

Международната Асоциация на Екзекутив Сърч Консултантите (AESC) представлява компаниите, предлагащи Екзекутив Сърч по целия свят. Задаваните въпроси относно разликите между традиционния подбор и Екзекутив Сърч често се основават на липса на разбиране на тези два различни процеса. Ето защо Ви предлагаме този анализ за Ваша информация.

	<b>Екзекутив Сърч компании</b>	<b>Компании за Традиционно търсене</b>
<b>Тип позиции</b>	Подпомагат всички видове организации в търсенето на управленски персонал за ключовите позиции в компанията. Работят по позиции, които много рядко биват рекламирани.	Подпомагат организации предимно в търсенето на среден мениджмънт. Често представляват професионалисти, търсещи работа.
<b>Методология</b>	Проактивно и систематично търсене с оглед намиране и подбор на най-добрите кандидати за дадена позиция. Целта е да се отделят най-добрите от посредствените кандидати и да се оценят спрямо нуждите за позицията и средата на организацията-клиент. Клиентът получава напълно вниманието, ресурсите и фокуса на консултанта, като получава регулярна обратна връзка и съвети в течение на целия процес на подбор.	Най-вече пасивно търсене на кандидати чрез база данни, рекламиране в интернет или в други медии. В традиционното търсене на кандидати, консултантът не може да бъде структуриран и задълбочен по начина, по който са екзекутив сърч консултантите. Фокусът не е върху откриването и оценката на най-добрия кандидат от консултанта, но върху откриването на потенциално квалифицирани кандидати, които се представят на клиента, който трябва да извърши своя собствена, окончателна оценка.
<b>Договор за ангажимент</b>	Извършване на търсене само след сключване на ексклузивен договор,	По дефиниция, традиционния подбор предполага получаването

	<p>с уточнено предварително плащане.</p> <p>Екзекутив сърч компанията се ангажира да работи професионално и до пълно удовлетворение на клиента.</p> <p>Услугите на Екзекутив Сърч консултантите се заплащат от клиента на етапи, които не са само обвързани с назначаването на кандидат.</p> <p>Един кандидат може да бъде представян само на един клиент по време на процеса на подбор.</p>	<p>на хонорар единствено, ако има назначение за дадена позиция.</p> <p>Компаниите за традиционен подбор често работят в конкуренция по една и съща позиция с други компании за подбор.</p> <p>Кандидатите се представят едновременно по няколко проекта от компанията за подбор.</p>
<b>Естество на сътрудничеството</b>	<p>Процесът на Екзекутив Сърч е на база консултация, проактивно търсене и намиране на решения.</p> <p>Консултантите посвещават много време в опознаването на клиентската организация, всички изисквания и отговорности за позицията.</p> <p>Консултантите предоставят регулярна обратна връзка на клиента относно възприемането на позицията от кандидатите, нивата на възнаграждение и евентуалните пречки за успешно финализиране на търсенето.</p>	<p>Процесът на подбор е на база прехвърляне на CV -та и пласиране на кандидати.</p> <p>Поради липса на предварително заплащане, консултантите не могат да си позволят за се ангажират изцяло с даден проект и се ограничават до базов подбор и изпращане на CV-та.</p>
<b>Заплащане на хонорари</b>	<p>Заплащане на хонорар, който е базиран върху проекта, не върху назначението.</p> <p>Успешното финализиране на</p>	<p>Заплащане на хонорар само, когато има назначение.</p> <p>Хонорарите обичайно са процент от годишното възнаграждение и са</p>

	<p>проекта може да бъде осъществено дори и чрез вътрешно назначение. Хонорарите обичайно представляват процент от годишното възнаграждение на кандидата или са фиксирани и заплащани на определени етапи от процеса на подбор.</p>	<p>платими само при успешно назначение.</p>
<p><b>Консултантска работа</b></p>	<p>Консултантите трябва да познават задълбочено организацията на клиента и изискванията за позицията, преди да започнат търсенето. Екзекутив Сърч консултантите обичайно работят по не повече от 3-5 проекта едновременно и са изцяло отговорни за успеха или неуспеха на всеки един от тях. Всеки Екзекутив Сърч консултант посвещава най-малко 40-60 часа месечно на всеки клиентски проект в търсене, оценяване, подбор и комуникация с клиента. Ключовият фактор за успех е КАЧЕСТВОТО.</p>	<p>В традиционното търсене консултантите обичайно работят едновременно по много на брой, конкурентни проекти. Основната цел е да се представят много на брой CV-та, с надеждата, че едно от тях ще бъде одобрено и че кандидатът ще бъде назначен. Ключовият фактор за успех е БЪРЗИНАТА.</p>
<p><b>Процесът на търсене: от „дълъг“ към „кратък“ списък с кандидати</b></p>	<p>Процесът на търсене е насочен към много опитни кандидати, повечето от които в момента са ангажирани и не са активни на пазара на труда. Следва включването им в „дълъг“ списък, като най-подходящите биват канени на лично интервю с Екзекутив Сърч консултанта.</p>	<p>Представят се кандидати бързо и на случаен принцип, без да се прави пълно проучване на пазара в търсене на тези, които са ангажирани. Представят се кандидати в рамките на 1-2 седмици от получаване на поръчка от клиента за филтриране</p>

