



Как да избира агенция
за подбор на персонал?

Професионален check list от експерти с над 2 400
успешни назначения

Въведение

Преди да повериш подбора на външен партньор, трябва да си сигурен в едно нещо: дали тази агенция може да защити времето, репутацията и бюджета ти или ще се превърне в поредния разход без резултат.



Случвало ли ти се е...

да започнеш работа с агенция и след първия разговор комуникацията просто да изчезне?

да получаващ кандидати, които очевидно не са разбрали ролята?

да ти обещаят "богата база данни", а после да ти изпращат CV-та от job boards?

да се налага ти да подсещаш агенцията кога ще има кандидат?

да осъзнаеш, че човекът отсреща не разбира бизнеса ти, културата, нито спецификите на позицията?

да наемеш човек, който напуска в рамките на 3 месеца въпреки "гаранцията"?

Ако си кимнал поне веднъж – този check list е за теб.

CHECK LIST

15 ключови стъпки
преди да избереш
агенция за подбор



01

Провери препоръките

Искай реални отзиви от компании, които са работили с тях. Не филтрирани testimonials от сайта. Всяка добре позиционирана агенция разполага с такива и може да ти изпрати.

02

Прегледай Google Rating

Под 4.7 е сигнал. Обърни внимание и на броя ревюта, те показват реалния мащаб на агенцията.

03

Изискай статистики от последните 12 месеца

Средно време за затваряне, процент успешно назначени, retention след гаранционния срок.

04

Разбери каква гаранция дават

Какво включва, как се прилага, какво се случва при напускане в гаранционния период.

05

Настоявай за разговор със собственика или ръководителя на подбор

А не с човек, който утре може да не е там. Искаш стабилност.

06

Попитай какви канали използват

Ако разчитат само на job boards, това не е подбор. Това е препращане на CV. Не е необходимо да търсите подробна информация, агенциите не са длъжни да казват анализите си, но поне разбери дал използват различни от най-популярните.

07

Провери присъствието им в социалните мрежи

Последователно, професионално, авторитетно съдържание е знак за експертиза, не за импровизация.

08

Потърси доказателства за подобни роли

Кейсове, конкретни примери, успехи в твоята индустрия.

09

Изясни ценовата структура

Колко струва, какво покрива цената, има ли скрити клаузи или допълнителни такси.

10

Разбери какви инструменти използват

ATS, AI, skill тестове, проверка на препоръки, структурирани интервюта.

11

Уточни рамката за комуникация

Колко често ще получаващ статус, от кого, в какъв формат, какво се счита за проблем и как се ескалира.

12

Попитай колко роли обслужва рекрутърът ти едновременно

Ако са прекалено много - качеството пада. Това е ключов red flag.

13

Изясни процеса от а до я

Как валидират компетенции, мотивация, културен мач, как представят кандидатите пред теб.

14

Поискай договор и общи условия предварително

Прегледай ги внимателно. Избягвай неясни гаранции и автоматични продължения.

15

Провери дали ти самият си готов за работа с агенция

Има ли ясни изисквания, бюджет, timeline и човек, който ще комуникира с теб. Без ясни параметри няма как да има добър резултат.

ВЪПРОСИ, КОИТО ДА ЗАДАДЕШ НА СРЕЩАТА С АГЕНЦИЯТА

- Колко бързо могат да затвориш тази роля?
- Имат ли активна база с кандидати в този профил?
- Изполват ли различни източници от job boards?
- Как валидират техническите умения?
- Как проверяват soft skills и мотивацията?
- Какво правят, ако след един месец няма резултат?
- Колко роли движат едновременно?
- Какво прави процеса им по-добър от този на останалите агенции?
- Какво очакват от нас като клиенти, за да се движим бързо?
- Как ще комуникираме - честота, формат, отговорно лице?
- Какъв е процентът на хората, които напускат в гаранционния срок?
- Приемат ли роли само ако вярват, че могат да ги затворят?

RED FLAGS, КОИТО НЕ ТРЯБВА ДА ИГНОРИРАШ

Обещания за кандидат "още утре".

Липса на конкретни числа за резултати.

Честа смяна на рекрутъра ти.

Пълна зависимост от job boards.

Избягване на среща.

Липса на въпроси към теб - знак за нисък професионализъм.

Забавени отговори и слаба комуникация.

Твърде ниска цена - често означава липса на ресурс и ниско качество.

Ако търсиш доверен партньор, отдели време и проучи внимателно, за да си спестиш неприятности на по-късен етап.

Аз съм Ели Стойнева – съосновател на агенция за подбор на персонал с най-високия **Google рейтинг** в Европа. В екипа ни няма тежест. Причината е проста: работим със силни експерти, които са с нас от години и следват ясно изграден, доказан и прецизно усъвършенстван процес.

Анализираме поведението на клиентите, структурираме процеси, адаптираме стратегията и я прилагаме в действие. Без догадки. Без хаос. Без импровизации.

Целта е една - бързо и качествено да наемаме правилните специалисти за техните екипи.

Потърси ме, ако държиш на качество, прозрачност и бързина в наемането.

[Click here](#)