



В наше время “кумовство” довольно распространенная проблема. Большинство хотят устроить своего знакомого или родственника на хорошую должность, не обращая внимания на то, что этот знакомый или родственник может быть совершенно не подходящей кандидатурой на ту или иную вакансию. С помощью рекомендательного рекрутинга это можно совершить довольно просто, можно расхвалить нужную кандидатуру, чтобы добиться его принятия на должность. Если опираться на статистику, то только 4% HR-менеджеров из 145 компаний не прибегали к использованию рекомендательного рекрутинга, как раз из-за того, что не одобряют “кумовства”. Но как все-таки избежать проблем, связанных с данным феноменом?

У данного метода рекрутинга есть плюсы: удобно наводить справки о кандидате, рекомендованные кандидаты проще вписываются в компанию, рекомендатель является своего рода гарантом, что в их компанию придет не случайный человек, а специалист своего дела, т.к. если этот кандидат будет не соответствовать заявленным свойствам и требованиям, то и репутация рекомендателя тоже пойдет под откос. Важной особенностью рекомендательного рекрутинга является то, что эта технология позволяет через рекомендателей «достучаться» до пассивных кандидатов, которые не находятся в активном поиске работы и именно они могут оказаться самыми ценными кадрами. В продвинутых компаниях, использующих программы рекомендательного рекрутинга, предусмотрено вознаграждение рекомендателей.

Очевидно, что существует несколько причин для использования программ рекомендательного рекрутинга, но какими бы они ни были, важна эффективность данного инструмента. Согласно результатам исследования, более половины (57%) опрошенных считают, что метод рекрутинга через рекомендации ничем не уступает другим методам подбора персонала. А 28% респондентов считают поиск новых сотрудников через уже работающих одним из самых результативных. Для того чтобы программа рекомендательного рекрутинга работала и давала нужный результат, важно сформулировать и соблюдать определенные правила, поскольку речь идет о подборе персонала, который является значимой составляющей любой организации.

- Необходимо решить, какие вакансии вы намерены закрывать через рекомендации — или это позиции сотрудников редких специальностей, или у вас открывается несколько однотипных вакансий в связи с расширением бизнеса, или есть проблема текучести кадров.
- Определить, каким образом и в какие сроки вы будете поощрять успешные рекомендации. Это может быть денежное вознаграждение или дополнительные оплачиваемые дни к отпуску, ценные подарки, благодарственные письма со стороны компании, специальные мероприятия для успешных рекомендателей.
- Необходимо иметь отработанную методику оценки кандидатов, которая будет одина для всех кандидатов, независимо от того, из какого источника они приходят в компанию, т. е. к рекомендованным кандидатам нужно применять такие же строгие критерии отбора, как к тем, чьи резюме мы находим или получаем через рекрутинговые сайты, СМИ и пр. Такая строгая процедура «входа» позволит не только отсеять неподходящих кандидатов, но и поможет справиться с еще одной проблемой, возникающей при использовании рекомендательного рекрутинга, снять долю ответственности за новичка с рекомендовавшего его сотрудника. Ведь для многих чересчур ответственных работников ощущение того, что он просто обязан отвечать за все поступки своего подопечного, может стать непреодолимым препятствием.
- Важно регулярно напоминать сотрудникам о действующей программе рекомендательного рекрутинга (что это такое и какие возможности она дает работникам), делать информационные рассылки сотрудникам, уведомляя их о существующей потребности заполнить ту или иную вакансию.
- После удачно завершенного найма по рекомендации, проведите интервью с сотрудником, сделавшим рекомендацию, чтобы лично поблагодарить его, выяснить, где он нашел соискателя и попросить дополнительные рекомендации.

Несмотря на то, что в большинстве самых эффективных программ применяются поощрения, чаще всего их главная мотивационная составляющая не относится к финансовым стимулам. Некоторым западным фирмам удалось добиться высокой доли рекомендаций без использования денежных премий. Залогом успеха служит умение воодушевить участников процесса сделать свой вклад в построение эффективной команды и объяснить, что появление в команде талантливых игроков дает гарантию занятости и приводит к улучшению результатов деятельности компании.

Исходя из вышесказанного, делаем вывод, что грамотно выстроенная и управляемая программа рекомендательного рекрутинга не имеет ничего общего с «кумовством» и генерирует большой объем новых сотрудников с высокой производительностью. Кроме того, такой рекрутинг способствует повышению лояльности и удержанию таких сотрудников, и, в большинстве случаев, достижение этих результатов осуществляется при относительно низких затратах.