

**Данілко́ва А. Ю.**  
кандидат економічних наук, старший викладач  
**Галасевич М. Я.**  
студент  
**Колмик А. І.**  
студент  
Хмельницький національний університет  
м. Хмельницький

## **ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ - ЯК ЗІБРАТИ ДОСТОВІРНУ ІНФОРМАЦІЮ ПРИ ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ**

Під час підбору персоналу досить часто трапляються ситуації, коли резюме претендентів на вакантну посаду практично однакові, лише відрізняються іменами і назвами фірм. Таке відбувається досить часто, адже зараз у мережі інтернет є досить багато порад на цю тему, прикладів і конкретних інструкцій.

Звичайно, в резюме кандидати вказують лише позитивну інформацію про себе, а також перед співбесідою намагаються підготуватися якомога краще [3].

Головне завдання фахівця з персоналу, який проводить бесіду з потенційним співробітником, розкрити людину, його професійні здібності та якості.

Трудова книжка кандидата також є досить важливим джерелом інформації, тому важливо перевірити трудову книжку кандидата, чи відповідає вона інформації, яка зазначена у резюме. Наступним кроком буде перевірка рекомендацій кандидата [3].

Існує два види рекомендацій — рекомендації, які претендент на посаду надає сам, у письмовому вигляді (тобто рекомендаційний лист), та усні рекомендації [1].

Уникайте стандартних і формальних оцінок, рекомендації у письмовій формі малоефективні, всі вони практично складаються за загальним шаблоном.

Якщо є змога, поспілкуйтесь у телефонному режимі з особою, яка надала письмові рекомендації, це дозволить вам пересвідчитися, що дійсно рекомендація є правдивою, або ж навпаки. Не рекомендується задавати питання, які передбачають коротку відповідь «так» чи «ні». Уважним потрібно бути до кожної дрібниці під час розмови з колишнім керівництвом кандидата. Наприклад, задайте питання такого характеру: «Наскільки важливо для колишнього співробітника думка керівництва?», швидше за все, вам скажуть про колишні конфліктні моменти [3].

Корисною ж рекомендація буде лише у певних випадках, зокрема:

- розбіжність між записами у трудовій книжці, текстом резюме і розповіддю кандидата;
- занадто велика кількість дипломів і регалій у претендента на посаду;
- різкі та негативні відгуки кандидата про декілька своїх попередніх місць роботи, керівників або колег;

– підозра, що у людини є вкрай шкідливі звички (наприклад, залежність від алкоголю чи наркотиків) [1].

Якщо людина дуже погано себе зарекомендувала, його ім'я зберігається у так званих неофіційних «чорних списках», тому також можете поцікавитись на рахунок вашого кандидата (особливо, якщо посада, на яку оголошено конкурс є досить відповідальною, та передбачає роботу із матеріальними цінностями, або має доступ до грошей, чи комерційної таємниці).

Можна звернутися до колишніх колег по роботі кандидата, чи відділу по роботі з персоналом.

Ще одним джерелом збору інформації про кандидата на вакантну посаду є аналіз його сторінок у соціальних мережах, а також збір інформації у мережі інтернет. ефективно можна використати відкриті дані про підприємство, де працював співробітник, скориставшись державними реєстрами (до прикладу, реєстраційним, судовим, податковим) або аналітичними системами, які формують повне дос'є на компанію. Рекрутер може отримати з відкритих даних додаткові відомості для підготовки до співбесіди з кандидатами на позиції бухгалтера, юриста, менеджера із ЗЕД, кадрового адміністратора, директора. Як саме? Володіючи інформацією про компанії, досвід роботи в яких вказав претендент, можна запитувати про різні моменти: податки, судові справи, кількість працівників, зовнішньоекономічну діяльність тощо. Наприклад, з мого досвіду вдавалось виявити нестыковки дат у резюме. Кандидат вказував одні дати роботи, але відкриті дані «говорили» про інші. Володіючи інформацією, вдалось більше зрозуміти про дійсні повноваження та зону відповідальності кандидата, а також глибше зрозуміти причини зміни роботи [2].

Вся ця інформація повинна допомогти скласти загальне уявлення про людину, визначити недобросовісних кандидатів та прийняти рішення про працевлаштування.

### **Література:**

1. Бутусевич А. Рекомендації на кандидатів: чи має сенс їх збирати? [Електронний ресурс] / А. Бутусевич // Консультант Кадровика. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://kadrhelp.com.ua/rekomendaciyi-na-kandydativ-chy-maye-sens-yih-zbyraty>.

2. Приходько А. Відкриті дані для HR: як вони допоможуть перевірити кандидата? [Електронний ресурс] / А. Приходько // Перша онлайн-платформа з пошуку роботи robota.ua. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://budni.rabota.ua/ua/recruiting/vidkriti-dani-dlya-hr-yak-voni-dopomozhut-pereviriti-kandidata>.

3. Як перевірити чесність кандидата [Електронний ресурс] // Інформаційний портал "novarobota.ua". – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://novarobota.ua/ua/articles-jobseeker/kak-proverit-chestnost-kandidata-161>.