

Background screening – kilka słów o nowoczesnej rekrutacji

Human Resources | Artykuły / Szymon Michałek, absolwent studiów MBA w WSB w Chorzowie

Rekrutacja pracowników przeszła ostatnimi laty prawdziwą rewolucję. Dziś nie wystarczy złożyć kartki papieru z odręcznie napisanym życiorysem w biurze kadr, by potem podczas jednej rozmowy z pracodawcą zostać przyjętym lub odrzuconym. Weryfikacja umiejętności, zdolności i doświadczenia kandydatów odbywa się na kilku płaszczyznach i wieloetapowo.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

Rekrutacja pracowników przeszła ostatnimi laty prawdziwą rewolucję. Dziś nie wystarczy złożyć kartki papieru z odręcznie napisanym życiorysem w biurze kadr, by potem podczas jednej rozmowy z pracodawcą zostać przyjętym lub odrzuconym. Weryfikacja umiejętności, zdolności i doświadczenia kandydatów odbywa się na kilku płaszczyznach i wieloetapowo. Jednym ze sposobów sprawdzenia "zdatności" kandydata do pracy jest tzw. **background screening**, czyli prześwietlenie i potwierdzenie informacji podanych przez kandydata w złożonym przez niego CV. W Polsce jest to element stosunkowo nowy, ale zyskujący na popularności. Czy jednak nie jest on zbyt przeceniany? Czy nie zatracamy się w kosztach związanych ze sprawdzaniem *ex ante* naszego pracownika zamiast go zwyczajnie wypróbować?

Aby przedstawić się z jak najlepszej strony i dostać wymarzoną pracę, aplikanci posuwają się do koloryzowania swoich życiorysów, a nieraz podają w nich wręcz błędne dane dotyczące doświadczenia zawodowego, ukończonych szkół lub zdobytych certyfikatów. Aby zmniejszyć ryzyko zatrudnienia osoby rzekomo wykwalifikowanej, dokonuje się sprawdzenia jej danych. Tak powstała **idea background screening**. Do najczęściej prześwietlanych informacji należą: wykształcenie, dotychczasowe zatrudnienie, certyfikaty oraz referencje. Im wyższe stanowisko planujemy obsadzić, tym ważniejsza staje się również weryfikacja ewentualnych konfliktów z prawem czy poznanie opinii o kandydacie od jego współpracowników. Nie bez znaczenia pozostaje również sprawdzenie kont na portalach społecznościowych – zamieszczonych zdjęć, informacji, rodzajów aktywności itp.

Weryfikacji potencjalnego pracownika możemy dokonać sami jako pracodawcy lub zlecić to zadanie zewnętrznym podmiotom, wyspecjalizowanym w tej dziedzinie. Rozmowy telefoniczne, korespondencja zawierająca pytania i odpowiedzi dotyczące kandydata – to główne sposoby zdobywania informacji. Na ich podstawie sporządza się raport przeprowadzonego wywiadu.

Wiemy już jak wygląda background screening, na czym polega i dlaczego w ogóle zleca się jego wykonywanie, ale co na to prawo? Przecież chodzi o dostęp do danych osobowych. Okazuje się, że żaden podmiot – ani potencjalny pracodawca, ani wynajęta przez niego firma zewnętrzna nie ma prawa wypytywać na przykład o okres zatrudnienia kandydata u poprzednich pracodawców, jeżeli kandydat nie wyrazi na to zgody. Dodatkowo, musi to być zgoda na piśmie, wyodrębniona spośród innych deklaracji, jasno określająca zakres weryfikowanych danych osobowych, cel tej weryfikacji oraz podmiot, który będzie ją przeprowadzał. Zgoda na przetwarzanie danych osobowych może być jednak w każdym momencie cofnięta. Jej istnienie nie może mieć w teorii wpływu na przejście potencjalnego pracownika do kolejnego etapu rekrutacji. W praktyce z pewnością brak takiej zgody sprowokuje do zastanowienia nad kandydatem i jego wiarygodnością. Dotyczy to zwłaszcza

stanowisk menadżerskich oraz niektórych branż, gdzie ważne są nie tylko kompetencje, ale ogólna postawa moralna i nienaganna przeszłość karna czy finansowa. Osoby zarządzające budżetem czy też mające dostęp do know-how przedsiębiorstwa, jego tajemnic handlowych czy rozwiązań technologicznych, logicznie rzecz biorąc powinni mieć nieskazitelną przeszłość. Ich CV musi pokrywać się z faktami, a wszystko po to, żebyśmy mieli pewność (albo przynajmniej poczucie kontroli nad ryzykiem), że zatrudniamy osobę nie tylko kompetentną, ale też wiarygodną, która nie narazi dobrego imienia firmy, nie wystawi jej na straty finansowe lub utratę pozycji konkurencyjnej.



Po otrzymaniu raportu z weryfikacji kandydata mamy oczywiście zawsze dwie opcje – przyjąć go lub szukać dalej. Wykrycie kłamstwa w trakcie rekrutacji z pewnością skłoni nas do dalszych poszukiwań odpowiedniego pracownika, ale wiadomo, że różne informacje mają różne wagi. Tzn. co innego jeśli kandydat zakończył poprzednią pracę w lipcu, a nie we wrześniu (jak napisał w CV), a co innego jeśli zamieścił w życiorysie ukończenie szkoły, do której nigdy nawet nie aplikował. W skrajnych przypadkach zdarza się nawet fałszowanie certyfikatów i świadectw, odręcznie zmienione daty na świadectwach pracy itp. W takich sytuacjach kandydat naraża się nie tylko na utratę potencjalnego miejsca pracy, ale nawet na karę grzywny.

Background screening jest w Polsce stosunkowo młodym zjawiskiem, pojawił się około roku 2008, ale wraz z wchodzeniem na rynek kolejnych firm specjalizujących się w prześwietlaniu przeszłości aplikantów, zyskuje na popularności. Podmioty świadczące usługi weryfikacyjne dopasowały swoją ofertę także do mniejszych spółek oraz do rekrutacji odbywających się na mniejszą skalę, co również sprzyjało wzrostowi zainteresowania tym elementem rekrutacji. Wielka Brytania i USA to kraje, gdzie prześwietla się dzisiaj znaczną większość kandydatów do pracy na stanowiskach różnych szczebli i specjalności. U nas pozostaje to na razie popularnym rozwiązaniem w branżach: finansowej, informatycznej, farmaceutycznej, prawnej, medycznej oraz w administracji.

Co do opinii o potrzebie weryfikacji, to jeszcze kilka lat temu zdania były podzielone mniej więcej po połowie. Dla jednych pracodawców był to świetny sposób na sprawdzenie prawdomówności kandydata oraz jego niekaralności, a inni wskazywali na pewne ograniczenia tej metody, między innymi na fakt, że o długoterminowym sukcesie pracownika decydują też inne czynniki, nie tylko jego przeszłość. Ale z pewnością najważniejszy pozostaje fakt, że w prosty sposób możemy ograniczyć ryzyko zatrudnienia osoby podającej kłamliwe informacje i poza obrazem kwalifikacji, uzyskać pewne spojrzenie na osobowość, charakter i system wartości potencjalnego członka naszego zespołu.

--

Szymon Michałek – absolwent studiów MBA w Wyższej Szkole Bankowej w Chorzowie