
Referencje są bronią obosieczną. Jeśli są wiarygodne i mocne, mogą przekonać do ciebie pracodawcę, nawet jeśli nie spełniasz wszystkich jego wymagań. Jeśli są wianuszkami pochwał lub - co gorsza - nie są prawdziwe, najpewniej spowodują, że rozmowa o pracę zakończy się tuż po ich weryfikacji

Scenka „z życia rekrutera”: jeden z kandydatów podaje aż siedem numerów telefonów do klientów, których – jak informuje – pozyskał dla firmy, w której ostatnio pracował. W aplikacji o pracę pisze, że to jego najlepsi klienci i że utrzymuje z nimi bardzo dobre relacje. Rekruterka podnosi słuchawkę i... jej zdziwienie rośnie z każdym kolejnym telefonem do osób wskazanych przez kandydata. Wszystkie, jedna za drugą informują, że niestety nie mogą pomóc, bo w ogóle nie pamiętają osoby, o którą pyta rekruterka. Natalia Tomaszewicz, ekspert ds. rekrutacji Work Express, agencji pracy tymczasowej, która wypracowała sobie autorskie sposoby dotarcia do pracowników, wspomina też jeszcze jeden podobny przypadek.

Kandydat zaczął rozmowę o ostatniej pracy od narzekania na swoją dyrektorkę. Twierdził, że – choć dobrze zarabia i lubi swoją pracę - bardzo chce ją zmienić, bo nie może się dogadać z tą przełożoną. Pani Natalia postanowiła zadzwonić do współpracowników kandydata. Pierwsza wiadomość, jaką od nich uzyskiwała brzmiała: „Wojtek to bardzo fajny chłopak, szkoda, że został trzy tygodnie temu zwolniony” – opowiada Natalia Tomaszewicz. - Niestety referencje czasem pokazują nam, jak bardzo nieszczerzy potrafią być kandydaci – dodaje.

Dodatek do sprawdzenia

Referencje, to dodatek do dokumentów aplikacyjnych, do którego często i chętnie zaglądają tak rekruterzy, jak też potencjalni pracodawcy. Z racji tego, że nie wszystkie da się zweryfikować – sprawdzane są zazwyczaj referencje tych kandydatów, którymi pracodawca jest najbardziej zainteresowany oraz takich, co do których nie jest do końca przekonany. Na przykład kiedy kandydat ma o pół roku mniejsze doświadczenie zawodowe niż to, jakiego oczekuje klient. - W takiej sytuacji, kiedy widzimy, że osoba ta ma predyspozycje i uważamy, że sprawdzi się na danym stanowisku, weryfikujemy skrupulatnie jej referencje. Mogą one wtedy przechylić szalę na korzyść lub niekorzyść kandydata – mówi Artur Ragan, ekspert Work Express.

Eksperci do spraw rekrutacji radzą, by w CV nie umieszczać całych referencji. Najlepiej w jednym akapicie wpisać, że są one dostępne na życzenie, ewentualnie, że referencji może udzielić telefonicznie dana osoba (podajemy jej imię, nazwisko i stanowisko, które pełni) z danej firmy (podajemy nazwę firmy).

Częstą praktyką jest przysyłanie razem z CV pisemnych referencji od poprzednich pracodawców, w osobnych plikach. Takie referencje są oczywiście „laurkami”. - Zapoznajemy się z nimi, jednak zawsze, oczywiście uprzedzając o tym kandydata, telefonujemy do "autorów" takich referencji – mówi Natalia Tomaszewicz.

Zresztą zweryfikowane powinny być zarówno bardzo pozytywne, jak i obiektywne referencje. Przed sprawdzeniem referencji rekruter powinien zresztą poinformować kandydata, że osoba wskazana w aplikacji może spodziewać się telefonu. Dlatego ważne jest, by także kandydat uprzedził, że umieszcza tę osobę w akapicie „referencje” i zapytać, czy w razie potrzeby będzie mu ona w stanie udzielić referencji.

Laurki do weryfikacji

Natalia Tomaszewicz przyznaje, że nie spotkała się z sytuacją, w której referencje przysyłane przez kandydatów ośmieszałyby bądź dyskredytowały ich. Natomiast normą jest, że referencje pisemne, wystawiane przez pracodawców, są laurką dla kandydata, nierzadko napisaną przez niego samego. - Dlatego też uważam, że jedynym wiarygodnym sposobem sprawdzenia referencji kandydata jest rozmowa z jego byłym pracodawcą, najczęściej bezpośrednim przełożonym – mówi Natalia Tomaszewicz. - Podczas takiej rozmowy zadajemy wiele pytań, dotyczących informacji zawartych w referencjach pisemnych, ale także dotyczące sukcesów i porażek kandydata. Często byli pracodawcy podczas takiej rozmowy otwierają się i nie zawsze udzielają kandydatom pozytywnych referencji – opowiada ekspertka Work Express.

Dodaje, że przy rekrutacji na wysokie stanowiska stosuje się tzw. „ocenę 360 stopni”. – Staramy się wtedy uzyskać referencje na temat danej osoby, zarówno od jej byłych przełożonych, jak i od współpracowników, a jeśli osoba pełniła funkcję kierowniczą, to także od podwładnych – mówi Natalia Tomaszewicz.

Zdaniem rekruterów przedstawiając swoje referencje lepiej nie pisać o trudnych sytuacjach: np. projekcie, w którym braliśmy udział, a który zakończył się niepowodzeniem. – Nie chodzi o to, by je zatajać, ale należy zostawić je na rozmowę kwalifikacyjną i bezpośrednio wyjaśnić i opowiedzieć o zaistniałej sytuacji. Pracodawcy mogą różnie odbierać taką sytuację, lepiej więc opowiadać o nich w cztery oczy – mówi ekspertka Work Express.

Referencje w CV 5 rad rekrutera

Nie wysyłaj przyszłemu pracodawcy „laurek” na swój temat - i tak nie będą uznane za wiarygodne.

Zamiast „laurek” umieść w CV kontakty do byłych pracodawców i współpracowników, którzy mogą udzielić ci referencji, poinformuj te osoby, że może do nich dzwonić rekruter i pytać o ciebie.

Nigdy nie podawaj w referencjach nieprawdziwych informacji – ich zweryfikowanie zdyskredytuje cię jako kandydata.

Jeśli nie wiesz jakie referencje wpisać, lepiej nie podawaj ich wcale. Napisz, że przedstawisz je na każde żądanie - po pierwsze zrobisz lepsze wrażenie, po drugie będziesz mieć możliwość „dopasowania” referencji do potencjalnego pracodawcy.

W CV nie pisz o niepowodzeniach / nieudanych projektach z poprzedniej pracy, ale też nie ukrywaj ich na rozmowie kwalifikacyjnej – ważne jest czego nauczyłeś się z trudnych sytuacji. Wielu pracodawców bardzo wysoko oceni to, że umiesz radzić sobie w krytycznych sytuacjach, ponieważ w pewnych profesjach umiejętność improwizacji jest szczególnie ważna. Najlepiej jednak przeciwicz (na przykład przed lustrem) opowiadanie o takich przypadkach, żeby emocje nie zaszkodziły twojemu profesjonalnemu wizerunkowi.

Work Express