

Zpětná vazba na pracovní výkony – to je reference. Personalisté se shodují, že **doporučení předkládaná při pohovoru** rozhodně nejsou přežitkem a v přijímacím řízení mohou přinést body.

SPOLEHLIVÝ PRAČANÝ OVĚŘENIO bývalým šéfem

Vlastně to není žádná novinka. I před takovými třiceti lety tady velmi dobře fungoval systém pracovních doporučení. „Jen měl podobu dohazování míst přes známé na základě jejich ústní přímůvky a zaručení se za pracovníka,“ dodává Pavel Hájek, ředitel společnosti Refine provozující web zaměřený na shromažďování referencí.

I dnes může doporučení předchozího zaměstnavatele sehnat významnou, či dokonce rozhodující roli v závěrečné fázi výběrového řízení. Kdy se volí mezi několika málo uchazeči, kteří jsou často schopnostmi téměř vyrovnání.

Rovnou do životopisu, nebo až na výzvědní?

Zda se mají doporučení přiložit k životopisu, nebo ještě je stačí poskytnout na výzvědní, na tom se personálníste neshodnou. Záleží na požadavcích konkrétní firmy.

„Podle mého názoru stačí reference dodat, až když si o ně potenciální zaměstnavatel řekne,“ myslí si Barbora Tomšová ze společnosti Touchdown Czech Republic. „Pokud je uchazeč odmítne poskytnout, o něčem to vypovídá, ale samozřejmě záleží na konkrétní situaci, protože problém může být v původním zaměstnavateli.“

Opomněl jí Ivan Balogh z Plzeňského Prazdroje: „Pokud uchazeč poskytlne reference sám, svědčí to o otevřenosti jeho jednání.“ Zlatou střední cestou je proto uvést v životopise kontakty na několik lidí, již hodnocení v případě potřeby dodá.

Když už uchazeč se svým CV rovnou předloží i doporučení, musí počítat s tím, že si je personalista ověří – nejčastěji telefonicky. „Přá-

me se na schopnosti žadatele, na přehlednost a i na charakterové rysy projevíující se při práci,“ upřesňuje Alice Hamidová z Mercury Group.

S referencemi se dále intenzivně pracuje hlavně ve větších, často nadnárodních firmách. „V západní Evropě se doporučují a celý výběrový proces využívá mnohem systematictější, i v menších firmách,“ říká Jiří Halbříšák, marketingový manažer ManpowerGroup.

Kdo může referenci poskytnout?

Není pravda, že doporučení dává jen přímý nadřízený. Může se stát, že vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nejsou na konci pracovního vztahu ideální, a tudíž se nedá očekávat kladné hodnocení, může dojít k neshodám mezi podřízenými a nadřízenými...

Referenci tak může poskytnout obchodní partner, klient, spolupracovník, podřízený, kdokoliiv, kdo se setkal s žadatelem a prací a může ji ohodnotit. Stačí několik slov, dvě věty shrnující hlavní dovednosti pracovníka či dojmy ze spolupráce.

Doporučení však může napsat například i trenér či spolihráč z týmu, v případě studentů a absolventů bez praxe jejich učitel nebo vedoucí práce. Vhodné je žádat o reference v průběhu celého pracovního poměru.

Negativní hodnocení vyvrátě

A co dělat, pokud není reference právě lichotivá? Podle Pavla Hájky je třeba vytvořit klid klímem a sehnat si na jedno špatné hodnocení tři kladná. Je také dobré mít v záloze náležitě (a samozřejmě ne vy-

mysleně) vysvětlení špatné referencie, personalista se u pohovoru jistě bude ptát.

Když vám zaměstnavatel odmítne doporučení dát, vezte, že máte ze zákona nárok na takzvaný posudek o pracovní činnosti. Jak však upozorňuje Kateřina Cempírková ze společnosti Schneider Electric, nejde o ekvivalent referencie. Na tu zákonem nárok v podstatě neexistuje.

Hlídejte si internet – a nejen Facebook

Málokdo si při žádání o práci uvědomuje, že referencí je i levice dostupných on-line výstup ze sociálních sítí. Není tajemstvím, že pracovníci HR oddělení si uchazeče na internetu prověřují.

Komu by se zdálo, že nejčastějším zdrojem informací byva Facebook, byl by možná překvapený. Nejen ten. Stále se najde mnoho lidí, kteří zabezpečení svých profilů podceňují a dovolují i cizím lidem dívat se na fotky z pátečního ráhu po barech. Personalisté však

cílí v první řadě na profesní sociální síť LinkedIn, jejíž obilba u českých uživatelů neustále roste. „Dá se hovořit o jakési sociální reklamě, osobním marketingu, prezentování sebe sama,“ říká Pavel Hájek. „Bohužel, lidé se často neumějí prodat. Například hrají několik let závodně volebal, ale nenapadne je, že je to relevantní údaj pro přijímací pohovor. Člověk je schopný fungovat v týmu, plnit úřadovou funkci, spolupracovat, to je pro personalisty cenná informace.“

Mela Vepvodová
Autorka je spolupracovnicí redakce

ANKETA Přihlédněte při nábore pracovníků k doporučením?



