



Билль о правах Клиента

I. Компания «Людський Фактор» обязуется обеспечить Клиента точной и правдивой оценкой возможностей выполнения поданного Клиентом запроса.

Еще до начала поиска, «Людський Фактор» обязуется в выполнить следующие подготовительные действия:

- удостовериться, что в наличии есть ресурсы, время, информация и знания для выполнения задания Клиента;
- раскрыть все сведения, которые могли бы создать потенциальный либо реальный конфликт интересов, между компаний «Людський Фактор» и Клиентом;
- прийти к соглашению с заказчиком относительно периода времени, если таковой будет определен, в течение которого «Людський Фактор» не будет рекрутировать работников из обозначенной организации Клиента;
- определить объем и характер услуг, которые должны предоставляться, а также оплату и расходы на данные услуги.

От Клиента требуется предоставление полного и достоверного описания организации, деловых стандартов и корпоративной культуры, а также детальное описание вакантной должности и критериев идеального кандидата. Если «Людський Фактор» по каким-либо причинам (в т.ч. этическим) не может приступить к поиску, мы объясняем причину и рекомендуем Клиенту другую фирму, максимально отвечающую его потребностям.

II. «Людський Фактор» ставит Клиента в известность, кто будет заниматься подбором кандидатов.

Кроме консультанта (руководителя проекта), обеспечивающего коммуникацию с Клиентом, создается команда профессионалов, выполняющая задание по поиску. Клиент имеет безусловное право получить полную информацию о консультантах и их профессиональных навыках, а также о ресурсах, которыми обладает «Людський Фактор», для поддержки работы консультанта/команды над проектом.

III. «Людський Фактор» обеспечивает консультационную поддержку проектов, реализуемых для Клиентов.

Кроме подбора высокопрофессиональных кандидатов, «Людський Фактор» также обеспечивает Клиента информацией и консультациями, которые могут быть использованы для более эффективного управления бизнесом. Такая консультация включает:

- знание отрасли, в которой будет вестись поиск, включая наличие и уровень доступности потенциальных кандидатов, их сравнительную оценку и уровень оплаты;
- общее исследование рынка на предмет того, каково положение Клиента на рынке, краткое описание HR-стратегий конкурентов и какие виды подбора персонала рекомендованы Клиенту на будущее.

IV. «Людський Фактор» обеспечивает полную конфиденциальность информации, предоставленной Клиентом.

«Людський Фактор» рассматривает информацию, предоставленную Клиентом, как исключительно конфиденциальную. В то же время «Людський Фактор» не может осуществлять эффективный поиск, частично не предоставляя полученную информацию потенциальным кандидатам. Однако «Людський



Фактор» гарантирует, что:

- будет использовать конфиденциальную информацию только с целью выполнения задания;
- будет раскрывать информацию **Клиента** только сотрудникам фирмы, задействованным в выполнении задания, либо потенциальным кандидатам, которым необходимо знать данную информацию;
- никогда не будет использовать информацию в личных целях или передавать ее третьей стороне, не задействованной в поиске кандидата.

V. «Людський Фактор» предоставляет Клиенту регулярные и детальные отчеты о том, как идет поиск.

Для того чтобы держать **Клиента** в курсе, «Людський Фактор» своевременно информирует его о том, как протекает процесс поиска. Отчеты содержат следующую информацию:

- компании, в которых команда консультантов осуществляла поиск целевых кандидатов;
- реакция рынка на поиск;
- возникшие сложности по идентификации или привлечению кандидатов.

«Людський Фактор» может регулярно информировать **Клиента** по телефону, факсу, электронной почте, в письменном виде или в смешанном виде.

VI. «Людський Фактор» представляет Клиенту компетентных кандидатов, которые соответствуют позиции и корпоративной культуре Клиента.

«Людський Фактор» представляет **Клиенту** перечень компетентных потенциальных кандидатов, которых специалисты компании в достаточной мере оценили и проинтервьюировали. Консультанты «Людського Фактора» оценивают кандидатов по таким параметрам, как:

- опыт работы и важные достижения, связанные с позицией;
- образование и семейное положение;
- интеллект, коммуникативные качества и особенности мотивации;
- сильные и слабые стороны личности применительно к предполагаемой позиции;
- заинтересованность в позиции;
- оплата и финансовые ожидания.

После того как **Клиент** провел собеседование с кандидатами, консультанты «Людського Фактора» принимают комментарии и пожелания **Клиента**, а также помогают ему провести сравнительную оценку кандидатов и проанализировать их.

Если становится очевидным, что поиск займет значительно больше времени, чем ожидалось, или что он, возможно, не принесет желаемого результата, «Людський Фактор» информирует об этом **Клиента** и обсуждает альтернативные варианты действий.

VII. «Людський Фактор» помогает Клиенту в проведении переговоров с окончательным кандидатом.

Как только **Клиент** выбрал окончательного кандидата, «Людський Фактор» берет на себя функции посредника. На этой стадии, первоначальная задача консультантов «Людського Фактора» - помочь **Клиенту** прояснить все ключевые моменты:

- выступить в качестве медиатора при обсуждении компенсаций, премий и других условий работы;



- предоставить обеим сторонам возможность высказать сомнения;
- помочь кандидату оценить открывающиеся возможности;
- работать с обеими сторонами, ориентируясь на обоюдный выигрыш.

VIII. «Людський Фактор» обеспечивает Клиента четким пониманием политики замены или других нестандартных ситуаций, которые могут возникнуть во время или после поиска.

«Людський Фактор» не может гарантировать быстрого закрытия вакансии Клиента, а также не может прогнозировать срок работы нового сотрудника в компании Клиента. Поэтому обязательно в письменном виде оговариваются следующие условия:

- должен ли «Людський Фактор» гарантировать Клиенту, что новый сотрудник не уволится в течение согласованного периода времени;
- условия, при которых «Людський Фактор» может аннулировать задание Клиента или посчитать его в достаточной мере измененным для начала нового поиска.

IX. «Людський Фактор» обеспечивает вхождение кандидата в должность.

Обязанности «Людського Фактора» не заканчиваются после того, как кандидат принял предложение. Консультанты «Людського Фактора» поддерживают контакт с новым сотрудником на протяжении времени, необходимого для вхождения в должность, и помогают пройти ему адаптационный период. Прежде, чем признать поиск успешным и задание выполненным, консультанты «Людського Фактора» убеждаются в том, что Клиент полностью удовлетворен полученным результатом.