

Подготовил:  
Студент группы ПИБ-31  
Печенкин Константин

# Проверка рекомендаций и послужного списка

# План

1. Так ли важны рекомендации?
2. Причины снижения использования.
3. Зарубежная практика.
4. Российская практика.
5. Справки о кандидате.
6. Технология проверки.
7. 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.



## Причины снижения использования

1. Бывшие работодатели, желая проявить доброжелательность, говорят о тех, кто когда-то работал у них, только хорошее.
2. 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.
3. Преподаватели пишут хвалебные отзывы о своих студентах, ибо знают, что это способствует увеличению их популярности в студенческом сообществе.



Джеральд  
Коул,  
"Управление  
персоналом в  
современных  
организациях",  
М., Вершина,  
2004.

"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".

# Причины снижения использования

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.



**RISK**

# 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.





# 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.



# Российская практика

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.



## Справки о кандидате

Чтобы лучше оценить профессиональные и личные качества кандидата, работодатели могут обратиться за информацией к людям, знающим соискателя по совместной учебе, работе, участию в деятельности общественных организаций и т.д. Служба персонала может предложить самому кандидату назвать имена людей, которые могли бы охарактеризовать его, и затем побеседовать с этими людьми



## 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.



## Справки о кандидате

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

Если вы решились проверить 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.



## Технология проверки

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).



## Технология проверки

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.







# Технология проверки

Решите в компании, для каких категорий работников вы будете собирать рекомендации. На мой взгляд, 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.

# BOSS

# Технология проверки

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

Контакты с людьми, знающими кандидата, позволяют, по крайней мере, обезопасить организацию от шарлатанов и мошенников. Если в резюме сказано, что человек работал директором по логистике, а в действительности он был только экспедитором, это должно, как минимум, насторожить сотрудников службы персонала.





# ИСТОЧНИКИ

1. Проверка рекомендаций претендента на должность. URL:  
<https://delovoymir.biz/proverka-rekomendaciy-pretendenta-na-dolzhnost.html>
2. Методы отбора персонала. URL:  
<http://www.refmanagement.ru/ritem-1733-6.html>
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы отбора персонала. URL:  
[https://studbooks.net/1289581/menedzhment/proverka\\_rekomendatsiy\\_p\\_osluzhnogo\\_spiska](https://studbooks.net/1289581/menedzhment/proverka_rekomendatsiy_p_osluzhnogo_spiska)



Спасибо за внимание!