

Pe mana recomandarilor

Recrutarea de noi angajati a devenit o activitate continua pentru acele companii care se confrunta cu criza de personal si care inregistreaza pe deasupra si o rata ridicata a fluctuatiei in randul angajatilor. Astfel, angajarile realizate cu ajutorul recomandarilor au devenit o practica din ce in ce mai des utilizata in organizatii, iar cei care fac recomandari bune pot primi recompense care ajung uneori chiar la 1.000 de euro.

Angajarea prin recomandari este o forma de recrutare prin care salariatii unei companii ii recomanda managerului sau departamentului de HR un potential candidat al carui profil se potriveste cu cel cautat de firma. In general, cei care fac recomandari cunosc direct persoanele pe care le considera potrivite pentru functia in cauza ori afla despre ele de la cunostinte de incredere sau prin intermediul retelelor sociale din care fac parte (cum sunt LinkedIn, Facebook sau Ecademy). Apoi, companiile filtreaza recomandarile primite si realizeaza o selectie. In urma acesteia, la interviu vor fi invitate doar acele persoane al caror profil personal si profesional corespunde cerintelor invocate de organizatie.

Recomandari vs pile?

Potrivit specialistilor din domeniul recrutarii, angajarile facute cu ajutorul recomandarilor au luat locul celor facute prin „pile”, cu toate ca acestea din urma inca nu au disparut complet. Practica angajarii prin „pile”, foarte raspandita inainte si in primii ani de dupa revolutie, a inceput sa scada pe masura ce sectorul privat s-a dezvoltat, iar angajatorii nu si-au mai permis sa angajeze lucratori neperformanti.

Diferenta dintre „pile” si recomandari este clara. In timp ce sistemul de „pile” presupune promovarea unor persoane care nu performeaza, in schimbul unor avantaje materiale, angajarea prin recomandari presupune gasirea candidatilor potriviti cu ajutorul cunoscutilor si al angajatilor din cadrul firmei.

„Este important de subliniat faptul ca recomandarea este diferita de o «pila» pusa de cineva, prin faptul ca se bazeaza pe calitati reale ale candidatului. Recomandarea functioneaza foarte bine deoarece da informatii pretioase despre ceea ce stie persoana respectiva sa faca si mai putin despre ce ar putea sa faca. Se bazeaza in mare masura pe fapte vizibile, concrete, masurabile”, explica Roxana Dobrescu, HR Specialist pentru filialele Xerox din Romania si Republica Moldova. Ea spune ca inainte de a apela la metodele externe de recrutare, compania isi informeaza toti angajatii cu privire la posturile vacante la care pot aplica ei insisi sau pentru care pot face recomandari.

Persoanele recomandate trec insa printr-un interviu la fel de riguros cum este si cel sustinut de candidatii care aplica in urma anunturilor date de companie sau care sunt selectati in urma campaniilor derulate de firmele de recrutare.

„Noi consideram ca in procesul de recrutare sunt foarte importante referintele, or, in cazul unei persoane recomandate, referintele vin implicit. Cu toate acestea, indiferent daca o persoana este recomandata pentru o pozitie sau aplica direct, ea va trece prin aceleasi etape de recrutare ca orice alt candidat”, spune Camelia Lovin, Head of Recruitment Office la furnizorul de servicii de telefonie mobila Cosmote.

La toate nivelurile

Atunci cand au un post liber, majoritatea companiilor tind sa caute mai intai in interiorul organizatiei o persoana potrivita, afirma expertii de la BestJobs, site de joburi care face parte din

rețeaua Neogen. Dacă încercarea nu are nici un rezultat, atunci firmele apelează la recomandări interne și la CV-urile primite în trecut. Dacă nici așa nu reușesc, cele mai multe postează un anunț pe un site de joburi sau apelează la o firmă de recrutare specializată.

Angajarea prin recomandări se practică în aproape toate domeniile, în special în acelea care se confruntă cu o lipsă a forței de muncă și a talentelor. Asadar, companiile apelează la recomandări mai ales atunci când le este greu să găsească persoana potrivită pentru joburi importante (de exemplu pentru funcții de top management), dar în ultima vreme practica s-a extins la aproape toate nivelurile ierarhice.

„Dinamismul pieței forței de muncă este încă foarte crescut în România. Cred că toată lumea se confruntă cu greutatea în a identifica și angaja persoane potrivite chiar și la niveluri de execuție. Și noi apelăm la recomandări pentru multe dintre pozițiile vacante, indiferent de nivel”, spune Roxana Dobrescu.

Ea susține că persoanele aflate în poziții-cheie, cum sunt cele de conducere, evită să aplice și chiar să caute pe site-urile de joburi. Așa se explică și de ce companiile evită să mai facă publice acest tip de posturi în exterior. Pentru pozițiile importante sau pentru cele de nișă, companiile apelează numai la recomandări și la agențiile de Executive Search. „Fiind în joc o poziție crucială pentru companie, este de preferat să angajezi sau să ai ca opțiune o persoană despre care ai informații din cât mai multe surse”, adaugă specialistă în resurse umane de la Xerox.

Riscuri mici

Majoritatea angajatorilor apreciază recrutările făcute cu ajutorul recomandărilor, deși mulți dintre ei fie nu recunosc asta, fie nu sunt încă foarte impacți cu practica. Avantajele însă sunt multiple. Unul ar fi acela că persoana recomandată este deja verificată de către o sursă de încredere și se cunosc clar competențele sale, profilul moral și compatibilitatea cu cerințele postului sau chiar cu organizația în sine. În acest fel, angajatorul își găsește persoana potrivită pentru postul potrivit și are mai multe garanții că alegerea făcută este cea bună.