Ivan Balogh
ředitel odd. lidských kapítalů, Plzeňský Prazdroj

» Ano, usnadňují nám rozhodování

Nejpříjemnější reference, jakou jsme obdrželi: jediná negativní věc, kterou si bývalý zaměstnavatel dokázal vybavit, byla, že daný zaměstnanec z jeho firmy odešel. Pak už to byla jen samá chvála. Taková informace nám rozhodování samozřejmě výrazně usnadní. V případě, že má uchazeč v CV uvedenu společnost z nějaké exotické země, tak si ji prověřujeme i po internetu.



Martin Vejplacha
manažer HR marketingu, CSOB

» U některých postů chceme dvě nezávislé reference

Ano, reference využíváme při obzavování vytvářených pozic. Standardně vyžadujeme se souhlase kandidáta dvě nezávislé reference. Ověřují se až u finálních uchazečů. Každý zájemce o práci by měl mít doporučení připravené pro případ, že je společnost, kam se hlásí, bude vyžadovat. Ideální jsou reference od bývalého zaměstnavatele.

Ovšem kolegové z předchozí práce musí být informováni o možnosti, že je bude kontaktovat personalista s touto žádostí.



Veronika Šajvová
Recruitment Specialist, Unilever ČR

» Ani osobní reference nezaručí kvalitu kandidáta

Reference využíváme jen málo, neboť to není důležitý faktor při rozhodování o přijetí kandidáta. Neocekáváme tedy, že je uchazeči bude aplikádat přímo do žádosti o zaměstnání. V případě, že bychom tyto údaje pořídili, požadujeme o ně dodatečně. Mám jednu závažnou zkušenost – při dotazů na charakterové vlastnosti kandidáta mi předchozí zaměstnavatel sdělil: „Je hrozně velkej, vysoko a strážně rád jí.“

Ani osobní reference však nedokážou vždy zaručit, že má dotyčný potřebné znalosti a dovednosti. Občas se nám stává, že je vykrválen v tom nejlepší světle a my ještě ve zkusební fázi zjistíme, že jeho znalosti jsou na nižší úrovni, než jsme očekávali.



Miroslav Hamáček
personální manažer, Lafan CZ

» Ukazují, že si zájemce věří a nemá co skrývat. Ověřují se pouze u uchazečů, kteří postoupili do finálního kola pohovoru

Ano, referenci využívám a z praxe musím říci, že zpravidla potvrdí můj názor na zájemce. Není na škodu, když jsou uvedeny přímo v životopise. Zvyšuje to hodnotu kandidáta, je z toho patrné, že si věří a nemá co skrývat. Ověřují se pouze u uchazečů, kteří postoupili do finálního kola pohovoru. Zaměstnanec má na zprávu o referencích z pracovního posudku právo ze zákona. Jednou se mi v rozhovoru s bývalým zaměstnavatelem dostalo informace, že zájemcem nebude pravděpodobně možné vyslat na pracovní cestu, jelikož má koně a musí se o něj denně starat.

Jak má vypadat reference

Jedno a funkční kontakt na člověka, který doporučení poskytne, nebo stručně v několika větách popsaný dojem ze spolupráce a hlavní přednosti doporučeného. **Kdo poskytl reference:** nadřízený, podřízený, kolega, obchodní partner, klient...

Užitečné odkazy

www.hledampraci.cz
rady o referencích a pro psaní životopisu a průvodního dopisu
www.refine.cz
stránka s možností založení pracovního profilu a získávání referencí, rady ohledně doporučení
www.osobni-marketing.com
jak si budovat osobní reklamu a využívat sociální síť
www.linkedin.com
sociální síť, která umožňuje získat důležité profesní kontakty



Kateřina Cempírková
HR manager, Schneider Electric

» Bereme je s odstupem, někdy nemusí být pravdivá

Pokud je zdroj referencí důvěryhodný, pak ano. Jinak jsou nezávazné a relevantním vstupem do výběrového řízení. Někdy se s nimi, obchodně, jindy jsou ovlivněny vztahem mezi kandidátem a tím, kdo je podává. My se dostáváme k informacím o uchazeči tak, že procházíme sociální sítě, hledáme odkazy. Když už si o doporučení sami zavoláme, bereme je jen jako jednu z částí mozaičky uchazečova profilu.



Šárka Litvinová
spolupřítelka firmy Asiana a portálu Letuška.cz

» Měla by být součástí každého životopisu

Uvítala bych, kdyby reference byly součástí každého CV i u několika předchozích zaměstnavatelů. Mohou pomoci v rozhodování mezi několika uchazeči o zaměstnání. Využíváme je jako jedno z hodnotících kritérií. Sami je hledáme, jen když jde o strategickou pozici ve firmě nebo tam, kde si nejsme jisti. Pokaždé mě pobaví, když se mi uchazeč o pozici operátora v naší cestovní agentuře svěří, že hrozí rád cestuje, a tedy se na to místo opravdu hodí.