

image not found or type unknown



В настоящее время человеческим ресурсам уделяется все больше внимания. Рекрутинг, как вид услуг в области работы с персоналом, является востребованным для современного мира. В условиях развивающейся рыночной экономики эффективность деятельности организаций во многом зависит от качества человеческих ресурсов, поэтому технологии рекрутинга имеют серьезное влияние на достижение конечных целей и миссии организации.

Сегодня уже существуют разные виды агентств и организаций, занимающихся рекрутинговой деятельностью. Среди них много опытных и занимающих лидирующие позиции, а также не мало небольших агентств, которые неопытны и могут совершать ошибки при общении и работе со своими клиентами и соискателями из-за незнания норм этического общения, что может понести за собой ряд проблем.

Прежде чем перейти к самим проблемам и возможным путям их решения, хотелось бы уточнить, что такое этикет.

Этикет подразумевает под собой правила поведения людей в обществе, поддерживающие представления данного общества о подобающем. Он может значительно отличаться в разных условиях, его условно разделяют на ситуационный и профессиональный, светский и деловой, хотя четких границ между ними зачастую провести невозможно, так как правила различных разделов этикета повторяются.

С точки зрения деловой сферы, этикет – является важнейшей стороной морали профессионального поведения делового человека. Он предписывает соблюдение правил культурного поведения, уважительного отношения к человеку.

Известная американская писательница Джен Ягер в своей книге «Деловой этикет: как выжить и преуспеть в бизнесе» отмечает, что «каждая проблема, связанная с этикетом, начиная от хвастовства и заканчивая обменом подарками, должна решаться в свете этических норм».

В зависимости от того, как человек понимает этику, какое содержание в нее вкладывает, в какой степени он ее вообще учитывает в общении, он может как облегчить себе работу и избавить себя от проблем, сделать его более

эффективным, помочь в решении поставленных задач и достижении целей, так и затруднить свою деятельность или даже сделать ее невозможной.

Тема этики поведения рекрутеров впервые была затронута Ассоциацией консультантов по подбору персонала (АКПП), организацией, объединившая профессиональных участников кадрового рынка России и СНГ, и которая приняла "Профессионально - этический кодекс консультантов по подбору персонала". По мнению членов данной ассоциации, профессиональная деятельность рекрутеров должна способствовать развитию цивилизованных трудовых отношений на российском рынке, что невозможно без соблюдения определенных этических норм.

В этот кодекс входят этические нормы и принципы, которые, как мне кажется, при их соблюдении должны способствовать развитию цивилизованных трудовых отношений. Вот некоторые из них:

- С уважением относиться к заказчикам, соискателям и коллегам
- Обеспечивать конфиденциальность информации, получаемой от заказчиков и соискателей, не допускать разглашения информации, которая может причинять вред заказчику или соискателю.
- Сохранять анонимность заказчика и соискателя до тех пор, пока от них не будет получено разрешение на разглашение соответствующей информации.
- При поиске и отборе соискателей не допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим признакам и руководствоваться исключительно профессиональными и личностными требованиями заказчика.
- Не заниматься целенаправленным переманиванием от одного заказчика к другому ранее устроенных соискателей, а также других сотрудников компаний - заказчиков, имена которых были раскрыты заказчиком в ходе выполнения предыдущих заказов, в течение срока действия «статуса неприкосновенности».
- Не работать с заказчиками и соискателями, чья деятельность не укладывается в рамки этических норм, принятых в демократическом обществе.
- Не применять никаких специальных методов оценки и обследования соискателей, не получив на то их согласия.
- Не совершать действия, которые могут нанести вред соискателям, в том числе, и на их нынешней работе.

Понятие этики довольно сложное и не всегда однозначно трактуется рекрутером и агентством. Когда, например, HR-менеджер приглашает на работу консультанта из

агентства, с которым работает, — с позиции рекрутинговой компании это, безусловно, не этично. Но клиенты далеко не всегда это понимают с самого начала. К этой проблеме очень сложно подобрать решение, здесь во многом зависит все от этики рекрутеров, их отношения к сотрудникам. Возможно эта проблема будет решаться по мере повышения профессионализма и этичности рекрутеров.

