

Что ожидать от профессиональной компании по подбору руководителей высшего звена?

Часто это случается в тот момент, когда Вы меньше всего этого ожидаете. Внезапно Вы получаете звонок от executive search компании, которая хочет узнать, есть ли у Вас интерес к вакансии, которую они пытаются заполнить для своего клиента.

Возможность кажется перспективной, но Вы не знаете, чего ожидать. Что этот процесс влечет за собой? Сколько времени это займёт? Что компания ожидает от Вас? Самое главное, каковы Ваши права и обязанности во время процесса? Как потенциальный кандидат, Вы имеете право задавать эти вопросы, и получить на них ответы.

Хотя договорные обязательства существуют только между компанией и клиентом, консультанты также строят профессиональные и этические отношения с кандидатами, с которыми они могут поддерживать контакты в течение многих лет.

Члены Ассоциации Консультантов по подбору Руководителей Высшего Звена (AESC), всемирная профессиональная организация фирм Executive Search, приняла и исполняет этический кодекс, который гласит, что эти отношения должны характеризоваться честностью, объективностью, точностью и соблюдением конфиденциальности. Строгое соблюдение этого кода является требованием для всех членов AESC, которые также должны соблюдать все требования по защите данных в соответствии с законодательством своей страны.

Кроме того, AESC участники считают, что наиболее успешные проекты поиска руководителей являются результатом трехстороннего партнерства, при котором кандидат, фирма по подбору и клиент в полной мере понимают свои права, обязанности и обязательства по отношению друг к другу в процессе поиска. Таким образом, мы считаем, что все кандидаты имеют следующие права.

Билль о правах Кандидата

I. Конфиденциальность

Когда вы становитесь кандидатом поиска, вы подвергаете себя определенному риску с Вашим текущим работодателем. По этой причине, Вы имеете право на самый высокий уровень конфиденциальности от компании по подбору руководителей высшего звена и организации-клиента. Для защиты Вашей конфиденциальности, консультант должен:

после совещания и обсуждения Вашей кандидатуры, получить Ваше разрешение прежде, чем представить Ваше имя и отчет о Вас организации клиента;

по Вашему желанию, связываться с Вами напрямую, а не через Вашего помощника или кого-либо еще в Вашей компании;

не контактировать с лицами, предоставившими Вам рекомендации, без Вашего разрешения;

не обсуждать Вашу потенциальную кандидатуру с кем-либо за пределами компании, и обеспечить, чтобы все сотрудники компании соблюдали те же правила;

предупредить клиента о необходимости защитить Вашу конфиденциальность.

Важно помнить, что Вы не станете кандидатом до тех пор, пока консультант не проведет первоначальную оценку Вашей пригодности для конкретной вакансии, и не убедится в Вашем интересе. Если любой из этих двух критериев отсутствует, Вы не можете считаться кандидатом на эту должность. Однако, даже если позиция, о которой с Вами связались сейчас, не является интересной для Вас в настоящее время, Вы все равно можете извлечь выгоду из общения с консультантами, будучи постоянно в курсе рынка труда для специалистов Вашего уровня. Кандидаты, не выбранные на одну позицию, могут быть выбраны на другую.

II. Полная прозрачность

Для того, чтобы принять правильное решение, Вы должны знать как можно больше о компании, с которой Вы общаетесь, а также о позиции в организации клиента. В конечном итоге это требует полного и открытого обмена информацией в отношении:

причин поиска кандидата и требований позиции;

компенсационного пакета;

требований к переезду и командировкам;

соответствующая информация об организации клиента.

Имейте в виду, однако, что во время первого разговора, когда Вы по-прежнему оцениваете как потенциальный кандидат на должность, консультант не обязан разглашать конфиденциальную информацию о позиции или клиенте. Только после того, как Вы будете определены в качестве законного кандидата, Вы можете ожидать, что консультант раскроет больше, чем базовую информацию. Даже в этом случае определенная информация о клиенте может оставаться конфиденциальной до заключительной стадии процесса поиска. Консультант также должен сообщить Вам, был ли он эксклюзивно нанят клиентом на проект по закрытию вакансии. Консультанты по поиску руководителей высшего звена обычно работают с клиентами на основании эксклюзивного договора, и, таким образом, имеют не только конфиденциальный доступ к клиенту, но их полное внимание. Если консультант не уведомляет Вас об этом важном факте, не стесняйтесь спрашивать.

III. Своевременное общение

Выполнение заказов по подбору персонала часто может занять несколько месяцев, со многими шагами между первоначальным контактом и наймом успешного кандидата. Как только Вы становитесь активным кандидатом, консультант должен общаться с Вами своевременно на каждом шаге процесса. Это означает активный обмен информацией о ходе поиска, а также ответы на любые запросы, инициированные Вами.

IV. Обратная связь

На основе своего понимания позиции и потребностей клиента, консультанта должен дать Вам честную оценку того, где Вы, по его мнению, соответствуете или не соответствуете требованиям к позиции. Если в процессе поиска клиент примет решение не продолжать с Вами переговоры, то консультант должен детально объяснить Вам решение клиента, насколько это возможно.

V. Профессиональное отношение

Консультанты должны соблюдать все нормы трудового законодательства, которые относятся к стандартным процессам найма. Кроме того, они также должны продемонстрировать высокий уровень профессионализма при работе с каждым кандидатом. Профессиональное отношение означает, что консультант:

имеет четкое представление о позиции и ожиданиях клиента;

проводит организованное, продуманное интервью;

приходит на встречи вовремя и хорошо подготовленным;

демонстрирует глубокое знание рынка и клиентов;

отвечает на все Ваши вопросы честно и прямолинейно.

