

# **Jak zatrudniać odpowiednich ludzi – prosta checklista 13 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 “wyssane z palca”?**

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

# Pre-employment screening?

**Każdy przedsiębiorca wielokrotnie podejmuje decyzje związane z zatrudnieniem nowego pracownika. Każdy też wie, że jest to 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?**





# Pre-employment screening?

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 umiejętności, a na doświadczeniu zdobytym w najlepszych firmach jego branży kończąc.

# Pre-employment screening?

**Nasz zleceniodawca miał pewne przeczucie, że coś jest nie tak. Rzeczywiście, jak się okazało weryfikowany kandydat ukrył jeden, dość istotny fakt. Gdy dotarliśmy do centrali firmy znajdującej się w Hamburgu, 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 zaniedbanie 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  
podejrzewaną o  
popętnianie  
przestępstw,

zatrudnienie  
osoby, która  
została skierowana  
do Twojej firmy  
przez konkurencję  
w celu zdobycia  
kluczowych dla  
Twojej organizacji  
informacji bądź jej  
celowego  
zaszkodzenia  
działalności.

# 13 pytań, które powinieneś zadać sobie podczas procesu rekrutacji

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



**Czy zdarza Ci się zatrudniać pracowników wysokiego szczebla bez wcześniejszej weryfikacji wiarygodności informacji zawartych w ich CV?**



**W jaki sposób weryfikujesz wiarygodność kandydatów na pracowników podczas procesu rekrutacji?**



**Czy weryfikujesz deklarowane, ukończone przez kandydata na pracownika kursy oraz szkolenia?**



**Czy masz pewność, że przedkładane przez kandydata na pracownika certyfikaty są autentyczne?**



**Czy kontaktujesz się z firmami, w których pracował starający się o pracę w Twoim przedsiębiorstwie kandydat w celu weryfikacji: zajmowanego stanowiska, długości zatrudnienia?**

# 13 pytań, które powinieneś zadać sobie podczas procesu rekrutacji



**Czy weryfikujesz pozytywne opinie przedstawiane przez kandydata w procesie rekrutacji?**



**Czy weryfikujesz przyczyny odejścia kandydata na pracownika z poprzedniej pracy?**



**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?**



**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”?**



**Czy wiesz, że osoba/firma do której dzwonisz może się załonić RODO - wtedy taka weryfikacja będzie nieskuteczna?**



# 13 pytań, które powinieneś zadać sobie podczas procesu rekrutacji



Czy bierzesz pod uwagę, że kandydat biorący udział w rekrutacji może reprezentować interesy Twojej konkurencji, a pozyskanie stanowiska ma na celu zebranie informacji o Twojej firmie?



Czy kalkulujesz na jakie koszty narażasz swoją firmę ryzykując zatrudnienie nieodpowiedniego/ nieuczciwego pracownika?



Czy rekrutację przeprowadzasz osobiście czy zlecasz to firmom HR?

**Weryfikacja kandydata na pracownika przeprowadzana przez firmy HR ogranicza się do zebrania dokumentów potwierdzających ukończone kursy, poświadczających zdobyte doświadczenie i kompetencje, których oczekuje dany pracodawca, nie mogą więc wykonać czynności wywiadowczych mających na celu ustalenie faktycznej przyczyny zwolnienia od poprzedniego pracodawcy. W ich kompetencji nie leży również szukać potwierdzenia referencji/umiejętności/doświadczenia u innych osób niż te wskazane przez samego kandydata.**

# Nasza firma to wszystko może!

Zespół detektywów tworzących Agencję Bezpieczeństwa i Detektywistyki Maciej Zygmunt 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.



# Maciej Zygmunt



**Założyciel i właściciel ABD, absolwent prawa, były naczelnik wydziału Centralnego Biura Śledczego Komendy Głównej Policji w Poznaniu, młodszy inspektor (podpułkownik) w stanie spoczynku, detektyw od 2009 r., członek założyciel Stowarzyszenia Praktycy Compliance, nauczyciel akademicki na Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu i Wyższej Szkole Gospodarki Euroregionalnej w Józefowie. Z dużym zaangażowaniem bierze udział w podejmowanych przez ABD działaniach.**

# **ABD - Agencja Bezpieczeństwa i Detektywistyki**

**Usługi dla biznesu oraz klientów  
indywidualnych  
Realizacja na terenie całego kraju**

**[www.abd-group.pl](http://www.abd-group.pl)**

**Tel.: +48 606 226 186**

**E-mail: [Info@abd-group.pl](mailto:Info@abd-group.pl)**

