



*Этические аспекты в работе рекрутинговой компании, бесспорно, имеют очень большое значение. Нарекания этического порядка высказываются в адрес рекрутеров не менее часто, чем профессиональные претензии к ним (непонимание поставленной клиентом задачи, небрежный отбор кандидатов, несоблюдение сроков поиска и т.д.). Причем претензии выдвигаются со стороны не только заказчиков, но и кандидатов, а также со стороны тех работодателей, у которых этих кандидатов "уводят".*

Жалобы заказчиков, как правило, сводятся к двум основным пунктам:

- несоблюдение статуса неприкосновенности трудоустроенного с помощью рекрутеров кандидата или других сотрудников компании-клиента;
- нарушение конфиденциальности поиска или разглашение (умышленное или неумышленное) информации о позиции и компании-клиенте.

Соискатели склонны обвинять рекрутеров в недостаточно этичном поведении в следующих случаях:

- при представлении их "недобросовестным" работодателям, то есть тем, чье поведение на стадии интервьюирования или после приема на работу не соответствует тому, что кандидату обещали в рекрутинговом агентстве;
- при проведении несанкционированных проверок;
- при нарушении конфиденциальности контактов;
- при неуважительном отношении к ним со стороны рекрутеров или в компании — потенциальном работодателе (включая отсутствие обратной связи).

Но, прежде чем подробно рассматривать эти и другие частные проблемы этики поведения участников процесса рекрутинга, необходимо со всей определенностью ответить на главный вопрос: этичен ли рекрутинг вообще?

Этот вопрос, как правило, поднимают представители компаний-работодателей, потерявших кадры в результате профессиональной деятельности рекрутеров. При этом иногда в агрессивной форме — вплоть до откровенных угроз и привлечения своих служб безопасности.

У рекрутеров нет на этот счет никаких угрызений совести, поскольку они уверены в

том, что их профессиональная деятельность способствует развитию цивилизованных трудовых отношений и рынка в целом. Способствуя перетеканию квалифицированных кадров из одной компании в другую, они содействуют накоплению "прорывного" потенциала компании, позволяющему ей выйти в лидеры отрасли, и обеспечивают квалифицированного специалиста работой, на которой он может более полно реализовать свой потенциал, получить профессиональное развитие и, наконец, заработать больше денег.

Рекрутеры исходят из того, что сотрудники компаний вовсе не являются собственностью работодателей, к ним не применима позиция "не трогай — это мое". Собственно рекрутеры и не "трогают" своих потенциальных кандидатов, не применяют к ним никакой силы. Владея информацией о рынке и существующих на нем возможностях, рекрутер сообщает эту информацию кандидатам, и те сами решают, что с ней делать. Таким образом, ответ работодателю-"собственнику" звучит примерно так: пиши жалобу на самого себя. Необходимо больше заботиться о своем персонале и его потребностях, вместо того чтобы списывать собственные кадровые недоработки на "злые козни" рекрутеров. Так что любой рекрутер уверенно скажет вам, что его бизнес безукоризнен с точки зрения этики. Это так и есть, но с одной важной оговоркой: если сам рекрутер безукоризненно этичен во всех своих действиях.