

Поверка рекомендаций и послужного списка

Быкова Татьяна УПб-2601-01-00

План

1. Так ли важны рекомендации?
2. Причины снижения использования
3. Зарубежная практика
4. Российская практика
5. Типы рекомендаций
6. По системности проверки кандидата различают
7. Справки о кандидате
8. Технология проверки
9. Вывод

Так ли важны рекомендации?

- ▶ В начале нулевых в зарубежной практике программы отбора кандидатов предусматривали обязательное получение информации о них от тех, кто знал что-либо об их прошлом, предыдущей деятельности и профессиональных компетенциях, в том числе от бывших учителей, работодателей, коллег. Это делалось для того, чтобы узнать мнение других людей о соискателе и проверить достоверность сообщенной им информации.



Причины снижения использования

- ▶ Основной причиной снижения частоты использования этих источников информации стало получение недостоверных сведений. Нередко человек, дающий рекомендацию в письме, лично или по телефону, преднамеренно вводит в заблуждение того, кто обратился к нему с просьбой о ней.



- ▶ Бывшие работодатели, желая проявить доброжелательность, говорят о тех, кто когда-то работал у них, только хорошее.
- ▶ Те работодатели, у которых люди работают в настоящее время, в своих рекомендательных письмах превозносят их до небес, на самом деле мечтая отделаться от нежелательных работников.
- ▶ Преподаватели пишут хвалебные отзывы о своих студентах, ибо знают, что это способствует увеличению их популярности в студенческом сообществе.



- ▶ *"Влияние рекомендаций на результат отбора изучено слабо. В большинстве случаев рекомендации - простая формальность. Наиболее вероятной причиной того, что они по-прежнему являются составным элементом процесса отбора, является то, что они: а) повышают вероятность предоставления кандидатами достоверной информации; б) являются прямым основанием для исключения кандидата из кадрового конкурса в случае явных попыток ввести работодателя в заблуждение". Джеральд Коул, "Управление персоналом в современных организациях", М., Вершина, 2004.*

- ▶ Веской причиной, ограничивающей возможности использования рекомендаций, является то, что многие зарубежные организации больше не хотят сообщать о своих бывших работниках информацию оценочного характера, опасаясь судебного преследования. Так, уволенный работник может подать в суд на компанию или ее должностных лиц за клевету или распространение заведомо ложных сведений, если компания сообщит ложную информацию о причине его увольнения. Одной лишь угрозы оказаться втянутыми в подобный скандал достаточно, чтобы многие компании отказались от сотрудничества даже в тех случаях, когда речь идет о проверке наиболее важной информации, сообщаемой претендентами.



Зарубежная практика

- ▶ В сложившейся зарубежной практике компаниям не рекомендуется разглашать какую бы то ни было информацию о своих бывших сотрудниках, за исключением дат приема на работу и увольнения, наименования должности и среднего дохода.



RECOMMENDED

Российская практика



- ▶ В России проверка рекомендаций прежних работодателей серьезно ограничена законом. Трудовой Кодекс Российской Федерации обязывает работодателя не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом. Состав персональных данных (информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающийся конкретного работника) определяется каждой организацией самостоятельно.
- ▶ Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами. Эти установки часто отбивают желание должностных лиц обсуждать сведения о своих бывших работниках.

Типы рекомендаций

- ▶ Проверять кандидата можно по-разному. Есть два типа рекомендаций: **письменные** (рекомендательные письма, электронные рекомендации по почте и т. д.) и **устные**.
- ▶ Самый простой, но и бесполезный для рекрутера метод - чтение письменных рекомендаций соискателя. Зачастую они пишутся самим кандидатом и подписываются у предыдущего руководителя, который таким образом оказывает последнюю услугу своему бывшему подчиненному. Более того, подобные рекомендации часто безлики и похожи друг на друга. Как показывает опыт, если письменная рекомендация не содержит достаточного количества позитива, соискатель ее и вовсе на интервью не показывает.



- ▶ Устные рекомендации более полезны. Их могут предоставлять рекомендатели, названные самим кандидатом или найденные рекрутерами самостоятельно. Чаще всего рекомендации получают методом телефонного разговора или переписки, реже - при личной встрече. Результат может полностью оправдать ожидания либо полностью изменить ваше виденье кандидата. Однако иногда рекомендации также могут исказить оценку претендента по нескольким причинам:
 1. каждый предусмотрительный сотрудник при увольнении с предприятия заручается согласием потенциальных рекомендателей на позитивную рекомендацию
 2. спустя некоторое время после увольнения бурные эмоции относительно человека уходят, а о нем остается или нейтральная, или позитивная информация.

Изредка все-таки можно получить негативные отзывы о кандидате.



