



Большинство руководителей избегают сотрудничества с кадровыми агентствами, считая, что оно не может дать ничего хорошего, и гораздо проще подобрать нужного сотрудника самостоятельно. Но в нередких случаях непродуктивное сотрудничество с агентством обусловлено ошибками, которые совершают сами компании. В первую очередь это поиск дешевого агентства. Многие руководители компаний рассчитывают на то, что услуги по подбору персонала в кадровом агентстве должны быть дешевыми.

Однако следует помнить, что хорошее агентство не просто собирает и пересылает резюме, а занимается психологическим и, отчасти, профессиональным тестированием кандидата. Как результат: компания, ищущая услуги подешевле, скорее всего, ожидаемого эффекта не получит. Ошибка вторая - неправильное толкование вакансий. Если руководитель не умеет правильно описать, какой именно сотрудник ему нужен и каким требованиям он должен отвечать, то подобрать подходящую кандидатуру будет очень сложно. В случае изменений в вакансии, не все руководители считают нужным сообщить об этом рекрутеру. Неправильное толкование вакансии, как правило, заканчивается тем, что кандидат подобран не будет, и она так и останется свободной. Руководители, надеясь на получение более быстрого и эффективного результата, иногда обращаются в несколько агентств сразу. В результате бедный кандидат, выслушав описание одной вакансии от нескольких агентств, отказывается от нее совсем, даже когда сама компания сделает ему предложение. Человек посчитает, что работодатель относится к подбору сотрудника несерьезно. И последняя ошибка руководителя компании - отказ от подписания договора с КА. Многие работодатели уверены, что получив из резюме необходимую информацию о соискателе, можно найти его напрямую. Последствие: многие кандидаты задумываются, может ли внушать доверие компания, которая обманывает, хоть и не его лично, а агентство?