Когда соискатель обращается в рекрутинговое агентство, рекрутер обязан обеспечить комплекс мер по защите от посторонних людей резюме соискателя, равно как и всех сведений, личных и профессиональных, полученных от него в ходе переговоров и собеседований. Также важно добиться от потенциального работодателя, того, чтобы он относился к представленным кандидатам с уважением и соблюдал этические нормы.

Бывают ситуации, когда работодатель, завершив все переговоры и достигнув определенных договоренностей, отказывается от кандидата перед его выходом на работу. Из-за такого отношения, у соискателя возникают проблемы, ведь он уволился с прежней работы и не получил новую. В таких ситуациях, с этической точки зрения, со стороны рекрутинговых агентств должна оказываться поддержка и разрыв отношений с компанией работодателя. Ведь в противном случае репутация агентства упала в глазах соискателя.

Но случается, к сожалению, и наоборот — когда соискатель серьезно подводит клиентскую компанию. Были случаи, как например с компанией "БЛМ-Консорт", когда проведены все собеседования и обсуждены все договоренности, кандидат за несколько дней до выхода на работу отказывается работать в компании. Это показывает нарушение этики со стороны соискателей, что может не только подорвать репутацию клиентских компаний, но и отказ от работы с ними других рекрутинговых организаций.

Очень неприятные ситуации возникают, когда представители компаний заказчиков начинают заниматься, так называемой, «самодеятельностью» при проверке рекомендаций и информации кандидатов, представляемых рекрутинговым агентством. Данная проблема затрагивает вопросы этики по отношению к кандидатам и нарушение пунктов профессионально – этического кодекса. Если кандидат еще не уволился с нынешнего места работы, то подобная проверка может повлечь за собой слухи, насмешки и поставить кандидата в неловкое положение.

Для избегания подобных ситуаций, кандидат должен очень тщательно подходить к выбору агентств, к которым он обращается. Рекрутинговые компании, дорожающие своей репутацией, и соблюдающие этический принцип конфиденциальности, в подобных случаях не называют последнего места работы кандидата в резюме, которое направляют работодателю, а указывают только область деятельности, в которой он работал

Исходя из этого, нельзя делать проверку рекомендаций по нынешнему месту работы потенциального кандидата. Этично было бы только в том случае, если бы кандидат был поставлен в известность о проведении такой проверки.

Бывают похожие случаи между рекрутерами и соискателями, когда первые переходят границы и начинают искать в обще доступных сайтах или расспрашивать у самих кандидатов личную информацию, которая в принципе и не важна в процессе поиска работы. Здесь все также зависит от этичности самого рекрутера и их отношении к работе. Ведь по сути от этого зависит их репутация, и репутация компании, в которой они работают.

В общей сложности, проблему неэтичного поведения рекрутеров решить не так просто. Сейчас на рынке достаточно много начинающих и небольших рекрутинговых агентств, которые только на начальной стадии развития и достаточно неопытны. Сотрудники могут часто вести себя не так профессионально и этично, как хотелось бы.

Здесь, для решения этой проблемы, могут поспособствовать лидирующие и достаточно опытные рекрутинговые агентства для решения этой проблемы. Они могут создавать какие – нибудь форумы или мероприятия, которые бы помогли повысить профессионализм и этичность небольших агентств.

Соискателям и заказчикам в данной ситуации можно порекомендовать следующее: прежде чем обращаться в какое-либо рекрутинговое агентство, проверить какая у него репутация на рынке, кто его клиенты и каковы отзывы о нем, для принятия правильного решения и избегания возможности неэтичного поведения по отношению к ним.

Таким образом, подводя итог всему вышенаписанному, можно сделать вывод, что вопросы соблюдения этики рекрутинга более не носят отвлеченный характер, имеющий отношение исключительно к нравственным категориям. Они стали одним из важнейших условий ведения успешного бизнеса и могут стать ощутимым преимуществом в конкурентной борьбе за клиентов. Как мне кажется рекрутеры и

HR – менеджеры должны стараться всегда соблюдать нормы или принципы этики, так как хорошие отношения с клиентами и соискателями могут в будущем повлиять на их положение.