- ▶ Чтобы свести искажения в рекомендациях к минимуму, стоит использовать более структурированный и точный метод получения устных рекомендаций – веерный метод (метод рекомендаций 360°). Суть его заключается в опросе людей разного иерархического уровня, чаще всего по телефону, имевших с кандидатом общие дела на его предыдущем месте работы. В таком случае общение происходит с непосредственным (линейным) руководителем, подчиненными соискателя, коллегами одинакового с ним иерархического уровня. Реже прибегают к помощи функционального руководителя, партнеров по бизнесу либо представителей компаний-провайдеров, тесно сотрудничавших с кандидатом, его клиентов. Если же у претендента нет опыта работы, то можно обратиться за рекомендациями к соседям по дому (иногда люди на работе ведут себя иначе, чем дома), одноклассников (одноклассников), бывших преподавателей и т. д.



Имея рекомендации от различных людей, можно составить наиболее объективную картину о кандидате, понять его сильные и слабые стороны, оценить его потенциал для роста и развития. Очень важно, что во многом убирается влияние субъективного мнения одного или двух близких соискателю сотрудников.

По системности проверки кандидата различают:

- ▶ 1) Бессистемные рекомендации - проверяют рекомендации без определенного порядка, последовательности.
- ▶ 2) Системные рекомендации - проверяют рекомендации определенных, отобранных рекрутерами рекомендателей:
 - горизонтальные рекомендации - проверка рекомендаций на всех местах работы кандидата (возможно, по одному рекомендателю с каждого места работы);
 - вертикальные рекомендации - проверка максимума рекомендаций, но только на одном предприятии работы кандидата (чаще на последнем).

Справки о кандидате

- ▶ Получить необходимую информацию о кандидате можно, обратившись непосредственно в организации, в которых он ранее работал или учился (их названия указаны в его биографической справке или резюме). Цеховая солидарность часто позволяет представителям прежних работодателей отступать от требований закона, и шансов получить устную справку о деловых и личностных качествах соискателя гораздо больше, чем отказ в предоставлении таких сведений.
- ▶ Однако служба персонала должна быть предельно осмотрительна при оценке полученной в результате таких контактов характеристики: предоставляющие информацию сотрудники могут быть необъективны, недостаточно хорошо знать кандидата и т. д.

Технология проверки

1. Если вы решились проверять рекомендации кандидата или этого требует стандарт вашей компании, для начала заручитесь согласием кандидата. Возможно, ваш потенциальный работник еще не ставил в известность своего нынешнего работодателя о предстоящем увольнении, и звонок с просьбой дать отзывы и рекомендации серьезно осложнит человеку жизнь.
2. Получив согласие кандидата на проверку рекомендаций, попросите его назвать или перечислить в анкете потенциальных рекомендателей, с указанием их имен, отчеств и фамилий, контактов, нынешних мест работы и должностей, а также обозначить характер их взаимоотношений (начальник, подчиненный, коллега).
3. Определитесь с моментом сбора рекомендаций. Совершенно не стоит заниматься этим до прохождения соискателями большей части принятых в компании отборочных процедур. Достаточно собрать рекомендации только на финалистов кадрового конкурса.

4. Решите в компании, для каких категорий работников вы будете собирать рекомендации. Это бессмысленно делать в отношении рабочих, младших исполнителей (курьеров, уборщиц), низового звена менеджмента. Очевидно, что рекомендации следует собирать на такие должности, по которым законодательно предусмотрена возможность заключения договоров полной материальной ответственности работников, а также для управленческого звена, старшего и высшего менеджмента и во всех случаях, когда для принятия решения информации, полученной за счет внутренних процедур, недостаточно.



- ▶ Перед обзвоном составьте список вопросов, на которые нужно получить ответы. Стандартного набора не существует - в отношении каждого соискателя возникнут персональные вопросы. Особенное внимание нужно обратить на те периоды и моменты, которые соискатель случайно или намеренно оставил без ответа, на пробелы в трудовой биографии. Постарайтесь сформулировать вопросы в закрытой форме, чтобы собеседник мог ответить на них "да", "нет", "не знаю". Оформите опросный лист, чтобы сразу записать полученные ответы.



Вывод

- ▶ Проверка рекомендаций не является панацеей в оценке кандидатов. На основании только рекомендаций не стоит делать окончательные выводы в пользу того или иного претендента. Рекомендации получают лишь в дополнение к основным оценочным методам, которые используются в подборе персонала. Стоит или не стоит внедрять проверку рекомендаций в качестве обязательной процедуры при приеме на работу - каждый работодатель решает сам.

Список литературы

- ▶ 1. Проверка рекомендаций при приеме на работу: опыт практиков-менеджеров по управлению персоналом [Электронный ресурс] - <https://juristoff.com/blogs/hr/practics/4468-proverka-rekomendacij-pri-prieme-na-rabotu-opyt-praktikov-menedzherov-po-upravleniyu-personalom-> статья в интернете.
- ▶ 2. Проверка рекомендаций претендента на должность [Электронный ресурс] - <https://hr-portal.ru/article/proverka-rekomendacij-pretendenta-na-dolzhnos> [t](#) - статья в интернете.

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!