от Вашей эффективности работы
* в разы чаще, чем в бюджетных организациях, применяются системы штрафов.