



Jak zatrudniać odpowiednich ludzi — prosta checklista 14 punktów

Co powinieneś wiedzieć o swoim przyszłym pracowniku,
żeby uniknąć kłopotów i nie narazić interesów swojej firmy.

podpowiada mł.insp. (ppłk) Maciej Zygmunt

Twoją firmę tworzą przede wszystkim ludzie i to od odpowiednio dobranej kadry w znacznej mierze zależy powodzenie Twojego biznesu

Co jeżeli świetny specjalista, jak to wynikałoby z rozmowy kwalifikacyjnej i przedłożonego CV, okaże się pracownikiem niedotrzymującym terminów, konfliktowym bądź co gorsza dopuszczającym się kradzieży lub innego działania na szkodę zatrudniającego go pracodawcy, a jego kwalifikacje i doświadczenie są “wysane z palca”?

Zakładam, że potrafisz sobie taką sytuację wyobrazić i z pewnością nie chciałbyś jej doświadczać.

Myślałeś kiedyś o tym, że zatrudniony przez Ciebie na odpowiedzialne stanowisko pracownik ma praktycznie nieograniczony, dostęp do wszystkich tajemnic Twojej firmy? A co jeśli on się u Ciebie zatrudnił tylko dlatego, żeby z tego dostępu skorzystać, a następnie udostępnić te tajemnice do konkurencji? Takie rzeczy niestety się zdarzają.

O takich przypadkach nie słyhać może zbyt często, ale nie dlatego, że jest ich tak niewiele, ale z kilku innych powodów. Jednym z nich jest to, że pracodawca może nawet nie zauważyć tego, że jego tajemnice nie są już tajemnicami i np. z jego rozwiązań korzysta już ktoś inny, a dotychczasowi klienci rezygnują z jego usług czy produktów na rzecz konkurencji. Można w organizacji tworzyć najszczelniejsze procedury utrudniające np. dostęp do newralgicznych informacji takich jak technologie czy listy klientów (i należy to robić). Jednak są w firmie osoby, które taki dostęp mieć muszą.

Innym powodem tego, że nie słyszymy na co dzień o takich przypadkach jest często obawa przed szkodą dla wizerunku firmy w przypadku udostępnienie takiego zdarzenia opinii publicznej.

Pre-employment screening?

Każdy przedsiębiorca wielokrotnie podejmuje decyzje związane z zatrudnieniem nowego pracownika. Każdy też wie jak to jest ważna decyzja. No i z tym ostatnim stwierdzeniem okazuje się, że nie do końca się zgadzam. To znaczy wie, zgoda, że to decyzja ważna, ale czy do końca ma świadomość tego dlaczego?

Jakiś czas temu pewien współpracujący z nami przedsiębiorca zapytał czy zajmujemy się usługą pod nazwą pre-employment screening, czyli weryfikacją przyszłego pracownika. Jest to usługa dość powszechna w wielu krajach, o gospodarkach znacznie lepiej funkcjonujących niż w Polsce. W naszym kraju niestety korzystają z niej przede wszystkim firmy zagraniczne. Ale wracając do naszej historii. CV kandydata było wzorcowe. Było w nim wszystko czego oczekiwał pracodawca. Od wykształcenia poprzez wiek, a na doświadczeniu zdobytym w najlepszych firmach jego branży kończąc.

Nasz zleceniodawca miał jednak niewyjaśnione przekonanie, że coś jest nie tak. Rzeczywiście, jak się okazało weryfikowany kandydat ukrył jeden, dość istotny fakt. Gdy dotarliśmy do centrali znajdującej się w Hamburgu firmy, w której dotychczas pracował i w zaufaniu porozmawialiśmy z jego do niedawna szefem okazało się, że to nie tęsknota do kraju ojczystego była przyczyną jego odejścia z poprzedniego miejsca zatrudnienia. Odszedł stamtąd bo musiał. Firma zdecydowała się na rozstanie za porozumieniem stron tylko dlatego, że chciała uniknąć medialnego rozgłosu i sprawy

sądowej po tym jak poprzez zawalenie przez niego ważnego projektu straciła kluczowego klienta i duże pieniądze.

Co ryzykujesz zatrudniając pracownika bez weryfikacji:

- zatrudnienie osoby, która nie posiada deklarowanego doświadczenia lub kwalifikacji,
- zatrudnienie osoby nieuczciwej, będącej w przeszłości podejrzaną o popełnianie przestępstw,
- zatrudnienie osoby, której cechy charakteru, wykazywane we wcześniejszych miejscach zatrudnienia powodowały konflikty, dezorganizujące pracę zespołu,
- zatrudnienie osoby, która została skierowana do Twojej firmy przez konkurencję w celu zdobycia kluczowych dla Twojej organizacji informacji bądź celowego zaszkodzenia Twojej działalności.

14 pytań, które powinieneś zdać sobie podczas procesu rekrutacji

Odpowiadając sobie na przygotowany przez nas pytania ocenisz, na ile zdajesz sobie sprawę z zagrożeń związanych z rekrutacją nowych pracowników.

