

РАБОТА ДЛЯ ВАС
РАСКРЫВАЕТ
СЕКРЕТЫ
РЫНКА ТРУДА

Надо ли запасаться рекомендациями с прошлого места работы?

Ваше резюме рассмотрено, и наконец-то вожделенное приглашение на собеседование у вас в кармане. Имеет ли смысл записать рекомендациями? Они должны быть письменными или устными? И у кого их лучше взять: у дружелюбно настроенных по отношению к вам коллег или у высшего руководства? «Работа для вас» спросила об этом HR-ов известных столичных компаний.



В нашей компании рекомендациям традиционно придается большое значение. Всегда просим, чтобы соискатель предоставил в отдел персонала письма и контакты с предыдущих мест работы, тщательно их изучаем и проверяем. Конечно, отдаем предпочтение отзывам директоров и начальников отделов. Без хороших рекомендаций не берем никого и никогда. ❖

Светлана Шишлакова, менеджер по подбору персонала, группа компаний AvanTech

Для меня наличие рекомендаций не является обязательным условием. О человеке многое узнается при личной беседе. Однако если кандидат претендует на руководящую должность или на место, подразумевающее материальную ответственность, данные документов лишними не будут. ❖

Анастасия Голобородова, директор по персоналу научно-производственной фирмы «Металлпресс»

Я не придаю особого значения рекомендациям, на мой взгляд, они нужны всего в 2-3% случаев и то, если кандидат претендует на руководящую должность. И лучше, конечно, если они будут от генерального директора или вашего непосредственного руководителя. ❖

Заира Ибрагимхалилова, руководитель отдела персонала ГК «РусДолг»

Наличие хороших рекомендаций – всегда плюс. Если есть люди, которые ценят и уважают вас в профессиональном плане, обязательно подкрепите свое резюме их письменным или устным мнением. Я отношусь к рекомендациям с большим уважением и всегда внимательно их изучаю. ❖

Диана Антоненко, начальник отдела организационного проектирования и подбора персонала компании «Главстрой»

Рекомендации важны скорее для руководящих должностей и топ-специалистов. Если вы претендуете на вакансию линейного персонала, набор на которые происходит массово, а зарплаты там невелики, то подобный документ вам вряд ли понадобится. ❖

Марина Кострыкина, директор детского центра досуга и развлечений «Сидора»

Хорошие рекомендации сегодня очень актуальны! Однако тщательно продумайте, кто их может вам дать. Необходимо, чтобы должность человека была солидной, а его положение в компании прочным и стабильным. ❖

Наталья Насекина, ведущий менеджер по оценке и развитию персонала «Премьер-Парк»

Ситуация с рекомендациями в последние годы не меняется ни в ту, ни в другую сторону. Если они неформальные, то всегда полезны, если обычная отписка – лучше без них. ❖

Татьяна Тихонова, директор управления по работе с персоналом компании «Тройка Диалог»

Рекомендации, конечно, иметь неплохо. Они еще никому не помешали. Но собеседование и рекомендации, на мой взгляд, вещи разные. Если рекомендовал уважаемый и ценный для данной компании специалист, вас, скорее всего, примут и без рекомендаций у вас нет, но на собеседовании вы грамотно презентуете собственный опыт и знания, то вас возьмут и без них. ❖

Андрей Рябков, менеджер по персоналу консьерж-службы «Джинн Ру»

Кандидат должен быть готов по требованию потенциального работодателя предоставить контактную информацию с нынешнего места работы или же, если поиск работы им не афишируется, то с предыдущего. В качестве рекомендателя должен выступать непосредственный руководитель, характеризующий работу соискателя, его личные качества, взаимоотношения в коллективе. ❖

Наталья Телегина, HR-Manager компании RENAУ

У вас остались вопросы?

Позвоните 11 мая с 15.00 до 17.00 на телефон горячей линии «Работы для вас» 956-86-21 – и наши эксперты ответят на них!