VI. Процесс поиска

Как кандидат, Вы имеете право знать, чего ожидать, и как развивается процесс. Например, каковы предполагаемые сроки для первого раунда интервью? Если Вы прошли через первый уровень отбора, что происходит дальше? Большинство консультантов с готовностью делятся такого рода информацией. Если этого не происходит, найдите момент, чтобы спросить. В частности, Вы должны быть готовы на любой стадии процесса спросить:

Сколько времени это займет?

С кем мне придется встретиться до принятия решения?

Каковы временные рамки ставит клиента?

Каков следующий шаг?

VII. Уважение Вашего время и позиции

Консультант понимает, что Ваше текущее положение руководителя требует Вашего полного внимания и времени. При планировании встреч и интервью, консультант и клиент должны продемонстрировать уважением к Вашему времени, Вашей позиции и Вашим обязанностям по отношению к нынешнему работодателю.

VIII. Согласованность между фирмой по подбору и их клиентом

Консультант и клиент должны делать все возможное, чтобы в представлении информации для Вас быть «на одной волне». Имейте в виду, однако, что в то время как консультант представляет организацию клиента, он не имеют полного контроля над общением клиента с Вами во время процесса выбора. Если происходят изменения, которые противоречат информации, предоставленной Вам консультантом, Вам следует обратиться за разъяснением.

IX. Нет давления

Лучшее заполнение вакансии произойдет тогда, когда у кандидата есть достаточно времени, чтобы взвесить, хорошо продумать свое решение. По этой причине консультант не должен пытаться торопить Вас с решением или оказывать чрезмерное давление на Вас в принятии предложения. Тем не менее, консультант должен держать Вас в курсе любых предельных сроков, введенных клиентом и последствий не принятия решения в эти сроки.

X. Доверительные отношения

Если консультант ведет себя в соответствии с настоящими принципами, Вам, естественно, стоит развивать открытые и доверительные отношения. И наоборот, если по какой-либо причине Вы не чувствуете, что можете доверять консультанту или клиенту, Вам стоит выйти из процесса. Имейте в виду, что лучшие консультанты стремятся к большему, нежели просто заполнение позиции для своего клиента, они хотят, помочь Вам принять оптимальное решение для Вас, Вашей семьи и вашей карьеры.

XI. Завершение Поиска

Если клиент решает нанять Вас на вакантную позицию, то Вы попадаете на один из важнейших этапов процесса, а именно на переговоры о Вашем трудовом договоре. Это

может включать в себя очень важные вопросы, в которых консультант может сыграть ключевую роль посредника для обеспечения открытой и эффективной коммуникации между клиентом и кандидатом. Используйте этого "честного посредника" для откровенного общения о каких-либо вопросах или особых требованиях, которые у Вас есть, например, о сроках и условиях.

Когда процесс поиска завершен, и Вы ставили свою подпись на контракте, некоторые консультанты будут оставаться на связи с Вами в течение трех-шести месяцев, чтобы убедиться, что Ваш переход на новую должность прошел успешно. Не стесняйтесь обратиться к своему консультанту с основными проблемами, которые могут возникнуть. Он может также быть в состоянии помочь разобраться в проблемах, и дипломатическое вмешательство консультанта, как правило, не возмущает клиента. Тем не менее, консультанты не являются профессиональными тренерами, и, следовательно, их роль в этом процессе может быть ограничена.

Если Ваша кандидатура не приводит к найму, большинство консультантов будет держать Вас в списке кандидатов для будущих вакансий. Они могут связываться с Вами время от времени и поддерживать отношения, а также держать Вас в курсе новых возможностей. Они могут также использовать Вас как ресурс, чтобы определить кандидатов на должности, которые не являются подходящими для Вас. Если у Вас сложились хорошие отношения с консультантом, Вы можете взять на себя инициативу по поддержанию отношений.

Независимо от результатов поиска, консультант не может использовать Ваше имя или результаты поиска в виде рекомендаций без вашего разрешения.

Стремиться к лучшему

Процесс поиска руководителя высшего звена - не улица с односторонним движением. Хотя у Вас есть право рассчитывать на вежливое, профессиональное отношение со стороны консультанта и клиента, но есть целый ряд вещей, которые Вы можете сделать, чтобы облегчить процесс и продвигать себя на рынке труда.

Будьте честны. Ни при каких обстоятельствах не следует раздувать свое резюме, искажать историю Вашей работы или прятать факты. Кроме того, будьте искренни, говоря о Вашем интересе (или отсутствии его) к вакансии. Полное и точное раскрытие информации кандидатом является важным элементом в процессе поиска.

Будьте гибкими. Приложите все усилия, чтобы включить встречи и интервью в Ваше расписание.

Информируйте себя. Проводите собственные исследования и делайте собственные оценки в отношении компании по подбору руководителей высшего звена и организации клиента, и вы поймете уникальную ценность консалтинга при подборе менеджеров высшего звена.

Имейте реалистичные ожидания. Поймите, что этот процесс требует времени, и что Вы будете одним из нескольких квалифицированных кандидатов.

Ведите переговоры в духе доброй воли. Не вводите консультантов в заблуждение, что Вы ведете переговоры только с ними, если Вы рассматриваете предложения от более, чем одной организации.

Прежде всего, не думайте, что у вас "дело в шляпе" только потому, что у вас сложились близкие отношения с консультантом. Помните, что работа консультанта в том, чтобы представить несколько квалифицированных кандидатов для клиента, и именно клиент принимает окончательное решение.