1. Czy zdarza Ci się zatrudniać pracowników wysokich szczebli bez wcześniejszej weryfikacji wiarygodności informacji zawartych w ich CV?
2. W jaki sposób weryfikujesz wiarygodność kandydatów na pracowników podczas procesu rekrutacji?
3. Czy masz pewność/weryfikujesz czy deklarowane ukończone przez kandydata na pracownika kursy/szkolenia w ogóle się odbywają i czy on rzeczywiście w nich uczestniczył?
4. Czy masz pewność, że przedkładane przez kandydata na pracownika certyfikaty są autentyczne?
5. Czy kontaktujesz się z firmami, w których wcześniej pracował starający się o pracę w Twoim przedsiębiorstwie kandydat w celu weryfikacji: zajmowanego stanowiska, długości zatrudnienia?
6. Czy weryfikujesz przedstawiane przez kandydata na pracownika pozytywne opinie, przedstawiane przez niego w procesie rekrutacji?
7. Czy weryfikujesz przyczyny odejścia kandydata na pracownika z poprzedniej pracy?
8. Czy wiesz, że sporo firm pozbywa się pracowników, co do których ma poważne zastrzeżenia, łącznie z podejrzeniem ich nieuczciwości za porozumieniem stron np. ze względu na to, że inny sposób zwolnienia go może mieć niekorzystny wpływ na wizerunek firmy?

9. Czy bierzesz pod uwagę, że podany przez kandydata na pracownika kontakt, mający potwierdzić jego referencje, to kontakt do osoby niewiarygodnej - że to przekierowanie do znajomego, który „wie co ma mówić”?
10. Czy wiesz, że osoba/firma do której dzwonisz może się zasłonić RODO - wtedy taka weryfikacja będzie nieskuteczna?
11. Czy bierzesz pod uwagę, że kandydat biorący udział w rekrutacji nie reprezentuje interesów Twojej konkurencji, a pozyskanie stanowiska ma na celu zebranie informacji o Twojej firmie?

- 12. Czy kalkulujesz na jakie koszty narażasz swoją firmę ryzykując zatrudnienie nieodpowiedniego/nieuczciwego pracownika?**

Jako pracodawca, teoretycznie możesz sam podjąć się weryfikacji przyszłego pracownika. Jeśli korzystasz z usług firmy HR, która realizuje dla Ciebie proces rekrutacyjny, Twój kandydat zostanie wstępnie sprawdzony. Jednak ‘wstępnie’, może okazać się niewystarczająco. Najczęściej z braku odpowiednich narzędzi, wiedzy czy uprawnień.

13. Czy rekrutację przeprowadzasz osobiście czy zlecasz to firmom HR?
14. Czy wiesz, że firmy HR nie mają uprawnień do weryfikacji przedkładanych przez potencjalnego kandydata do pracy danych w sposób naruszający przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, a przede wszystkim nie mogą podejmować żadnych działań weryfikujących bez zgody kandydata?

Czego NIE może zrobić dla Ciebie firma HR

- zweryfikować prawdziwości przedkładanych przez kandydata dokumentów,
- zweryfikować czy podane przez kandydata kontakty do ludzi/firm mających potwierdzić jego referencje są wiarygodne,
- wykonać czynności wywiadowczych mających na celu ustalenie faktycznej przyczyny zwolnienia od poprzedniego pracodawcy,
- szukać potwierdzenia referencji/umiejętności/doświadczenia u osób innych niż te wskazane przez samego kandydata,

Quasi weryfikacja kandydata pracownika przeprowadzana przez firmy HR ogranicza się do zebrania dokumentów potwierdzających ukończone kursy, poświadczających zdobyte doświadczenie i kompetencje, których oczekuje dany pracodawca.

A firma detektywistyczna może

Zespół detektywów działając w oparciu o ustawę o usługach detektywistycznych będzie uprawniony aby uzupełnić Twój proces rekrutacji, znacznie zwiększając Twoje szanse na zatrudnienie odpowiednich pracowników.

Zatrudniając nowego członka zespołu, w mniejszym lub większym stopniu powierzamy mu część naszej firmy. Niestety nie żyjemy w świecie idealnym, gdzie każdy jest prawdomówny i ma same dobre intencje. Jako odpowiedzialny przedsiębiorca w procesie rekrutacji nie możesz polegać jedynie na intuicji czy dobrym wrażeniu jakie podczas rozmowy kwalifikacyjnej zrobi na Tobie kandydat. Biznes to liczby, twarde fakty. Weryfikacja tych przedstawianych nam w procesie rekrutacji powinna być stałą procedurą związaną z zarządzaniem ryzykiem w organizacji.



ABD - Agencja Bezpieczeństwa i Detektywistyki

Usługi dla biznesu oraz klientów indywidualnych

Realizacja na terenie całego kraju

www.abd-group.pl

Tel.: +48 606 226 186

E-mail: Info@abd-group.pl