Această metodă de recrutare este deseori mai rapidă și necesită costuri mult mai reduse pentru angajator decât variantele clasice, deoarece nu se mai pierde timp prețios cu postarea de anunțuri sau contractarea unei firme de recrutare. Pe deasupra, candidații recomandați sunt adesea mult mai decisi să capete postul liber, deoarece ei deja dețin informații importante privind mediul de lucru din compania pentru care ar urma să lucreze. „Atunci când un angajat recomandă un candidat, acesta îi prezintă persoanei recomandate avantajele pe care le oferă compania în care el deja lucrează, deci gradul de motivare a candidatului crește implicit”, susține Camelia Lovin.

Ea crede că a cere și a accepta recomandări reprezintă o metodă creativă de sourcing și o modalitate de largire a bazei de potențiali candidați. În plus, faptul că oameni din interior le recomandă altora compania în care lucrează poate îmbunătăți imaginea organizației în afara și îi poate crește reputația și valoarea.

„Fiecare angajat este un ambasador al brandului de angajator, contribuind la formarea și consolidarea reputației în exteriorul companiei. Mai mult, recomandarea venită din partea unui actual angajat se bucură de credibilitate în fața potențialilor angajați, pentru că se bazează pe experiența lui personală din interiorul companiei și realitatea zilnică a jobului”, explică Simona Popovici, Country HR Manager la Coca-Cola HBC România.

În ceea ce privește dezavantajele care pot apărea în urma luării în considerare a recomandărilor, acestea sunt puține. De exemplu, în cazul în care angajatul care face recomandarea este lipsit de

obiectivitate, sunt mari sanse ca angajatul recomandat sa nu se potriveasca postului liber. Insa in acest caz, compania poate alege dintre ceilalti candidati care au aplicat pentru functia respectiva.

Neconcordanta intre profilul candidatului recomandat si cerintele postului poate surveni si din cauza faptului ca fiecare persoana are propria scara de valori, iar un om considerat ca fiind foarte valoros intr-o companie poate sa nu fie vazut la acelasi nivel intr-una noua.

Din experienta sa, Daniela Necefor, Managing Partner la firma de recrutare si Executive Search Total Business Solutions, identifica alte dezavantaje. Unul ar fi reprezentat de riscul ca persoana recomandata sa paraseasca firma odata cu angajatul care facuse recomandarea, daca acesta va decide la un moment dat sa demisioneze. O alta problema poate aparea daca, in urma angajarii unora dintre persoanele recomandate, in cadrul colectivului firmei se formeaza grupuri izolate de prieteni.

Bani pentru recomandari

Cel mai mare beneficiu pe care organizatiile il pot obtine daca apeleaza la recomandari este sa gaseasca oamenii potriviti pentru posturile ce trebuie acoperite, iar acestia sa se dovedeasca in timp angajati foarte valorosi. Cu toate ca nu exista date clare privind eficienta sau gradul de satisfactie al acestei practici, companiile care obisnuiesc sa ia in considerare recomandarile sunt in general multumite de avantajele acestei politici privind recrutarile.

Tocmai de aceea, in unele firme - in special in cele care se confrunta cu mari probleme privind lipsa talentelor - au fost dezvoltate strategii de stimulare a recomandarilor potrivite. Astfel, angajatii care fac recomandari sunt recompensati daca persoanele propuse de ei sunt, in final, angajate in companie, valoarea bonusurilor financiare depasind adesea suma de 500 de euro.

Cele mai multe companii care obisnuiesc sa-i motiveze pe angajati sa faca recomandari sunt cele din domeniul IT, unde criza de personal de valoare este cel mai intens resimtita. Potrivit Bestjobs, aceste firme platesc sume cuprinse intre 100 si 1.000 de euro angajatilor care fac recomandari bune. Alte surse spun ca uneori valoarea recompenselor este echivalenta cu venitul pe o luna al persoanei care face recomandarea. Aceasta politica este intalnita si in multinationale. De exemplu, in Coca-Cola HBC Romania, exista o schema clara a beneficiilor pe care le pot obtine angajatii de pe urma recomandarilor facute. Valoarea bonusurilor oferite de companie variaza in functie de valoarea si de pozitia celor care au fost angajati in urma recomandarilor.

Motivele pentru care unele organizatii recurg la acest tip de recompensare sunt multiple. „E mult mai eficient si in acelasi timp mai ieftin pentru companii sa ceara ajutorul angajatilor pentru gasirea unor candidati valorosi, decat sa recurga la o companie specializata in recrutare, care poate sa ceara chiar si 20.000 - 30.000 de euro pentru serviciile furnizate”, spune Constantin Ferseta, Marketing Manager la Neogen.

Asadar, recomandarile reprezinta nu numai o alternativa la formele traditionale de recrutare, ci si o solutie complementara, adoptata de companii ca urmare a tendintelor si nevoilor actuale de pe piata locala a fortei de munca. Potrivit Ginei Dobric, General Manager la firma de consultanta in resurse umane Human Capital Solutions, increderea in opiniile celui care face recomandarea, rapiditatea procesului de recrutare si reducerea costurilor pentru angajator sunt cateva dintre cele mai importante motive pentru care organizatiile considera ca angajările prin recomandari sunt o practica benefica. Cu toate acestea, angajările prin recomandari nu pot rezolva decat partial problemele cu care se confrunta unele companii. Multe dintre acestea cauta alte rezolvari pentru problemele privind deficitul de talente, precum identificarea angajatilor cu potential care deja fac parte din staff-ul propriu si investitiile in dezvoltarea acestora.