



Этика в работе рекрутинговой организации имеет очень большое значение в наше время. Упрёки этического характера высказываются в адрес рекрутеров так же часто, как и профессиональные претензии. Претензии могут выдвигаться не только со стороны заказчиков и кандидатов, но и со стороны работодателей, у которых переманивают кандидатов.

Этика, как мы уже знаем, это корректное поведение, которое позволяет максимально учитывать интересы обеих сторон, как личности, так и организации. Исходя из этого мы можем сказать, что профессиональная этика – это прежде всего специфический нравственный кодекс людей определенной профессии. Профессиональная этика распространяется на те социальные группы, к которым предъявляются обычно наиболее высокие нравственные требования, она обусловлена особенностями некоторых профессий и их профессиональной культурой. Конечно же, в каждой профессии есть какие-то свои нравственные проблемы и профессиональная этика имеет значение, в первую очередь для тех профессий, объектом которых является человек. Профессиональная этика имеет значение там, где представители профессии находятся в постоянном или даже в непрерывном общении с другими людьми.

Так как профессиональная кадровая деятельность должна способствовать развитию цивилизованных трудовых отношений, нужно обязательно соблюдать определенные этические нормы. В 1996 году ассоциация консультантов по подбору персонала приняла «Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала».

Существуют, так называемые, «Заповеди рекрутера». Одной из самых важных этических норм, по отношению к клиенту, является табу на целенаправленное переманивание ранее устроенных соискателей или других сотрудников компаний, имена которых могли быть раскрыты в процессе выполнения предыдущих заказов. Так же к этическим нормам, которые применяются и к клиентам, и к соискателям относятся: обеспечение конфиденциальности информации, получаемой от клиентов и соискателей, включая неразглашение сведений, которые могут нанести им ущерб, отказ от работы с клиентами и соискателями, чья деятельность не укладывается в рамки этических норм, принятых в демократическом обществе.

К основным нормам этики, по отношению к соискателям, являются:

- Запрет на дискриминацию по половым, расовым, религиозным, возрастным и другим признакам, а также запрет действий, которые могут навредить соискателю на его нынешнем месте работы и запрет на взимание вознаграждения с соискателей за их трудоустройство.
- Соблюдение принципов независимости и объективности при оценке.

Рекрутинговые агентства активно пользуются спросом, можно даже сказать, что у них идёт постоянное повышение спроса, так как число компаний растёт и компании обращаются к их услугам для экономии финансовых и временных ресурсов. Компании пользуются услугами, если у них есть ограничения по времени, в организации нет менеджера по подбору персонала, служба персонала не обладает достаточной информацией, нужен конфиденциальный поиск, или же, нужно сэкономить время кадровой службы.

Основными проблемами, которые усложняют подбор персонала, являются:

- Отсутствие системы поиска, отбора и финансовых ресурсов;
- Недостаток квалифицированных кадров, недостаточный или низкий профессиональный уровень рекрутеров является основной причиной некачественного подбора специалистов на вакантные позиции. И как следствие, это приводит к снижению прибыли и имиджа организации.
- Отсутствие четких критериев требований профессии и рабочего места;

Так же существуют жалобы клиентов по отношению к рекрутерам - это несоблюдение статуса неприкосновенности трудоустроенного с помощью рекрутеров кандидата или других сотрудников компании-клиента и нарушение конфиденциальности поиска или разглашение информации о позиции и компании-клиенте.

Существуют риски, которые связаны с незакрытием позиции. К ним можно отнести: Негативный опыт работы с компанией, плохая репутация компании, поиск вакансии в другом городе/вакансия с переездом, срочность вакансии, неконкурентоспособные условия вакансии, завышенные требования, компания долго принимает решения и другие.

К рискам, которые связаны с непрохождением испытательного срока относятся:

- Со стороны Агентств: низкий профессиональный уровень рекрутеров, отсутствие опыта работы в сфере подбора у сотрудников Агентств, отсутствие специального образования и понимания технологии работы, отсутствие у рекрутера ключевых компетенций или же неэтичность рекрутеров.
- Со стороны компаний заказчиков: предоставление неполной или недостоверной информации Агентствам, изменение или же несоблюдение предложенных условий, отсутствие процесса адаптации и низкий уровень менеджмента, а также создание невыносимых условий для Кандидатов на этапе прохождения испытательного срока.

Итак, соблюдение этики рекрутинга в наше время является одним из важнейших условий ведения успешного бизнеса и могут стать ощутимым преимуществом в конкурентной борьбе за клиентов. Этические нормы должны быть определены каждым рекрутинговым агентством, а после обобщены и скоординированы в рамках всего рекрутингового сообщества.

Так же должно быть особое внимание к профессиональному уровню консультантов по подбору персонала, так как качество предоставления услуг по подбору и прибыль рекрутинговых агентств напрямую зависит от них. Консультант должен со всей ответственностью подходить к своей работе и не должен бояться принимать любые решения.