	<p>Обичайно се препоръчват 3-5 изключително професионални кандидати, в рамките на 4-8 седмици.</p> <p>Броят на представените кандидати зависи от характеристиките на позицията и наличността на кандидати.</p>	<p>на кандидати.</p> <p>Могат да бъдат представени голям брой CV-та, за да се увеличи вероятността за назначаване.</p>
<p><b>Опит на консултантите</b></p>	<p>Екзекутив Сърч консултантите са обикновено професионалисти с успешни предишни кариери в бизнеса или в консултирането.</p> <p>Те са в състояние да комуникират с топ мениджмънта на клиента като равни и да преценяват информацията от срещите и оценката на кандидатите.</p>	<p>Консултантите от компаниите за традиционно търсене често са с по-малък бизнес опит.</p>
<p><b>Допълнителна инвестиция на клиентите</b></p>	<p>Консултантите от Екзекутив Сърч фирмите са ангажирани да спестят време и усилия на мениджмънта на клиента.</p> <p>Консултантите предоставят на клиентите консултации и рапорти (върху резюметата, оценката, референциите на кандидатите, интервюирането и докладите)</p> <p>Това налага минимално ангажиране на Директора Човешки Ресурси и мениджмънта на клиента до момента, когато трябва да започне техният процес на интервюиране на кандидатите.</p>	<p>Клиентът / Мениджърът Подбор обикновено са засипани със CV-та и са поставени пред предизвикателството да ги оценяват сами.</p> <p>Традиционното търсене изисква голям ангажимент от страна на отдел Човешки Ресурси във филтриране, интервюиране и оценка на потенциални кандидати.</p>

<p><b>Етика, гаранции, конфиденциалност и ограничения в търсенето</b></p>	<p>Всички членове на AESC се подчиняват на одобрения Кодекс на Поведение, Рамка за Професионална Практика и правата на клиентите и кандидатите. Професионалните фирми дават гаранции за успеха на назначения кандидат (обичайно от една година след назначаването) и са ангажирани със задълбочен и етичен процес на подбор, включително и споразумения за ограничение в привличане на кандидати от клиентите. Консултантът подпомага клиента в преговорите с кандидата, който се представя ексклузивно само на клиента. Конфиденциалността е гарантирана и е в съответствие със законите за защита на личната информация, тъй като всички страни се договарят върху обмена на такава информация. Това силно намалява риска от съдебни дела в тази връзка.</p>	<p>Компаниите за традиционно търсене не предоставят гаранции и сигурност за финализиране на подбора, тъй като биват заплащани само в случай на успешно назначение. Обичайно те нямат ограничения за привличане на кандидати от клиентски организации и не предлагат гаранции повече от 30-90 дни. Кандидатите често биват представяни едновременно по няколко проекта, често без тяхното знание. Конфиденциалността и защитата на лична информация често са в риск, тъй като често кандидатите не са дали предварително съгласие за споделяне на техните лични данни, което увеличава значително риска от съдебни спорове.</p>
<p><b>Разход спрямо рисковете</b></p>	<p>Разходите за Екзекутив Сърч, независимо че са по-високи от тези при традиционно търсене, трябва да бъдат оценявани спрямо потенциалните рискове от погрешно назначение. Последниците от погрешно назначение за ключова позиция</p>	<p>Компаниите за традиционно търсене не получават хонорар в началото на процеса и често работят по тези проекти, които могат да бъдат завършени бързо, като нямат възможност да е фокусират върху пасивни, високо квалифицирани кандидати.</p>

	<p>могат да изискват много време и ресурси, за да бъдат преодолени. Решението да се партнира с екзекутив сърч компания е свързано с КАЧЕСТВОТО.</p>	<p>Малкото време, което консултантите в традиционното търсене посвещават на разбирането на позицията и средата водят до значително увеличаване на риска от неуспешно назначение. Решението да се партнира с компания за традиционно търсене е свързано с БЮДЖЕТА.</p>
--	---	---